

## زنان دانشگاهی و تعارض کار-زندگی<sup>۱</sup>

حمیده دباغی<sup>۲</sup>

### چکیده

انباشتگی نقش و وظایف متعدد شغلی و خانوادگی در دانشگاه برای بانوان دانشگاهی تعارض‌هایی به همراه دارد. برای پاسخ به دو سؤال مهم درباره اینکه: شغل بانوان هیئت‌علمی در دانشگاه چه ویژگی‌هایی دارد؟ و بانوان دانشگاهی چه تعارض‌هایی را در تناسب میان کار و خانواده تجربه می‌کنند؟ از رویکرد کیفی، انجام‌دادن مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته با ۲۶ نفر از بانوان دانشگاهی در رشته‌های مختلف دانشگاهی و تحلیل تماتیک متون مصاحبه‌ها با کمک نرم‌افزار Max Q.D.A ورژن ۲۰۱۸ استفاده شد. در این مطالعه، از چارچوب و معیارهای یک شغل خوب برای بانوان و نظریات تعارض کار-زندگی استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از استخراج ۲ مقوله اصلی، ۶ مقوله فرعی، ۲۵ مفهوم و بیش از ۲۸۲ عبارت است که در این تحلیل‌ها فقط از ۱۶۱ عبارت به‌طور مستقیم استفاده شد. ماهیت شغل اعضای هیئت‌علمی مزایایی مانند انعطاف زمان، دستمزد و حضور اجتماعی به همراه دارد، اما مشکلاتی مانند وظیفه‌محوری، استمرار وظایف شغلی موجب می‌شود بانوان دانشگاهی همواره دغدغه شیان‌روزی داشته باشند و حتی به‌رغم حضور در خانه، با احساساتی مانند تنش، فشار زمانی، عذاب وجدان مادری، فراموشی نقش و غیره مواجه باشند. درواقع، بانوان دانشگاهی دچار تعارض‌هایی در مناسبات کار و زندگی خود می‌شوند که هم در حوزه نقش مادری، نقش همسری، ارتباط با والدین و خویشان و هم اولویت‌های شخصی‌شان ادامه دارد.

### کلیدواژه‌ها

تحلیل تماتیک، تعارض کار-زندگی، زنان دانشگاهی.

۱. این مقاله، مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «مطالعه تجربه‌زیسته زنان دانشگاهی از تعارض کار و خانواده» است که نویسنده با حمایت مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی در سال ۱۳۹۹ انجام داده است.
۲. استادیار و عضو هیئت‌علمی، گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی  
H.dabaghi@atu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۲۹

## مقدمه و بیان مسئله

وضعیت زنان در جهان امروزی و در خانواده را می‌توان بازتابی از تحولات مادی، غیرمادی و ارزشی جامعه، ظهور فناوری‌ها، تحول در نظام معیشتی و تقسیم‌کار خانوادگی دانست؛ تغییراتی که موجب تحولات اساسی در حوزه روابط خانواده با سایر عرصه‌ها شده و نقش‌های متعددی را برای زنان تعریف کرده است. زنان همواره نقش‌های متعددی را در خانواده، چه به صورت انتسابی و چه اکتسابی، برعهده داشته و دارند. این نقش‌ها، به‌ویژه در حوزه اقتصادی، با سیر تکوینی و رو به استقلال آن‌ها، پیش رفته و موجب شده امروزه زنان نه فقط وابسته و در ذیل نقش سرپرست خانواده، بلکه در مواردی سرپرست و نان‌آور خانواده نیز قلمداد شوند. سیر تکاملی که از غلبه بیشتر نقش‌های خانوادگی در زندگی زنان آغاز شده و در مسیری به سمت استقلال بیشتر زنان، نقش‌های متعددی را با توجه به ویژگی‌های اکتسابی آن‌ها در جامعه مانند تحصیلات بیشتر و مهارت‌های کاربردی در حوزه اشتغال به آن‌ها پیشکش و محول کرده است. خروج زنان از خانه و ورودشان به عرصه اجتماعی چه خودخواسته و چه به‌زعم کومار و سوندر (۲۰۱۲)<sup>۱</sup> به‌واسطه عواملی مانند مرگ مردان، یا افت ناگهانی درآمد خانواده و ناکافی بودن آن باشد، مسئولیت‌های بیشتری را برای آن‌ها به همراه داشته است؛ مسئولیت‌هایی که نیازمندی به زمان، انرژی و تعهد بیشتر است و در تناسب با زندگی خانوادگی برای آن‌ها مشکلاتی را به همراه دارد [۲۱]. محققان و نظریه‌پردازان پیشگام مانند پلک (۱۹۷۷) بر وجود تعارض در مناسبات میان نقش‌های خانوادگی و وظایف شغلی بانوان صحنه گذاشته‌اند. این تعارض‌ها، به‌زعم خان و همکارانش (۱۹۶۴)، به‌واسطه وجود هم‌زمان مجموعه دو یا چند نقش و در نتیجه فشار بر فرد است. این درگیری و تعارض درونی میان دو حوزه می‌تواند عواقب منفی بر کیفیت زندگی فرد در پی داشته باشد. تعارض‌هایی که از نظر کوئن، از یک‌سو فرد را دچار حالت بی‌سامانی می‌کند و از سوی دیگر او را در ایفای هم‌زمان نقش‌های متعددی ناتوان می‌کند [۶].

دانشگاه به‌منزله یکی از میدان‌های مقابله میان زندگی و کار است و به‌زعم بورديو، میدانی که مناسبات جنسیتی را تولید و بازتولید می‌کند [۱۵]. میدان دانشگاه از نظر بورديو محل مبارزه برای تعیین شرایط و معیارهای عضویت مشروع و سلسله‌مراتب مشروع است [۴]. این میدان، مانند هر میدان دیگر، کانون کشمکش برای تعیین معیارهای عضویت و سلسله‌مراتب مشروع است؛ یعنی این میدان است که تعیین می‌کند کدام ویژگی‌ها و صلاحیت‌ها مناسب و قابل کاربرد برای سرمایه‌اند و سودهای خاص تضمین‌شده برای میدان دانشگاهی به همراه می‌آورد [۱۵]. بانوان دانشگاهی نیز، به‌عنوان یک گروه در میدان دانشگاه، این کشمکش،

---

1. Kumar and Sundar

هم‌زمانی و انباشتگی نقشی را تجربه می‌کنند. آن‌ها هم مانند سایر بانوان شاغل با تعارض‌های میان نقش‌های خانوادگی و شغلی مواجه‌اند، اما نوع شغل آن‌ها نیازمند زمان بیشتر و پیوسته‌تر در طول روز است و بنابراین هیچ‌گاه نمی‌توان شغل یک کارمند را با یک استاد دانشگاه یکسان پنداشت. یک کارمند، با پایان ساعات کاری، حتی به‌رغم حضور ارباب‌رجوع یا دستور رئیس می‌تواند انجام‌وظیفه کاری‌اش را به‌روز بعد موکول کند. حتی وقتی وی به خانه بازمی‌گردد، گویی روز دیگری را آغاز کرده و می‌تواند با فراغت فکری به انجام‌دادن وظایف خانوادگی‌اش بپردازد؛ اما یک فرد دانشگاهی، با درهم‌تنیدگی مضاعف و پیوسته‌ای در وظایف کاری و خانوادگی‌اش مواجه است که حتی با پایان روز کاری دغدغه‌های فکری‌اش به اتمام نمی‌رسد و می‌توان شروع هر ترم دانشگاهی را به‌منزله پذیرش چند ماه تحقیق، مطالعه، تدریس و ارتباط و تعامل مستمر با دانشجویان از سوی استادان دانست. این واقعیت در مورد بانوان دانشگاهی، همان‌طور که کاپلان (۱۹۹۷) می‌گوید، به‌مثابه «معمای بگردن در درون یک افسانه» است و موجب شده بانوان دانشگاهی با یک گره دوپل یا تضادهای چندگانه مواجه شوند. به این معنا که از یک زن دانشگاهی انتظار می‌رود از یک‌طرف حرفه‌ای (کارآمد، متخصص، بی‌طرف و عینیت‌گرا) و از طرف دیگر یک زن باشد (مهربان، مراقب و حمایت‌گر به دلیل برخورداری از کلیشه‌های جنسیتی) [۱۰].

تاکنون تحقیقات متعدد خارجی و داخلی پیرامون تعارض کار-زندگی بانوان شاغل انجام شده است: مانند آثار بارت، بارنت، استوارت، فریدمن و گرینهاوس [۱۹؛ ۲۰]. در تحقیقات داخلی هم، پژوهش‌هایی مانند طیبی‌نیا و رحمانی (۱۳۹۶) [۷] به تعارض شغلی بانوان شاغل پرداخته‌اند؛ اما هیچ‌یک به دغدغه‌ها و مشکلات و تعارضی که بانوان دانشگاهی در میدان دانشگاه، تجربه می‌کنند نپرداخته‌اند.

از منظر ضرورت انجام‌دادن این تحقیق هم می‌توان به پژوهش‌های اندک در این حوزه اشاره کرد و هم به تعداد کل زنان در هیئت‌علمی دانشگاه‌ها که هرساله رو به افزایش است. این آمار تا سال ۱۳۹۴ برابر با ۶۰ هزار و ۳۶ نفر بوده که مردان (۳۱ هزار و ۱۵۶ نفر)، ۵ برابر آن‌ها را تشکیل می‌دهند. تعداد زنان با رتبه استادی ۱۶ برابر از مردان هیئت‌علمی در همین رتبه کمتر است [۱۳]؛ 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. این شواهد آماری اگرچه می‌تواند بیانگر مشکلاتی ساختاری-نهادی در تحرک شغلی صعودی زنان دانشگاهی باشد، می‌تواند بیانی از مشکلات زنان در هماهنگی نقش‌های خانوادگی و وظایف شغل نیز به شمار آید؛ مشکلاتی که آن‌ها را وادار می‌کند به نقش‌های دانشگاهی پاره‌وقت، که نیازمند زمان و مسئولیت کم‌ترند، بسنده کنند. بنابراین، با توجه به دغدغه محقق و ضرورت تحقیق ذکرشده،

این مقاله در پی پاسخ به دو سؤال مهم است که: اصولاً ماهیت کار هیئت‌علمی چگونه است؟ مهم‌ترین تعارض‌هایی که زنان دانشگاهی (عضو هیئت‌علمی) میان وظایف شغلی و نقش‌های خانوادگی خود تجربه می‌کنند چیست؟

### پیشینه پژوهش

در این بخش، مروری بر مطالعات و تحقیقات داخلی و خارجی با تمرکز بر تعارض زندگی و کار استادان دانشگاه خواهیم داشت: رحمان و همکارانش (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای کمی با عنوان «تأثیرات تضاد کار-خانواده بر رضایت شغلی دانشگاهیان در دانشگاه‌های خصوصی بنگلادش» نشان دادند که تضاد کار-خانواده تأثیری منفی و درخور توجه بر رضایت شغلی پاسخگویان دارد. این مطالعه توصیه می‌کند که مقامات بالاتر دانشگاه‌ها در بنگلادش برای اطمینان از رضایت شغلی دانشگاهیان، باید از ابتکارات لازم برای به حداقل رساندن این تعارض میان کار و خانواده بهره ببرند [۲۲]. اکیف هلواسی و همکارانش (۲۰۱۶)، در مطالعه‌ای با عنوان «تعادل کار-زندگی دانشگاهیان»، نشان دادند که از نظر تعادل بین زندگی شغلی و زندگی خانوادگی بین دانشگاهیان زن و دانشگاهیان مرد تفاوت معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، مشخص شد که تعادل کار و زندگی دانشگاهیان با توجه به موقعیت علمی، رشته و متغیرهای تصدی تفاوتی ندارد [۱۴]. توفولتی و استار (۲۰۱۶)، در مطالعه‌ای کیفی با عنوان «زنان دانشگاهی و تعادل کار و زندگی: گفتمان جنسیتی از کار و مراقبت»، به چهار روش اشاره کردند که در آن شرکت‌کنندگان رابطه خود را در تعادل بین زندگی و کار برقرار می‌کنند. این چهار روش به شرح ذیل است: ۱. روش مدیریت شخصی؛ ۲. روش ایدئال غیرممکن؛ ۳. روش زیان‌آور برای شغلشان و ۴. روش غیرقابل ذکر در کار. یافته‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های زنان دانشگاهی برای صحبت پیرامون تعادل بین کار و زندگی مبتنی بر نگرش‌های جنسیتی پیرامون کار دستمزدی و مراقبت‌های بی‌مزد بوده است [۲۳].

