



## Woman in Development and Politics

### Narratives of women faculty members of the university about the conditions that affect the balance between career and maternal roles

Shohre Rowshani 

Department of Social Science and Development Studies, Women Research Center, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: [sh.rowshani@alzahra.ac.ir](mailto:sh.rowshani@alzahra.ac.ir)

Article Info	ABSTRACT
<b>Article type:</b>	<p>Work and family are two important institutions for the individual and society, and establishing a balance between work and family roles is very important in the successful advancement of goals. University faculty members are faced with more difficulties to establish the balance between career and family roles, especially mothering, due to having a large amount of job duties. Various conditions are effective in the balanced performance of roles, and its identification can create the necessary grounds for solving the obstacles of establishing the balance between occupational and maternal roles and as a result, be useful for performing these roles as best as possible. In this regard the purpose of the present study was to identify the conditions that affect the balance between work and mothering among women university faculty members based on their lived experience.</p>
Research Article	<p>The present research was conducted using a qualitative method. The target population are women who are faculty members of the universities of the Ministry of Science, Research and Technology, who have the experience of mothering and employment together. The selection of the participants was done with the purposeful sampling method and taking into account the maximum diversity. The information was collected using in-depth and semi-structured interviews. Sampling and conducting interviews continued until data saturation was reached, and based on this, 20 faculty members of Tehran universities were interviewed. After converting the interviews into text, the interviews were coded using the summary content analysis technique and the conditions affecting the balance between the job role and mothering were extracted.</p>
<b>Article history:</b>	<p>Based on the data analysis, the conditions affecting the establishment of balance include eight main categories: "attitude towards mothering and employment", "Quality of support and