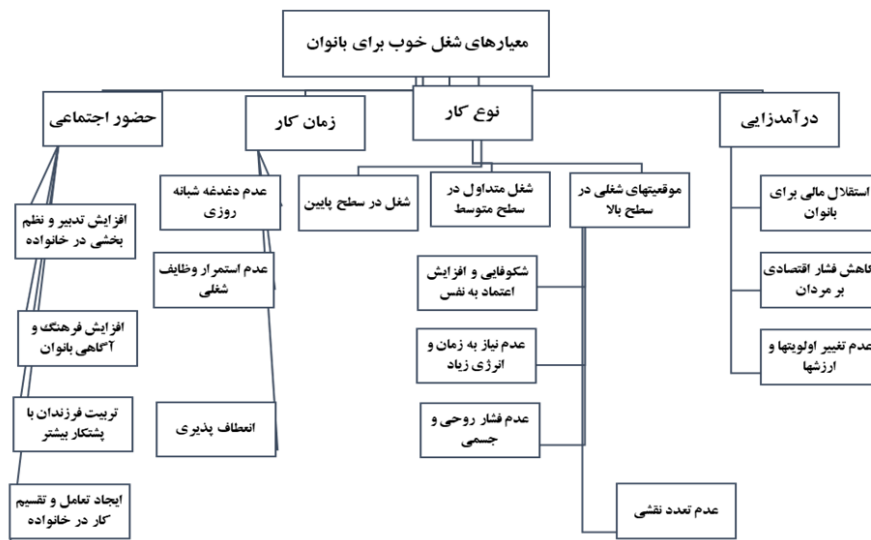
در مقاله‌ای کیفی با عنوان «واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی» (۱۳۹۶) نیز نشان داده شده که چالش‌هایی مانند عملکرد نامتناسب نظام آموزشی، فشار نقش مادری و فرزندپروری، فرسودگی تحصیلی، تضعیف صمیمیت زناشویی و کاهش ظرفیت روانی زنان از چالش‌های مهم تعارض کار و زندگی است. مصاحبه‌شوندگان از دو استراتژی 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 یک چالش عمده زنان در تعارض کار و زندگی در تلاقی با آموزش است [۲]. در مطالعه موردی دانشگاه اصفهان با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی» (۱۳۸۷)، 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، از نظر سازمانی اختلاف بارزی میان آن‌ها دیده می‌شود. زنان دانشگاهی بسیار کمتر در پست‌های سازمانی و مدیریتی دانشگاه حضور دارند و از عوامل مهم از نظر آن‌ها وجود تبعیض جنسیتی و تعارض نقش‌ها است [۳].

### مروری بر مفاهیم حساس نظری

#### مفهوم شغل مناسب و مطلوب برای بانوان

یک نکته مهم در اینجا و قبل از طرح ویژگی‌ها و ماهیت شغل هیئت‌علمی، طرح این پرسش کلی است که: **اصولاً یک کار مناسب از منظر زنان چه شغلی است؟** به نظر می‌توان چند معیار مهم را برای یک شغل مطلوب عنوان کرد. این معیارها به‌اختصار در شکل ۱ ترسیم شده است:



شکل ۱. معیارهای شغل خوب برای بانوان

**زمان کار:** مستمر و طولانی بودن زمان کار و استفاده بهینه از وقت به دلیل مشغله زیاد از دو شاخص این مؤلفه هستند؛ هرچند این دو شاخص پیامدهای منفی مانند استهلاک جسمی و روانی و تحمیل فشار مضاعف را در پی خواهد داشت. همچنین، آن‌ها زمان کمتری را برای ارتباط با اعضای خانواده در اختیار دارند که نه تنها بر تربیت فرزندان، بلکه بر صمیمیت روابط با همسران هم اثر گذاشته و می‌تواند باعث بروز کمبودهای عاطفی شود. انعطاف‌پذیری هم شاخص مهم دیگری است که در شغل بانوان حائز اهمیت است و به دلیل عدم تناسب با

ویژگی‌ها ذاتی زنان، باعث عدم رضایت شغلی و اختلال در کیفیت مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی آن‌ها می‌شود [۷].

**نوع کار:** از منظر نوع کار می‌توان مشاغل را به دو دسته مشاغل متناسب با خصوصیات زنان و مشاغل نامتناسب با خصوصیات زنان تقسیم‌بندی کرد. به این معنا که هرچقدر شغلی با خصوصیات فردی افراد در تناسب باشد، آرامش بیشتری برای او ایجاد خواهد شد [۷].

**درآمدزایی:** اشتغال زنان در خارج از خانه می‌تواند موجب درآمدزایی آن‌ها شود. درآمدزایی خودش پیامدهایی چون: افزایش رفاه خانواده، کاهش توقعات از مردان و صرفه‌جویی، کاهش فشار اقتصادی بر مرد خانواده، تحمل‌گرایی، کاهش احساس مسئولیت مردان و ایجاد رقابت بین زن و شوهر را به دنبال دارد [۷].

**حضور اجتماعی:** حضور اجتماعی زنان در جامعه به‌رغم بسیاری از پیامدهای مثبت مانند شکوفایی، آزادی عمل زنان و استقلال مالی، افزایش اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس، درک بهتر همسر و کار خارج از خانه، استفاده از تدبیر و روش‌های نظم‌بخشی به وظایف، توانمندی و پشتکار بیشتر فرزندان، سازگاری بهتر فرزندان، ایجاد روحیه همکاری متقابل، می‌تواند پیامدهای منفی را نیز به دنبال داشته باشد؛ مانند فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری از فرزند و خانواده، فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقش‌ها، تغییر در اولویت‌ها و ارزش‌ها، تأثیر بر نقش همسری و کاهش وابستگی عاطفی به همسر، انتقال خستگی به منزل و عدم آمادگی جسمی و روانی برای برآوردن نیازهای عاطفی اعضای خانواده [۷].

## مفهوم تعارض کار و زندگی

وجه منفی رابطه میان کار و زندگی که در اغلب مطالعات نیز به آن اشاره شده (بارنت ۱۹۹۸، گرینهاوس و پاراسورمن ۱۹۹۹ و لمبرت ۱۹۹۰)، با عنوان تعارض کار و زندگی شناخته می‌شود. این دیدگاه منفی بر فرضیه کمیابی پایه‌گذاری شده و منظور آن موقعیت‌هایی است که افراد میزان محدودی از زمان و انرژی برای مشارکت در نقش‌های گوناگون شغلی و خانوادگی در اختیار دارند [۱۱]. دوچ و کراس (۱۹۹۲) برای تعارض نقش‌ها دو منبع متفاوت قائل‌اند: نخست تعارض ناشی از ناسازگاری مواضع فرد در مجموعه پایگاه اجتماعی‌اش و دوم تعارض ناشی از انتظارات ناهمسان شرکای نقش در یک مجموعه نقشی است. تعارض نقش ناشی از ناسازگاری مواضع سه حالت کلی دارد که شامل ناسازگاری مواضع در نتیجه رقابت آن‌ها برای تخصیص زمان و انرژی محدود فرد، ناسازگاری مواضع در نتیجه ارزش‌های اجتماعی متضاد و ناسازگاری مواضع و در نتیجه تضاد فرهنگی پایگاه‌ها است. کانز و کان (۱۹۶۴) نیز تعارض نقش را به‌منزله وقوع هم‌زمان دو یا تعداد بیشتری از انتظارات نقش تعریف می‌کنند که پیروی یکی، تبعیت از دیگری را دشوار کند [۱]. وی (۲۰۱۰)، تعارض کار-خانواده را این‌گونه تعریف کرده

است: وقتی افراد با انتظارات زیاد نقش روبه‌رو می‌شوند، تعارض کار-خانواده ظاهر می‌شود. این جمله بدان معناست که اگر به یک خواسته نقش جامه عمل بپوشانند، نمی‌توانند به خواسته‌های دیگر نقش‌ها جامه عمل بپوشانند. افراد زمانی که با تعارض کار-خانواده روبه‌رو هستند، از سلامت روان کمتری برخوردارند. تعارض کار-خانواده بر طرز فکر و فیزیولوژی افراد اثر منفی دارد و به کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی فردی منجر می‌شود. از لحاظ نظری و تجربی، نشان داده شده که حوزه کاری می‌تواند با حوزه خانواده و همچنین حوزه خانواده با حوزه کار، تداخل پیدا کند. تعارض کار خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار گیرند که باید نقش‌های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد انجام دهند و همه آن‌ها با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند [۵].

## روش‌شناسی

رویکرد تحقیق در مقاله حاضر از نوع کیفی، تکنیک تحلیل تماتیک و بررسی تجربه‌زیسته بانوان دانشگاهی از ماهیت شغل هیئت‌علمی و تعارض‌هایی است که ایجاد می‌کند. در تعریف تحلیل تماتیک به اختصار می‌توان گفت که با استفاده از آن می‌توان به شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی دست یافت. تحلیل تماتیک، تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند [۱۸]. بنابراین، همه مصاحبه‌های انجام‌شده ابتدا نگارش و بعد به داده‌های متنی تبدیل شدند. سپس تحلیل تماتیک به منظور دیدن متن؛ برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتب؛ تحلیل اطلاعات کیفی؛ مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان یا فرهنگ، تبدیل داده‌ها کیفی به داده‌های کمی [۱۷] انجام خواهد شد. جامعه مطالعه‌شده این مقاله بانوان دانشگاهی در دانشگاه‌های علامه طباطبائی و تهران و چندین پژوهشگاه مانند پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات و غیره‌اند که در این مقاله با ۲۶ نفر از آن‌ها مصاحبه شده است. مطالعه حاضر در حوزه مطالعات با شیوه نمونه‌گیری غیر احتمالی و از نوع هدفمند و تعمدی است.

در کارهای پژوهشی کیفی، به علت تعمد محقق برای مطالعه گروهی خاص-بانوان هیئت‌علمی- سعی شده براساس معیارهایی مانند عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه یا پژوهشگاه، تأهل و داشتن فرزند، تنوع در رشته‌های مختلف علوم و علوم انسانی؛ یک پروتکل ایجادشده و تا حصول به مقولات و مفاهیم تکراری یا همان اشباع نظری کار مصاحبه ادامه یابد. در بخش تحلیل داده‌ها نیز، پس از نگارش متن مصاحبه‌ها، از تحلیل تماتیک استفاده و در راستای نظم‌دهی به تم‌های استخراج‌شده، از نرم‌افزار کیفی تحلیل داده Max Q.D.A ورژن ۲۰۱۸، استفاده شده است. از منظر اعتبار و پایایی، روش‌های کیفی براساس زیربنا و منطق درونی

پژوهش و جنبه تفسیری و تأویلی آن تعریف می‌شوند. به‌زعم فیلیک (۱۳۸۷) [۹]، برای تأیید اعتبار در پژوهش کیفی لازم است نشان داده شود که روایت محقق مبتنی بر روایت‌های موجود است و به این منظور لازم است کدگذاری مجددی روی برخی از مصاحبه‌ها انجام شود. در این تحقیق هم کدگذاری مجددی از سوی محقق دیگر روی ۳ مصاحبه انجام شده و پایایی ۰/۸۱ به دست آمد که پذیرفتنی است.

### مشخصات مصاحبه‌شوندگان

در این پژوهش، تنوع رشته‌ها اهمیت زیادی برای پژوهشگر دارد، زیرا مصمم بوده آرای متنوعی را جمع‌آوری کند و به‌رغم اینکه امکان مصاحبه با بانوان هیئت‌علمی در رشته جامعه‌شناسی بیشتر بود، این بانوان از رشته‌های متنوعی انتخاب شدند. در این مطالعه با ۲ نفر در رشته‌های مدیریت، حقوق و پژوهش هنر، با ۵ نفر از بانوان در رشته جامعه‌شناسی و ۱ نفر در سایر رشته‌ها<sup>۱</sup> مصاحبه شد. از منظر سنی، اعضای هیئت‌علمی مورد مصاحبه را به سه گروه گسسته سنی ۳۰-۳۹، ۴۰-۴۹ و ۵۰-۵۹ تقسیم‌بندی کردیم. بانوان هیئت‌علمی در گروه سنی ۴۰-۴۹ ساله معادل ۴۶ درصد بیشترین درصد فراوانی را در نمودار ۱ به خود اختصاص می‌دهند. اعضای هیئت‌علمی ۵۰-۵۹ ساله معادل ۱۵ درصد هم کمترین تعداد هستند. بیشتر افراد مصاحبه‌شده در این تحقیق، بیش از نیمی از بانوان مصاحبه‌شده، دارای سابقه شغلی کمتر از ده سال سابقه خدمت یعنی معادل با ۶۴ درصد بودند. همچنین ۳۶ درصد از موارد مصاحبه دارای سابقه شغلی بیشتر از ۱۰ سال بوده‌اند. در مجموع، ۱۵ عضو هیئت‌علمی آموزشی و ۱۱ عضو هیئت‌علمی پژوهشی در این مطالعه شرکت داشته‌اند. از منظر وضعیت تأهل و تعداد فرزند، با ۴ بانوی مجرد و ۲۲ بانوی متأهل مصاحبه شد که از متأهلان، ۳ نفر بی‌فرزند، ۵ نفر دارای یک فرزند و ۱۳ نفر دارای ۲ فرزند و ۱ نفر بیش از ۲ فرزند بودند. شغل شوهران بانوان دانشگاهی که به دو دسته شغل هیئت‌علمی و شغل متفرقه تقسیم می‌شد نیز در مورد مصاحبه‌شوندگان نشان داد که: ۲۶ بانو، 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.

### یافته‌های تحلیلی

در این بخش، با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار Max Q.D.A تعداد مقولات اصلی و مقولات

۱. بانوان هیئت‌علمی در رشته‌های ارتباطات، اقتصاد، آینده‌پژوهی، زبان عربی، زبان انگلیسی، زبان فارسی، مردم‌شناسی، روانشناسی، بیوشیمی، فیزیک، علوم کشاورزی، پزشکی، تربیت‌بدنی، علوم قرآنی، و فلسفه تطبیقی از دانشگاه‌های علامه طباطبائی، دانشگاه تهران و چندین پژوهشگاه.



فرعی را نشان داده و در قالب نموداری روابط در هر بخش را به تصویر می کشیم. در مجموع، شش مقوله اصلی، ۶ مقوله فرعی، ۲۵ مفهوم و بیش از ۲۸۲ عبارت در این تحلیل ها وجود داشت که فقط از ۱۶۱ عبارت به طور مستقیم استفاده شد. مقوله اصلی ماهیت شغل هیئت علمی از ۲ مقوله فرعی مزایا و مشکلات هیئت علمی بودن با ۱۰ مفهوم و ۱۲۱ عبارت بازشناسی شد.

### مقوله اصلی اول: شغل هیئت علمی

#### مقوله فرعی اول: مزایای شغل هیئت علمی

##### از منظر حضور اجتماعی: درآمدزایی و استقلال مالی

ولی پرستاران تقریباً به داد من رسیدن و این امتیازی بود که من به لحاظ اقتصادی داشتم؛ یعنی اگر شاغل نبودم و پول نداشتم، باید همه کارهای مربوط به بچه ها رو خودم انجام می دادم؛ یعنی اگر یک معلم ساده بودم که حقوق کمی داشتم، نمی تونستم پرستار بگیرم؛ یعنی خوبی های هیئت علمی اینه؛ یعنی می تونه رشد کنه هرچقدر مشکل زیاد باشه، ولی داستان این طوری بود (۹).

##### از منظر حضور اجتماعی: برخوردار از جایگاه اجتماعی

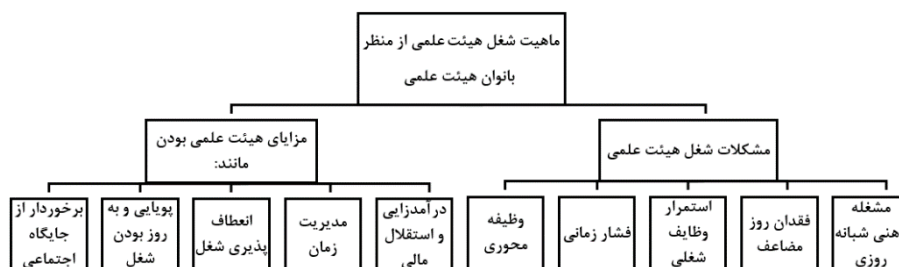
کار هیئت علمی اولاً یک کاری هست که پرستیژ داره و دوست داشتنیه و علاقه من هست و چون من این کار رو دوست داشتم از سایر موقعیت های شغلی م گذشتم تا به این شغل برسم (۲۰).

##### از منظر زمان شغل: انعطاف پذیری

به نظر من هیئت علمی بودن انعطاف پذیری داره. نسبت به شغل هایی مثل پزشک بودن که شبانه روز درگیر هستید یا مثل پرستار بودن انعطاف پذیرتره؛ مثلاً بعضی وقت ها می شه از خونه کار فرستاد (۱۳).

##### از منظر نوع شغل: پویایی و به روز بودن

چون احساس می کنم زنده هست. احساس می کنم اگه یک کارمند بودم، هیچ وقت برای کارمندی نمی رفتم. ولی احساس می کنم رشته خودم خوبه و زنده هستم و در جریان هستم و در مطالب هستم و می تونم با بچه ام ارتباط برقرار کنم. مثلاً در بعضی از دروس می تونم به بچه کمک کنم. چیزهای جدید می شنوم. اگه کارمندی بود، من اصلاً نمی رفتم سر کار. مثلاً به واحد جدید می داریم برایش سرفصل می داریم ۵ یا ۶ تا مقاله می بینیم و مطالعه می کنیم؛ یعنی احساس می کنم زنده هستم و مرده نیستم (۱۰)



شکل ۲. ماهیت شغل هیئت علمی از منظر بانوان دانشگاهی (یافته‌های تحقیق)

شغل هیئت علمی از منظر زنان کاری است که موجب پویایی و تحرک و به روز بودن اطلاعات فرد می‌شود. این شغل جایگاه اجتماعی خوبی را در جامعه برای فرد ایجاد کرده و در خانواده نیز موجب می‌شود بانوان در تربیت و الگودهی به فرزندان خود و افزایش اعتماد به نفس فرزندان از رضایت بهره‌مند شوند. همچنین، دارای درآمد خوبی نسبت به سایر مشاغل است. از منظر درآمدزایی این شغل هم مانند همه مشاغل دارای درآمد، موجب استقلال مالی بانوان شده و حتی گاهی بانوان از درآمدهای خود برای بهبود ارائه خدماتشان در دانشگاه استفاده می‌کنند. مثلاً از درآمدهای خود برای انجام دادن خدمات فرزندان استفاده و سعی می‌کنند در صحنه دانشگاه هم با کیفیت حاضر شوند. از منظر معیار حضور اجتماعی هم در بخش مزایای شغل هیئت علمی نشان داده شد که بانوان با تدبیر و مدیریت خاصی برای ایجاد تعادل در میان کار و زندگی خود حاضر می‌شوند و در تربیت فرزندان خود موفق شده که آن‌ها هم اهل کتاب و سبک زندگی خاصی شوند. همچنین، در بیشتر خانواده‌ها بانوان توانسته‌اند نوعی از تقسیم کار را میان فرزندان و والدین پدید آورند. از سوی دیگر، فرسودگی شغلی و رختی را که معمولاً کارمندان در سازمان‌ها با آن‌ها مواجه‌اند ندارد. از منظر زمانی بانوان می‌توانند زمان خود را مدیریت کنند و به نوعی فعالیت‌هایشان را در بازه زمانی به انجام برسانند که ممکن است در زمان متعلق به خانواده یا زمان‌های استراحت آن‌ها باشد. هرچند این موضوع مانند تیغه دولبه‌ای است که خود می‌تواند برای بانوان مشکل‌زا هم باشد و سرچشمه تعارض!

### مقوله فرعی دوم: مشکلات شغل هیئت علمی

مقوله فرعی مشکلات شغل هیئت علمی از پنج مفهوم شامل مفاهیمی چون: عدم زمان محوری، عدم فراغت ذهنی پس از اتمام ساعت کار، درهم‌تنیدگی کار و زندگی، مشغله ذهنی شبانه‌روزی، وظیفه‌محور بودن، تحمیل اضطراب شبانه‌روزی، فقدان روز مضاعف، کاهش فراغت معمول، تفریح همراه اضطراب، مادری چندگانه، نگرش به زن به مثابه چند نفر، دارای مرزهای مبهم زمانی، همراه با استرس زیاد به علت قاعده‌مندی کاری با ماهیت شناور، مرادفات محدود

و گزینشی، شغلی با ماهیت مهاجم به خانواده، شغل تعیین‌گر زمان مادری، درآمد نامتناسب با حجم کار، شغل مدیریت‌کننده عرصه زندگی خصوصی، فرسودگی شغلی در بلندمدت، عدم امنیت شغلی با کاهش تقاضا به تحصیل از سوی جامعه در زمان آتی و غیره تشکیل شده است. درواقع، وظایف متعدد شغلی، زمان اندک، تنوع نقش‌ها و وظیفه‌محوری موجب می‌شود کاری که نیازمند زمان زیاد است، با ابعاد مختلف زندگی تنیده شود و حتی آن روز مضاعفی را که زنان شاغل در سایر مشاغل پس از اتمام کار و بازگشت به خانه دارند دیگر زنان هیئت‌علمی نداشته باشند.

#### از منظر زمان شغل: استمرار وظایف شغلی

به موقع می‌بینی نصفه‌شب نشستی و برگه تصحیح می‌کنی یا نمره وارد می‌کنی یا کار علمی می‌کنی. اصلاً برای ما کار تمومی نداره. ما هیئت‌علمی‌ها زندگی‌مون کارمونه. برای ما دیگه این نوع زندگی روال شده (۶).

#### از منظر زمان شغل: مشغله ذهنی شبانه‌روزی

هرچند تفاوت‌هایی بین انواع مشاغل زنان وجود دارد، نکته اینجاست که حضور در برخی از این مشاغل نیازمند صرف زمان بیشتری؛ همچون حضور در هیئت‌علمی دانشگاه که به دلیل همنشینی با مطالعه و پژوهش شغلی تمام‌وقت به شمار می‌ره و مرزی بین ساعات کاری، تفریح و ساعت استراحت وجود ندارد (۲۶).

#### از منظر زمان شغل: فقدان روز مضاعف و وظیفه‌محوری

یکی از ایرادهایی که به نظر من به این کار وارده اینه که ناخودآگاه به دلیل وقت زیادی که باید صرف این کار بشه و تنوع فعالیت‌ها سبب می‌شه تا عضو هیئت‌علمی بخشی از کار رو در خونه انجام بده (۱۹).

مثلاً من به‌عنوان فردی که هیئت‌علمی هستم بر مبنای زمان ارزیابی نمی‌شم. من با مکانیسم‌های درونی و شواهد بیرونی مثلاً چند تا مقاله می‌نویسه، چند تا کتاب منتشر می‌کنه و کاری که می‌کنه چقدر کیفیت داره با این‌ها ارزیابی می‌شم (۱۶).

شغل هیئت‌علمی ماهیتاً سخت، نیازمند به اطلاعات جدید و به‌روز است. این امر موجب می‌شود اعضای هیئت‌علمی، وابسته به وظیفه و اتمام آن به‌پیش‌روند و دیگر زمان برای آن‌ها بی‌معنا باشد. همین ویژگی موجب ایجاد نوعی فشار زمانی، وظیفه‌محوری یا عدم زمان‌محوری است. ویژگی که موجب می‌شود زمان انجام‌دادن کار باز بوده و فقط محدود به هشت ساعت کاری در دانشگاه نباشد. آن‌ها وقتی به خانه می‌آیند هم کار را با خود به همراه دارند. کار هیئت‌علمی به‌مثابه یک پروژه فکری شبانه‌روزی و مشغله ذهنی است که نمی‌گذارد آن‌ها حتی به هنگام تفریح ذهنشان درگیر پایان‌نامه یک دانشجو و چگونگی طرح سؤالات پایان‌ترم برای دیگر کلاس‌ها یا موضوعات موردعلاقه‌شان در یک سال کاری پیش‌روست. همین است که می‌توان گفت کار برای آن‌ها ایجاد نوعی تنیدگی زندگی کاری و شخصی به دنبال داشته و حتی توانسته زندگی شخصی آن‌ها را به کنترل خود درآورد. مرادادانشان را منوط به حجم کار و

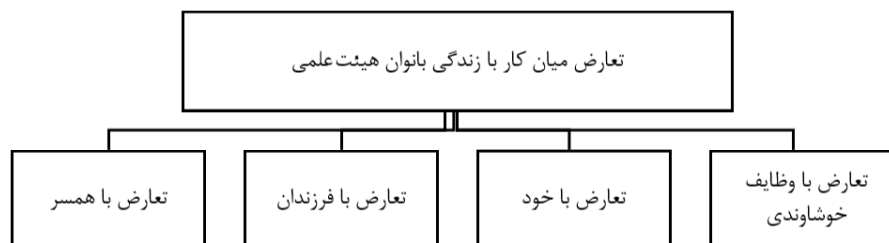
پروژه‌های فکری‌شان کند و تعاملات ایشان را به حداقل‌های رفت‌وآمد با اقوام درجه‌یک یا دوستان بسیار صمیمی محدود کند که خود بیانگر نوعی سبک زندگی است. شاید با یک نگاه سخت‌گیرانه بتوان گفت که ذهن آن‌ها هیچ‌گاه از کار فراغت نمی‌یابد. البته شایان ذکر است که اغلب کار را به‌مثابه تفریح می‌دانند. اما تفریح به‌مانند سایر بانوان مانند درگیر شدن در گفت‌وگوهای زنانه از جنسی دیگر برایشان اتفاق می‌افتد. این گفت‌وگوها هم اغلب با همکاران و در راستای تکمیل پروژه‌های فکری‌شان است. سبک زندگی انتخاب‌شده‌ای که به‌زعم گیدنز نه‌فقط نیازهای جاری زنان را برآورده می‌کند، بلکه به آن‌ها کمک می‌کند روایت خاصی را هم که برای هویت شخصی خود برگزیده‌اند در برابر دیگران مجسم کنند.

همان‌طور که در آن بخش هم گفته شد، نوع شغل و زمان شغل دو معیار مهم برای تشخیص یک شغل خوب از شغل نامناسب برای بانوان است. شغلی که از منظر نوع و زمان موردنیاز برای شغل با دغدغه شبانه‌روزی، استمرار وظایف شغلی، تعدد نقشی و نیاز به زمان انرژی بیشتر همراه باشد، از نوع مشاغل سطح بالاست و زمان زیادی را نیاز دارد. ماهیت شغل هیئت‌علمی هم با توجه به ویژگی‌هایی که بانوان از آن ذکر کردند مانند اینکه باید به‌روز باشند، شغلی پویا، نیازمند استمرار انجام‌وظیفه و وظیفه‌محور، موجب می‌شود ویژگی‌ها و پیامدهای دیگری مانند فشار مضاعفی که ناشی از تنش نقش و تداخل نقش‌هاست به همراه بیاورد و در نتیجه فشار زیادی را بر بانوان وارد کند و بر سلامت جسمی و روانی ایشان در طولانی‌مدت اثر گذارد. اگرچه معیار شغل خوب از منظر بانوان در این تحقیق به دست نیامده، یک سنجه برای مطالعه شغل خوب از منظر نظری در قسمت مفاهیم تحقیق ارائه شده است.

## مقوله اصلی دوم: ماهیت تعارض‌های نقشی زنان دانشگاهی در مواجهه

### کار-زندگی

تعارض میان کار-زندگی همواره در ادبیات نظری و پیشینه تحقیقات مطرح بوده است. محققان و نظریه‌پردازان پیشگام مانند پلک (۱۹۷۷)، خان، ولف، کوین، اسنوک و روزنتال (۱۹۶۴)، همگی بر وجود این تعارض‌ها باور داشته‌اند. در تحقیق نیز، مسئله حصول تعادل میان این دو حائز اهمیت است، اما برای رسیدن به راهکار نیاز است که ابتدا ماهیت و ویژگی‌های تعارض میان کار-زندگی از منظر بانوان هیئت‌علمی مشخص شود. یکی از سؤالات مهم یافتن تعارض‌ها و مصادیق موجود در رابطه میان کار-زندگی بانوان هیئت‌علمی بود. درمجموع، کدگذاری باز در قالب ۴ مقوله اصلی و ۱۵ مقوله فرعی و ۴۰ کد مفهومی در این بخش انجام شد.



شکل ۳. انواع تعارض وظایف شغلی و نقش‌های خانوادگی بانوان دانشگاهی (یافته تحقیق)

### مقوله فرعی اول: تعارض کار با همسر از منظر بانوان هیئت علمی

ماهیت تعارض کار با وظایف همسری یا همسر، در قالب ۲ مفهوم و ۴ عبارت مشخص شده است:

#### تحمل فشار سوق به زنانگی سنتی

خانواده‌های هر دومون سنتی بودن و برای بچه‌دار شدن ترغیبمون می‌کردن. اما همسر من بعد از امتحانات دکتری و آزمون جامع گفت که بهتره بچه‌دار بشیم. تا قبل از اون اصلاً به من نگفته بود. بعد از اون گفت بچه‌دار بشیم و سنمون بالا می‌ره (۰۲).

#### تحمل فشار سنت مردسالارانه

من فکر می‌کنم برای همه این‌طوره. ما حتی در دکتری دانشگاهمون یکی بود. رشته‌مون یکیه. حوزه کاری مون تقریباً یکیه. به شدت شبیه هستیم. ولی باز هم در این مورد مشکل داریم. همسر من می‌گه ول کن این‌ها رو. قشنگ من احساس می‌کنم دوست نداره وقتی اون خونه هست من به کار بپردازم (۲۲).

در تحلیل این بخش می‌توان گفت که بانوان هیئت علمی به‌رغم برخوردار بودن از شغلی با منزلت اجتماعی بالا در جامعه، شغلی که این پیش‌فرض پیرامونش وجود دارد که بانوانی مستقل، متفکر و دارای مسیر فکری حتی الگودهنده به جامعه هستند، همچنان در نقش‌های سنتی که جامعه به آن‌ها تفویض کرده، چه از منظر همسری و چه از منظر مادری، محبوس شده‌اند. مردها متوجه می‌شوند که همسرشان هم دارای دغدغه‌های شغلی و درگیری‌هایی جهت پیشرفت شغلی هستند، اما باز برایشان قابل‌پذیرش نیست که بخشی از زمان و وقت آن‌ها به هنگام حضور در خانه به انجام وظایف شغلی آن‌ها اختصاص یابد. اغلب مردان در انجام دادن کارها و وظایف زنان در حوزه همسری، مثلاً انجام دادن وظایف خانه‌داری، کوتاه می‌آیند و تا جایی که بتوانند کمک و حمایت می‌کنند؛ اما آنجا که این مطالبه مربوط به فرزندان و نقش مادری بانوان هیئت علمی می‌شود، دیگر همسران نمی‌توانند درگیری و مشغله زیاد بانوان هیئت علمی را بپذیرند. شرع و عرف وظیفه مادری را به‌مثابه شغلی تمام‌وقت به زنان تفویض کرده است و خود بانوان هم در اولویت میان همسری و مادری همیشه حاضرند با گفت‌وگو چالش‌هایشان را با همسر رفع‌ورجوع کنند. اما مطالبات فرزندان را نمی‌توانند به زمانی دیگر

موکول کنند. می توان این طور گفت که برای انجام دادن وظایف خانه داری بانوان در خانه می توان از نیروی کمکی بیرون از خانه کمک گرفت. می توان آشپزی نکرد و غذای بیرون سفارش داد و از نیروی کار برای رفع و رجوع وظایف خانه داری کمک گرفت، اما مادری را نمی توان حتی دقایقی به دیگری محول کرد. البته این به معنای آن نیست که مهدکودک ها و یا پرستاران کودک از سوی بانوان به خدمت گرفته نمی شوند، این نگاه داری زمانی مشخص دارد. حتی خانواده همسر و مادر بزرگ ها هم فقط برای زمانی محدود این وظیفه را برعهده می گیرند. به خوبی در متن مصاحبه ها به استرس بانوانی که فرزندان شان را به دیگری می سپارند و عدم تمرکز آن ها در انجام دادن کارهای شان صحبت شد. بانویی معتقد بود:

من الان دخترم ۲۷ سالشه و پسر ۲۲ سالشه. دخترم تقریباً می شه گفت به نوعی بیشتر به مادرم وابسته ست، بیش از من. مادرم مادر بزرگ جوونی هم بود. خیلی بیشتر حمایت کرده و به یک نوعی اگر این کار اتفاق نمی افتاد، من نمی دونم چی می شد... این شکل از مادری کمتر شده؛ یعنی من الان نمی تونم همون نقشی که مادر خودم برای نوه اش ایفا کرده رو ایفا کنم (۲۳).

در این بخش، پیرامون کیفیت رابطه میان زن و شوهر و میزان حمایت و پشتیبانی مردان از همسران شان می توان از دو تیپ یا سنخ از همسر سخن گفت. شوهران در سنخ اول، همراه زن، موافق با فعالیت ها و پیشرفت های زن بوده و آن ها و شرایط شان را درک می کنند و در وظایف فرزندداری، بانوان را همراهی می کنند. در رابطه میان این دو، تعارض خاصی دیده نشد. دو تفسیر برای این کم بودن چالش در روابط قابل بیان است، زیرا این همراهی ها و درک متقابل در دو گروه از زن و شوهرها دیده شد. اول گروهی از خانواده هایی که زن و مرد هر دو هیئت علمی بودند و دوم گروهی از خانواده ها که از سن ازدواج زن و شوهر زمان طولانی می گذرد. در تحلیل بخش اول می توان گفت که همراهی بیشتر مردان به واسطه درک متقابل شرایط کاری بانوان است. اینکه هر دو برای کارهای علمی اهمیت بیشتر قائل اند و کمتر به تفریحات و خوراک و غیره اهمیت می دهند. در برخی از مصاحبه ها، بانوان اشاره داشتند که همسرشان همراه آن هاست و وقتی در خانه داری کم می گذارند، همسران شکایتی ندارند و درک می کنند. نکته جالب اینجاست که وقتی این جملات را می خوانیم، به یک نکته ظریف می رسیم و آن اینکه این بانوان کارهای خانه داری و فرزندداری را به منزله وظایف زن خانه پذیرفته و نهادینه کرده اند. آن ها در صحبت های شان می گویند:

همسرم واقعاً همراهی کرد. یعنی یک همراهی تمام عیار. نصف روز من صبح تا ظهر دخترم رو نگه می داشتم حتی وظایف درست کردن غذا و تمیز کردن منزل رو من به کسی نسپرده بودم. همه رو انجام می دادم. ناهار رو درست می کردم و تمام کلاس هام رو تنظیم کرده بودم بعد از ظهر و همسرم می اومد و دخترم پیش اون بود و من می رفتم سر کار تا ساعت هفت و نیم شب. دوباره یه مسافت یک ساعت و نیمه در ترافیک بودم تا برسم به خونه. خب این خیلی سخت بود برای من (۲۵).

این‌ها همگی نشان می‌دهد که همسر همراه از نظر بانوان دانشگاهی یعنی همسری که در کارهایی که وظیفه زنان است کمک می‌کند؛ یعنی مردی که نقش کمک‌کننده را دارد نه اینکه بالاخره بخشی از کارهای خانه و فرزندداری نیز از وظایف مردان است. فرزندان آن‌ها نیز به‌مثابه پدر و مادر، تفریحات فردی اندک و مراودات کمی با دوستان و آشنایان دارند. در این نوع خانواده‌ها اصالت با کار است. نکته دیگر سن پایین ازدواج در این خانواده‌ها و جوان بودن زوجین است که نشان می‌دهد هر دو در سن پیشرفت قرار داشته و برای تحولات شغلی اهمیت زیادی قائل‌اند. در خانواده‌هایی با سن بالای ازدواج، که در آن‌ها نیز چالش کمتری میان زوجین دیده می‌شود، نیز می‌توان تفسیر متفاوتی از این هم‌نوایی میان زوجین ارائه داد. بیشتر ناسازگاری‌های در زندگی زناشویی میان همسران در سال‌های اول زندگی رخ می‌دهد که زوجین در حال تبادل ارزش‌ها و عقاید خود با یکدیگرند و نیاز است به فرهنگ ساخته خود برای زندگی مشترک برسند. براساس آمار نیز، میزان طلاق‌ها در دو سال اول زندگی زناشویی بیشتر است؛ اما هرچقدر سن ازدواج بیشتر می‌شود، هم‌نوایی زوجین نیز با یکدیگر بیشتر می‌شود و نقش حمایتی بیشتری برای یکدیگر ایفا می‌کنند. اما شوهران در سنخ دوم با ویژگی‌هایی مانند پرکاری و مشغله زیاد مشخص می‌شوند. آن‌ها چه از اعضای هیئت‌علمی باشند و چه مشاغل دیگری داشته باشند، اغلب کمتر همراهی از خود نشان می‌دهند و در انجام‌دادن وظایف نسبت به فرزندان، همه مسئولیت را برعهده بانوان می‌گذارند.

### مقوله فرعی دوم: تعارض کار-زندگی با فرزندان از منظر بانوان هیئت‌علمی

مقوله ماهیت تعارض میان کار با فرزندان و انتظارات آن‌ها با ۵ مفهوم و ۲۲ عبارت بازنمایی می‌شود. به نظر می‌رسد یکی از مقولات مهم در تعارض میان بانوان دانشگاهی با فرزندان، که ناشی از تعارض کار-خانواده است، بی‌حسی ناشی از تنش مزمن است. به این معنا که گاهی آن‌قدر همپوشانی زمانی میان انجام‌دادن وظایف در حوزه خانواده و وظایف کاری پیش می‌آید که تنش و دغدغه بانوان دائمی می‌شود و آن‌قدر تداوم پیدا می‌کند که بانوان به آن عادت می‌کنند. حال آنکه عادت کردن به تنش مزمن، پیامدهای روحی و جسمی بسیاری در طولانی‌مدت با خود خواهد آورد. مانند اینکه دردی در اندامی وجود داشته باشد و به علت تداوم درد، فرد با آن کنار بیاید. مشکل جسمی چنین فردی رفع نشده و فقط تحمل دردش افزایش یافته است که اصلاً خوب نیست.

#### گرختی ناشی از تنش مزمن

بعد از یک مقطعی آدم عادت می‌کند. یعنی شما می‌پذیری که یکی دامنت رو بکشد، من تقریباً سومین تجربه‌ای بود که به‌عنوان استاد مشاور داشتم، ولی خیلی به دانشجو کمک می‌کردم چون تقریباً راهنما کار رو به من واگذار کرده بود. باورت نمی‌شه. این طرف لباس من رو دخترم گرفته بود گریه می‌کرد، اون طرف دانشجو از زور استرس گریه می‌کرد؛ یعنی خودم

خندهم گرفته بود. دانشجو می‌گفت استاد شما به بچه‌تون برسید. گفتم عیبی نداره. این گریه می‌کنه. تو هم گریه کن. بعد از یک مدت شما عادت می‌کنی این شرایط باشه؛ یعنی در درازمدت ممکنه یه حسی به آدم دست بده که پس خودم چی؟! (۲۵).

نکته بعدی به کنترل گر بودن برخی از نقش‌ها بازمی‌گردد. مادری بر زمان و مکان غلبه دارد و به این معنا که می‌تواند فارغ از زمان و مکان، یک زن را درگیر خود کند. چنین بی‌زمانی برای یک نقش و انتظارات نقشی می‌تواند بانوان را از سایر نقش‌هایشان دور کند یا به آن‌ها فشار زیادی وارد کند تا بتوانند همه انتظارات نقشی متنوع را برآورده کنند.  
مادری کنترل‌گر (زمان فردی)

ساعتم رو باید تنظیم می‌کردم. کار من تدریس بود. یادم هست در سه روز یا چهار روز هفته کلاس گرفته بودم. به مدت سه ساعت دخترم رو مهد می‌داشتم، یعنی آن زمانی که خواب بود؛ شیر هم براش نمی‌داشتم که دستشون به شیر بچه بخوره. پنج‌شنبه که بیشترین زمان بود، شیش ساعت دانشگاه بودم. همسرم خونه بود و نگاه‌داری می‌کرد (۲۴).

از سوی دیگر، انتظاراتی که فرزندان از مادر دارند می‌تواند در تضارب با کنترل‌گری نقش مادری بر تمامیت بانوان اثرگذار باشد. بانوان از یک‌سو به علت زنانگی و ویژگی‌هایی چون مهربانی، وابستگی به اعضای خانواده و حس مادری، اغلب به برآوردن خواسته‌ها و انتظارات فرزندان تمایل دارند و حتی در صورت انجام‌دادن وظایف اغلب خود را سرزنش می‌کنند. یکی از دلایل می‌تواند مقایسه‌ای باشد که آن‌ها خود را با «مفهوم هنجاری مادر خوب و نمونه» انجام می‌دهند. اغلب مفاهیم هنجاری موجب می‌شود تا افراد خودشان را با الگو و مقیاس‌هایی بسنجند و اگر از آن فاصله داشته باشند، یا تلاش به انطباق خود با مفهوم هنجاری دارند، یا دچار عذاب وجدان از کم‌کاری می‌شوند یا در مواردی به تغییر گروه‌های مرجع و سپس تعدیل مفاهیم هنجاری در ذهنشان می‌پردازند.

#### تمایل فرزندان به مادری تمام‌وقت

بچه‌ها الان دوست دارن و خیلی علاقه‌مندن و خیلی خوشحالان که شاغل هستم. ولی کوچک‌تر که بودن یادمه دخترم می‌گفت نمی‌شه مامان تو خونگی باشی. اصطلاحش رو بلد نبود بگه (۲۴).

همچنین، اغلب بانوان دانشگاهی در انجام‌دادن انتظارات خانواده و انجام‌دادن وظایف مادری احساس تنها بودن و فقدان حمایت می‌کنند. این حمایت یا از سوی خانواده یا همسر از آن‌ها دریغ شده و آن‌ها نیز راهی جز فشار بیشتر بر خود ندارند تا بتوانند به انتظارات نقشی‌شان پاسخ دهند.



## فقدان حمایت خانوادگی و سازمانی در نگهداری از فرزندان

### فقدان حمایت خانوادگی

وقتی ازدواج کردم ۲۵ سالم بود حدود چهار پنج سال مقاومت کردم و برادرزاده‌هام رو خودم تر و خشک می‌کردم. ولی وقتی نوبت خودم شد، کسی نبود که کمک کند (۱).

### فقدان حمایت سازمانی

از شروع کارم خیلی نگذشته بود که خداوند بهمون دخترمون رو داد. پنج شیش ماه از هیئت علمی می‌گذشت که باردار شدم و مرخصی زایمان گرفتم و بعد از اون مشکلات خودشون رو نشون دادن. دانشگاه تهران هیچ امکاناتی رو برای یک هیئت‌علمی فرزنددار نداشت (۱۳).

### خستگی مفرط

پسر من فوق‌العاده گریه می‌کرد و شب‌ها اصلاً نمی‌داشت من بخوابم. بی‌قرار بود یعنی به صورت کامل من تا دو سه بیدار بودم و تازه ساعت ۸ صبح می‌رفتم سر کلاس. خودم واقعاً احساس می‌کردم دارم چرت‌وپرت می‌گم. یه شب بی‌خوابی دو شب بی‌خوابی شش ماه بی‌خوابی پشت سر هم یه چیز دیگه‌ست. یعنی واقعاً قوای ذهنی من آماده نبود تا سر کلاس برم (۱۲).

نکته دیگر در تحلیل این کدهای مفهومی اشاره به تفاوت میان مفهوم فرزندآوری و مفهوم فرزندداری است. فرزندآوری ناظر بر یک پروسه حداقل یک‌ساله برای تصمیم‌گیری و اقدام به فرزندآوری است که به روابط میان زوجین و تصمیمات آن‌ها و طرحشان برای فرزندآوری محدود می‌شود. طرح فرزندآوری، که به تصمیم پیرامون تعداد فرزندان، زمان اولین بارداری و فاصله سنی میان فرزندان اشاره دارد، در اغلب خانواده‌ها توسط زوجین تعیین می‌شود. هرچند برخی از بانوان اعلام داشتند به‌رغم ازدواج طولانی‌مدت به دلیل مشغله‌های زندگی هنوز تصمیمی برای فرزندآوری ندارند.

اما در مورد فرزندداری، بحث پیرامون مراقبت از فرزندان و ایفای نقش تمام‌وقت مادری است. درواقع، مادری به‌مثابه یک نقش تمام‌وقت برای بانوان موجب می‌شود همه فعالیت‌های اجتماعی و فردی ایشان تحت‌الشعاع قرار گیرد. این مادری است که تعیین‌کننده ساعات تدریس و برنامه کاری بانوان است و ایشان سعی می‌کنند به‌گونه‌ای ساعات موظفی خود را پر کنند تا منطبق با زمانی باشد که فرزندان کمترین نیاز را به حضور مادرانشان دارند. ایفای نقش طولانی‌مدت و تمام‌وقت، بدون هیچ‌گونه حمایتی از سوی سازمان شغلی-مثلاً مهدکودک سازمانی برای نگهداری از فرزندان در نزدیکی محل کار مادران- یا خانواده‌ها موجب می‌شود تا بانوان با خستگی‌های مفرطی مواجه باشند و از منظر روحی و جسمی خود را آماده ایفای نقش اجتماعی‌شان پس از فرزندآوری ندانند. در خانواده‌هایی که بانوان هیئت‌علمی فرزندان آخر خانواده بوده‌اند، به دلیل تفاوت سنی زیاد با مادرانشان و همچنین زمان زیادی که به تحصیل اختصاص داده‌اند به هنگام فرزندآوری از والدین جوانی برای کمک گرفتن برخوردار نبودند. درواقع آن‌ها یا با مادرانشان تفاوت سنی زیاد داشتند چون فرزند آخر بودند یا به علت دیر

ازدواج کردن و دیر فرزند آوردن، دیگر مادرانشان برای مراقبت از نوه‌ها به اندازه کافی آمادگی نداشته‌اند؛ بنابراین، بانوان هیئت‌علمی مجبور بودند که از نیروی کار بیرون از خانه، سازمان‌های نگه‌دارنده کودکان مانند مهدکودک‌ها بهره ببرند یا با کاهش بار وظایف خود و شغل نیمه‌وقت، خود از عهده نگه‌داری فرزندان برآیند. از سوی دیگر، به‌رغم همه برنامه‌ریزی‌هایی که بانوان برای ایجاد هماهنگی میان فرزندداری و نقش هیئت‌علمی خود دارند، بازهم فرزندان به بودن بیشتر و حضور تمام‌وقت مادر در کنار خود تمایل دارند. به‌ویژه در سنین پایین که فرزندان در کی از منزلت و جایگاه اجتماعی مشاغل ندارند، بیشتر ترجیح می‌دهند مادرانی خانه‌دار داشته باشند تا مادرانی که در جامعه جایگاهی داشته‌اند و احتمالاً بتوانند آن‌ها را در مباحث مالی یاری کنند؛ اما هرچه که سن فرزندان افزایش می‌یابد، از مزایای مادران شاغل خود بهره‌مند می‌شوند و کمتر انتظار حضور تمام‌وقت آن‌ها را دارند.

این انتظارات متنوع و متعدد بانوان دانشگاهی را با تردیدهایی مواجه می‌کند. از یک‌سو آن‌ها یقین دارند که نمی‌توانند مانند یک مادر تمام‌وقت برای فرزندانشان و در کنار آن‌ها باشند. از سوی دیگر، می‌دانند که مادری ایدئالی یا کمال‌گرایانه، با توجه به نقش متحول‌شونده مادری در طول زمان، غیرقابل دسترس است. مادری متحول‌شونده به این واقعیت اشاره دارد که مادری و وظایف مادری در قبال فرزندان در طول زمان و با توجه به تغییر شرایط و پیشرفت جوامع رو به تغییر است؛ مثلاً اگر در سی سال قبل مادران برای پر کردن اوقات فراغت فرزندانشان فقط امکان آن را داشتند که آن‌ها را به مهدکودک بفرستند و این درواقع انتهای یک مادری ایدئال بود، در حال حاضر با توجه به تحول مهدکودک‌ها و افزایش سطح کارایی آن‌ها به سازمان‌هایی که علاوه بر پر کردن اوقات فراغت، زبان‌آموزی، پرورش استعدادها و غیره مادران می‌توانند فرزندانشان را به انواع کلاس‌های هنری و آموزشی ببرند. پیش از دبستان از آن‌ها استعدادیابی کنند. تمام تلاش خود را بکنند تا مسیر آینده فرزندان به‌خوبی تعیین شود. همه این کارها هم با مشارکت فعالانه و حضور تمام‌وقت مادر در کنار فرزندانش امکان‌پذیر است؛ نوعی از مادری که نیازمند وقت بیشتر است. وقت و زمانی که برای بانوان هیئت‌علمی کمتر وجود دارد.

از سوی دیگر، بانوان هیئت‌علمی نوعی خصلت کمال‌گرایانه در خود دارند که البته آن را در مسیر شغلی خود هم پیموده‌اند. در مسیر پرورش فرزند هم همین خصلت ایدئالیستی موجب می‌شود همیشه خود و روند فرزندداری‌شان را بازبینی و قضاوت کنند. آن‌ها خود را به‌واسطه نداشتن وقت کافی برای در کنار فرزند بودن شمامت می‌کنند. سعی می‌کنند انواع آموزش‌های مورد نیاز فرزندان را، که در طبقه منزلتی ایشان باب است، فراهم آورند. درست است که بانوان هیئت‌علمی از خیلی از مادران فاقد تحصیلات می‌توانند مادری کامل‌تری را ارائه دهند، آن‌ها خود را با طبقه و منزلتی که در جامعه بدان تعلق دارند ارزیابی و مقایسه می‌کنند. در رتبه‌بندی مادری که بانوان هیئت‌علمی پیرامون عملکرد خود نسبت به فرزندانشان دارند، به

علت جایگاه و منزلت شغلی بالا، آن‌ها خود و عملکردشان را با گروه‌های منزلتی بالا مقایسه می‌کنند، زیرا تقریباً از درآمد بهتر، شغل بهتری و تحصیلات بهتری برخوردارند.

### مقوله فرعی سوم: تعارض کار با خود فرد

مقوله فرعی تعارض کار با خود- بانوان هیئت‌علمی- در قالب ۵ مفهوم و ۱۱ عبارت استخراج شد. در ادامه برخی از کدهای مفهومی مربوط به مقولات فرعی ارائه می‌شود.

یکی از یافته‌های جالب در این تحقیق، فراموشی نقش به‌عنوان پیامدی از تعارض میان کار و خانواده بود. اینکه یک بانوی دانشگاهی به علت غرق شدن در یک نوع سبک زندگی مبتنی بر تحصیل و کار حتی نمی‌تواند به هنگام بارداری و در تمام طول نه ماه بارداری خودش را برای ورود به نقش‌های جدید حوزه خانواده آماده کند. او با مشغله‌های فراوان کاری درگیر است و به‌گونه‌ای که خود می‌گوید تجربه‌ای بسیار ناشناخته است.

#### فراموشی نقش

این قدر این پدیده- مادری- ناشناخته‌ست؛ به‌خصوص برای مادرانی مثل ما که همه‌ش سر و کارمون از نوجوانی تا به اون سن رسیدیم با کتاب بوده و به‌خصوص من با همسری ازدواج کردم که اون هم توی همین شرایطه. بنابراین، این زندگی همه‌ش توأمان با درسه. غیر از این، تصور دیگه‌ای ما نداشتیم. حالا مثلاً این فرزند مادری که نه ماه تجربه بارداری رو داره، بالاخره داره آماده می‌شه، ولی مثلاً فرزند من که به دنیا اومده بود، شب بلند می‌شد گریه می‌کرد. من یادم می‌رفت که من مامان این هستم. بهش می‌گفتم جانم خاله، جانم عمه؛ یعنی اصلاً در یک دنیای دیگه من بودم. مثلاً بردیم برای زردی بیمارستان خوابید، در بیمارستان پرستارها شما رو مامان صدا می‌کنن. وقتی به من می‌گفتن مامان من دوروبرم رو نگاه می‌کردم. اون روزهای اول یعنی خیلی این مسئله مهمیه (۲۵).

نکته بعدی درباره کمال‌گرایی است که اغلب بانوان مورد مصاحبه این ویژگی را در خود داشتند و بیان می‌کردند. آن‌ها اولویت‌ها و اهدافی را برای خود ترسیم کرده‌اند- در هر دو حوزه خانواده و کار- که عدول از هریک موجب سخت‌گیری بیشتر آن‌ها بر خود و شروع تلاش بیشتر و مجدد می‌شود.

#### سخت‌گیری زیاد به خود

مادرم معلم آموزش و پرورش بودن که الان بازنشسته شدن و همیشه می‌گفت کار آموزش کار بسیار مناسبی برای خانم‌هاست. به خاطر اینکه فرصت می‌کنن که به زندگی شون هم برسند و من هم از تو تعجب می‌کنم. می‌تونن خیلی راحت‌تر از این زندگی کنن (۲۱).

#### سرگردانی میان اولویت‌ها

تقریباً دو هفته بعد از زایمانم برگشتم دانشگاه. با یک بچه نوزاد و اعصاب‌خردی‌های شدید. خب شما به بچه نوزاد رو می‌ذارید خونه و می‌آید سر کار. از نظر مالی من اصلاً نیازی به کار ندارم. همسرم وضعیت مالی‌اش طوریه که درآمد من بود و نبودش تأثیر نداشت. به مرحله‌ای

رسیده بودم که نه دلم می‌اومد تلاش و جوونم که در راه آموزش و پژوهش گذاشتم رها کنم و نه زندگی خانوادگی م‌رو. درحالی‌که سیستم‌زنانی مثل من رو مجبور به انتخاب کرده؛ یعنی در رشته ما خانوم‌های موفق مجردن. حالا شما کی می‌بینید که آقایون موفق مجرد باشن. ولی خانوم‌ها نمی‌تونن چون تعارضه خیلی سخته؛ یعنی شما فکر کن کار خونه هست. مدرسه بچه هست و کار دانشگاه هم هست (۲).

### اضطراب و عدم آرامش

از ۱۲ ظهر به بعد من بچه رو پیش مادر همسرم می‌ذاشتم. ایشون هم نزدیک بودن و می‌تونستن از بچه نگه‌داری کنن. باین‌حال از ۱۲ ظهر به بعد که به سمت پایان وقت اداری می‌رسیدیم. همون که می‌شد ساعت ۴، یک استرسی در وجود من می‌افتاد که دیگه من اون‌روز حتی اون کار رو هم نمی‌تونستم انجام بدم. کارم نیمه‌تموم نمونه. می‌خوام برم ترافیک نباشه، دیر نرسم. بچه اون‌ها رو اذیت نکنه، کلافه‌شون نکنه. هزار تا فکر می‌اومد توی ذهن من (۱۹).

### عدم برخورداری از فراغت شخصی

پنج‌شنبه و جمعه‌های من تماماً متعلق به خونه و انجام کارهای خونه هست. مثلاً بعضی‌ها می‌خوان استراحت کنن، آهنگ گوش می‌دن یا سریالی نگاه می‌کنن. من اصلاً این‌جوری نبودم و صبح زود از خواب بیدار می‌شدم و تمام عقب‌موندگی‌های کارهای خونه‌م رو انجام می‌دم... به‌طور کلی فراغتم با دوستان و... رو حذف کردم. اگه مثلاً با بچه‌ها ارتباطی هم داریم واتس‌اپی هست. تنها کاری که می‌کنم اینه که چون مادرم فوت کرده، بهشت‌زرها می‌رم و به پدرم سر می‌زنم. یک‌بار در هفته می‌رم بهشت‌زرها و به پدرم سر می‌زنم (۱۰).

بانوان هیئت‌علمی در تلاقی انجام‌دادن وظایف حوزه مادری، همسری و نقش‌های اجتماعی که سال‌ها به دنبال تحقق آن بوده و نزدیک به دوازده سال تحصیلات دانشگاهی پیرامون آن را گذرانده‌اند، دچار سرگردانی در انتخاب اولویت‌ها و خواسته‌ها هستند. این همان ماهیت واقعی تعارض است که در ابتدا در درون ذهن بانوان تجلی می‌یابد. تردید در خواسته‌هایی که سال‌ها به دنبالش بوده‌اند در تلاقی با عشق به فرزند و محبت و تعهد به همسر پدید می‌آید و اضطراب دائمی را برای ایشان ایجاد می‌کند و منجر می‌شود آن‌ها مجبور به انتخاب میان این دوگانگی شوند یا به فکر مدیریت آن باشند. البته که بسیاری از آن‌ها با این توجیه که هر دو را می‌خواهند، به انتخاب تن نمی‌دهند، اما همین امر موجب می‌شود به سمت استفاده از راهبردها و استراتژی‌هایی بروند که فقط بر روی خودشان اثر می‌گذارد و سلامت روح و جسمشان را تهدید می‌کند. آن‌ها وظایف مادری‌شان را درحالی‌که ذهنشان درگیر هزار وظیفه کاری دیگر است انجام می‌دهند. از سوی دیگر، بانوان دانشگاهی محاکمه و عذاب وجدان دائمی به اینکه نتوانسته‌اند همه وظایف یک مادر تمام‌وقت و خانه‌دار را ایفا کنند و به‌نوعی مادری ناقص را همراه خود دارند. این عذاب وجدان و محاکمه دائمی موجب سلب آرامش و ایجاد اضطراب درونی برای بانوان می‌شود.

### مقوله فرعی چهارم: تعارض‌های کار با وظایف خویشاوندی

این مقوله فرعی تعارض با وظایف خویشاوندی، دارای ۳ مفهوم و ۳ عبارت است:

#### فشار خانواده برای فرزندآوری

... هرچند که به‌طور مستقیم دخالتی نمی‌کنند، من این ناراحتی و نگرانی رو در هر دو طرف خانواده‌ها احساس کردم و گاهی مادر همسر من از روی احساس و مهربانی به من می‌گه که این کار رو نکنم. درحالی‌که خود ایشون کسی هستن که در جوونی همسرشون رو از دست داده‌ن و دو فرزند پسر داشتن و هیچ‌وقت هم ازدواج نکردن و تمام زندگی‌ش رو وقف کار کرده. برای اینکه دو فرزند خودش رو طوری بزرگ کنه که کمبودی احساس نکنن، خودش رو مجبور کرده بوده که کار کنه و می‌کنه. الان می‌گه من هفتاد سالم هست وقتی به گذشته نگاه می‌کنم و کمی افسوس هم می‌خورم از اینکه بزرگ شدن بچه‌هام رو ندیدم. ولی به نظر من اگر زمانش رو به بزرگ کردن بچه‌هاش می‌داد، الان در این سن این پیشرفت کاری رو نداشت (۲۱).

#### نگرانی از کار زیاد

خانواده‌ها این رو پذیرفته‌ن، ولی پذیرششون خیلی همراه با نگرانیه. هم خانواده خودم و هم خانواده همسر خوشبختانه خیلی در زندگی ما دخالت نمی‌کنن، ولی من همیشه رگه‌هایی از ناراحتی رو در هر دو طرف خانواده‌ها می‌بینم (۲۱).

#### مراودات اندک و تعاملات حداقلی

یک جورایی- کار من- تأثیر گذاشته. روی بچه هم تأثیر گذاشته. مثلاً پسر من می‌گه چقدر کتاب می‌خونی و خب تأثیرات منفی هم داره. وقتی رفت‌وآمد کم باشه به‌مرور بچه‌ها هم تعاملات اجتماعی‌شون کمتر می‌شه. در کودکی شاید چندان متوجه نشوی، اما در رفتارها تأثیرات خود رو نشون می‌ده (۱).

درواقع، یکی از تعارض‌های مهم با خانواده‌ها برای بانوان هیئت‌علمی، در مورد تعاملات حداقلی و فرزندآوری آن‌هاست، زیرا که تقریباً همه خویشاوندان درجه اول از ابتدا پذیرفته‌اند که بانوان هیئت‌علمی نمی‌توانند مانند سایر زنان وقت زیادی برای مهمانی و دورهمی و غیره داشته باشند. آن‌ها این حقیقت را پذیرفته‌اند که بانوان هیئت‌علمی سال‌ها درس خوانده و به‌هنگام هیئت‌علمی شدن هم فشار بیشتر از دوران تحصیل را تحمل کرده‌اند. از نظر آن‌ها حداقل‌های دیدوبازدید مثلاً فقط نسبت به فامیل درجه یک کفایت می‌کند. از نظر انجام وظایف فرزندی هم معمولاً بانوانی که در خانواده‌های شلوغ هستند، بیشتر وظایفشان را سایر خواهر و برادرها انجام می‌دهند؛ مگر بانوانی که تک‌فرزند و فرزند آخرند یا خواهران و برادرانشان نزدیک به پدر و مادر نیستند. به‌هرحال، آن‌ها همواره نوعی قصور و ندامت را نسبت به والدین خود احساس می‌کنند؛ مخصوصاً اینکه هرچقدر تعداد خواهرها و برادرانشان کمتر باشد یا وابستگی خانواده به آن‌ها یا وابستگی خانواده همسرشان به همسرشان بیشتر باشد، این ندامت درونی بیشتر هم هست؛ اما درواقع با افزایش تعداد خواهرها و برادرها، بانوان هیئت‌علمی در سایه انجام وظایف از سوی خویشاوندان خود قرار می‌گیرند و کمتر فشار و مسئولیت خانواده پدري یا همسری را بر دوش خواهند داشت.

## بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر با موضوع زنان هیئت علمی و تعارض‌های شغلی، پس از انجام دادن ۲۶ مصاحبه نیمه عمیق و نیمه ساخت‌مند، با بانوان محترم عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی و چندین پژوهشگاه علوم و علوم انسانی، مروری بر مهم‌ترین ادبیات و رویکردهای نظری، پیشینه پژوهشی داخلی و خارجی، در آخر متون مصاحبه‌ها مورد تحلیل تماتیک از طریق نرم‌افزار کیفی تحلیل داده‌های مکس کیو.دی.ای، قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از استخراج ۲ مقوله اصلی، ۶ مقوله فرعی، ۲۵ مفهوم مانند تنش زمانی، روز مضاعف، کرختی ناشی از تنش مزمن، مادری کنترل‌گر و غیره و ۲۸۲ کد مفهومی از خلال مصاحبه‌هاست که فقط از ۱۶۱ عبارت استفاده شد. بانوان دانشگاهی به‌عنوان قشری از بانوان شاغل که در بیشتر مشکلاتشان با بانوان شاغل در دیگر حرفه‌ها یکسان‌اند، با وضعیتی خاص نیز مواجه‌اند که ناشی از ماهیت شغل هیئت علمی است. ویژگی‌هایی مانند عدم زمان محوری، عدم فراغت ذهنی پس از اتمام ساعات کار، درهم‌تنیدگی کار و زندگی، مشغله ذهنی شبانه‌روزی، وظیفه‌محور بودن، تحمیل اضطراب شبانه‌روزی، نبود روز مضاعف، کاهش فراغت معمول، تفریح همراه با اضطراب، مادری چندگانه، نگرش به زن به‌مثابه چند نفر، انعطاف‌پذیری زمان، همگی از ویژگی‌هایی هستند که در کنار مزایایی چون مدیریت زمان توسط آن‌ها می‌تواند باعث فشار زمانی و در پیرو آن استرس و فشار جسمی و روحی برای آن‌ها باشد.

بانوان دانشگاهی به‌واسطه برعهده داشتن نقش‌های متعدد، همان‌گونه که روکسبرگ (۱۹۷۷) می‌گوید، دچار انباشتگی نقش هستند؛ اما انباشتگی نقش آن‌ها در تضارب با ویژگی‌هایی چون وظیفه‌محوری و استمرار وظایف شغلی موجب می‌شود کار برای آن‌ها تا خانه ادامه یابد. بدین جهت آن‌ها همواره با تعارض‌هایی که پیش‌تر محققان متعددی نیز به آن‌ها اشاره کرده‌اند مواجه می‌شوند. در تحقیق حاضر و از خلال ۲۶ مصاحبه انجام‌شده مشخص شد که گویا بانوان دانشگاهی با چهار نوع تعارض در مناسبات شغل و زندگی خود مواجه‌اند: تعارض با خود، با همسر، با فرزندان، با وظایف خویشاوندی. تعارض‌هایی که بانوان با همسران دارند، بیشتر با وظایف مادری آن‌ها مرتبط است. در واقع، مردان معمولاً می‌توانند کوتاهی بانوان در وظایف زناشویی و خانه‌داری را درک کنند؛ اما آنجا که سخن از مراقبت و نگه‌داری فرزندان است، این وظیفه تاریخی، شرعی و عرفی را همچنان از آن مادر می‌دانند. نوعی جامعه‌پذیری جنسیتی برای زنان در طول تاریخ اتفاق افتاده و تقسیم‌کار جنسیتی به دنبال آن، مراقبت و پرورش فرزند را از آن مادر می‌داند. همراهی همسران این بانوان دانشگاهی هم در بیشتر امور خانه‌داری یا کاهش سطح توقعاتشان در خانه است. مثلاً خانه به‌هم‌ریخته یا تهیه غذای آماده از بیرون. در هیچ‌یک از مصاحبه‌ها، نقدی از بانوان بر همسرانشان مبنی بر عدم نگه‌داری فرزندان یا رسیدگی به کارهای خانه شنیده نشد. همچنین، به نظر می‌رسد که درک همسران از بانوان

دانشگاهی، براساس یافته‌های تحقیق، به‌ویژه زمانی که هر دوی آن‌ها هیئت‌علمی باشند، بیشتر نمایان می‌شود. این یافته‌ها با نظریه کارلسون و پرو (۱۹۹۹) همسان و مطابق است. آنان با استناد به پژوهشی درباره رابطه متقابل کار-خانواده، حمایت اجتماعی را یک منبع مهم مکانیسم انطباقی جهت کاهش تأثیرات محرک‌های تنش‌زا بر تعارض کار-خانواده معرفی کردند. مطابق استدلال کارلسون و پرو، ممکن است درجه حمایت اجتماعی که یک فرد در یک موقعیت معین دریافت می‌کند، بر کل فرایند تنشی که وی تجربه می‌کند تأثیر گذارد. چنانچه فرد از سطح بالایی از تقاضاهای زمانی کار روبه‌رو شود، حمایت اجتماعی که از همسرش دریافت می‌کند می‌تواند تأثیر منفی تعارض را حذف کند. به همین دلیل کارلسون و پرو نتیجه می‌گیرند که حمایت اجتماعی می‌تواند آثار تنش را کاهش دهد [۱۶].

تعارض بانوان دانشگاهی با فرزندانشان از باب مادری و توانایی بانوان دانشگاهی در فرزندداری است. بحث پیرامون مراقبت از فرزندان و ایفای نقش تمام‌وقت مادری موجب می‌شود همه فعالیت‌های اجتماعی و فردی بانوان دانشگاهی تحت‌الشعاع قرار گیرد. با وجود این، فرزندان درکی از موقعیت و جایگاه مادر و فشار نقشی که بر او وارد است ندارند. آن‌ها مادر خود را تمام‌وقت و همانند یک مادر خانه‌دار مطالبه می‌کنند. از سوی دیگر، مادری به‌منزله نقشی متحول‌شونده و وابسته به پیشرفت‌های تکنولوژیکی و دستاوردهای بشر می‌تواند نقطه کمال تربیت فرزندان را تغییر دهد. به این معنا که در گذشته همین که فرزندان بزرگ شوند و با همسالانشان بازی کنند و سواد بیاموزند، کافی بود؛ اما در حال حاضر انواع کلاس‌ها و آموزش‌ها برای فرزندان از سوی مادری متحول شده در نظر گرفته می‌شود و هرگونه کم‌کاری مادر، حداقل برای او، عذاب وجدان به دنبال دارد. نکته دیگر آن است که شاید هیچ‌گاه نتوان کمال مادری را ترسیم و معین کرد. دلیل آن هم به ویژگی‌هایی بازمی‌گردد که به مادران نسبت داده می‌شود؛ مادری یعنی اسوه فداکاری، یعنی محبت و مهربانی، یعنی گذشت. صفاتی که همگی بی‌انتهای هستند و همین دلیلی است برای آنکه مادران همواره در ذهن خود بهترین و ایدئالی داشته باشند که دست‌نیافتنی است و همین امر همواره نوعی عذاب وجدان را از مادری ناقص برای بانوان به همراه دارد. البته این می‌تواند ویژگی همه مادران شاغل باشد، اما درهم‌تنیدگی زندگی و کار و مشغله شبانه‌روزی بانوان هیئت‌علمی موجب می‌شود تا آن‌ها بیشتر این حس را تجربه کنند. بانوان دانشگاهی در تعارض با خود و انتخاب میان اولویت‌ها و دل‌خواه‌هایشان هستند. زمان زیادی را به تحصیل گذرانده‌اند و حال تردید دارند که به کدام سر طیف (کار-زندگی) می‌توانند نزدیک‌تر باشند. دچار سرگردانی در انتخاب اولویت‌ها و خواسته‌ها هستند. این همان ماهیت واقعی تعارض است که در ابتدا در درون بانوان تجلی می‌یابد و اضطراب دائمی را برای ایشان پدید آورده است.

تعارض دیگر میان کار بانوان دانشگاهی با مراودات و تعاملات خانوادگی آن‌ها یا انجام دادن

وظایف آن‌ها در قبال خویشاوندان شکل می‌گیرد. یافته‌ها نشان می‌دهد که سبک زندگی بانوان دانشگاهی به نحوی آن‌ها را به سمت تعاملاتی حداقلی با خانواده و خویشان و گسترده کردن روابطشان با خانواده‌های همسان خود، یعنی سایر خانواده‌های هیئت‌علمی، سوق می‌دهد. ارتباط حداقلی از سوی خویشاوندان آن‌ها نیز پذیرفته می‌شود؛ یعنی پدرها و مادرها می‌دانند که بانوان دانشگاهی زمانی را برای شرکت در دوره‌های و ارتباطات با فامیل‌های درجه دوم ندارند و به ارتباطات خویشاوندی درجه اول (مثلاً سر زدن با والدین و خواهر و برادرها) بسنده می‌کنند. هرچند که در مورد ارتباطات با خانواده پدری و همسری هم بانوان دانشگاهی همواره دچار عذاب وجدان از کم‌کاری در انجام دادن وظایف فرزندی هستند. این یافته نیز توسط نظریه گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) تأیید می‌شود. به‌زعم این نظریه‌پردازان، به‌رغم تداخل فعالیت‌های کاری با فعالیت‌های خانوادگی، چنانچه فشار زیادی برای مشارکت فرد در فعالیت‌های خانوادگی نباشد، احتمالاً احساس تعارض کار-خانواده کمتری خواهد کرد. اغلب تعارض خانواده‌های پدری و همسری با بانوان دانشگاهی بر سر طرح فرزندآوری آن‌هاست. درواقع برای خویشاوندان درجه اول (خانواده پدری و خانواده همسر) پذیرفته نیست که بانوان دانشگاهی به بهانه کار سخت و فشار نقشی مادری را تجربه نکنند. هرچند این نگرانی‌ها مستقیم به آن‌ها منتقل نمی‌شود و معمولاً همسران در رفع تعارض‌ها میان بانوان دانشگاهی و خویشاوندان درجه اول نقشی مهم را ایفا می‌کنند. البته این‌ها، بی‌تردید، تعارض‌هایی مکشوفه در میدان مطالعه نویسنده این مقاله است و نمی‌توان آن را به همه جامعه بانوان دانشگاهی تعمیم داد یا اینکه محدود به همین موارد دانست.

## منابع

- [۱] اردلانی، حسن (۱۳۹۴). «بررسی کیفی تعارض حوزه‌های کار-خانواده در جامعه معلمان». با راهنمایی: دکتر آتوسا کلانتر هرمزی، تهران: پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۲] بلالی، اسماعیل؛ محبی، سیده فاطمه؛ حسینی، شیما سادات (۱۳۹۶). «واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی»، فصل‌نامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، دوره ۱۹، ش ۷۵، ص ۳۱-۶۲.
- [۳] جانعلی‌زاده، حیدر؛ مقیمی، اعظم؛ امینی، مجید (۱۳۸۷). «تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی»، پژوهش زنان، دوره ۶، ش ۲، ص ۴۷-۷۷.
- [۴] جنکینز، ریچارد (۱۳۸۵). پی‌یر بوردیو، ترجمه لیلا جوافشانی و حسن چاوشیان، تهران: نی.
- [۵] جوانمرد پاقلعه، شبنم (۱۳۹۱). «بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با متغیرهای شخصیتی و بهزیستی روانی»، با راهنمایی دکتر حمیدرضا عربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.



- [۶] زعفرانچی، لیلا (۱۳۸۸). *اشتغال زنان*، تهران: مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- [۷] سیاح، مونس (۱۳۹۷). *نگرش سیستمی به اشتغال زنان*، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده.
- [۸] طیبی‌نیا، مهری؛ رحمانی، جبار (۱۳۹۶). «نحوه تعامل زنان در چالش نقش‌های چندگانه مورد مطالعه: زنان ساکن در شهر تهران که هم‌زمان شاغل، دانشجو، متأهل و دارای فرزند هستند»، *مطالعات جنسیت و خانواده*، س ۵، ش اول، بهار و تابستان.
- [۹] فیلیک، اووه (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نی.
- [۱۰] کوتریل، پاملا؛ سوچکسون، کل لدری (۱۳۹۵). *چالش‌ها و مباحث زنان در آموزش عالی*، ترجمه محمد صفار، کرم حبیب‌پور گنابی، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- [۱۱] کورابیک، کارن؛ لرو، دونا اس؛ وایتهد، دنیس ال (۱۳۹۳). *تعادل کار و خانواده*، ترجمه فریبا سلیمی و فرشته وحدانی، تهران: دانژه.
- [۱۲] کوئن، بروس (۱۳۸۸). *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه دکتر غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سمت.

[۱۳] وبسایت تخصصی هیئت علمی قابل دسترس در:

<https://heiatelmi.ir/۱۱/۱۳۹۵/نسبت-امار-زن-مرد-استاد-هیئت-علمی/>

- [14] Akif Helvaci.M-Bakalim.O- Can. V (2016). "The Work- Life Balance of Academics". The online Journal of New Horizons in Education. Volume 7, Issue 4.
- [15] Bourdieu, Pierre. (1984). "Homo Academicus", Translated by Peter Collier, Stanford University press.p: 11-38.
- [16] Carlson, D.S. Kacmar, K.M and Williams L.J. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict". Journal of Vocational Behaviour, Vol. 56, PP 249—276.
- [17] Boyatzis, R. E. (1998). "Transforming qualitative information: thematic analysis and code development", Sage.
- [18] Clark, A.E. (1997). "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?" « Labour Economics 4: PP 341-372.
- [19] Friedman, S D and Greenhaus, J H (2000). "Work and family: Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices", New York: Oxford University Press?
- [20] Greenhaus, J. H. &Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles". Academy of Management Review, vol. 10, no. 1, pp. 76-88.
- [21] Kumar, P A. And Sundar, P. (2012). "Problems Faced by Women Executives Working in Public Sector Banks in Puducherry". *Financial Services and Management Research* Vol.1 Issue 7, July 2012, [www.indianresearchjournals.com](http://www.indianresearchjournals.com).
- [22] Rahman. M- Abdul.M- Dato. Z (2018). "Effects of Work-Family Conflict on Job Satisfaction of Academicians in Private Universities in Bangladesh: A Structural Equation Modelling Approach". Journal of Advansed Research in Social and Behavioral Sciences. Issue 1. PP 1-8.
- [23] Toffoletti.K- Starr.K (2016). "Women Academics and Work-Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care". *Gender, Work & Organization*. Vol.23. No.5.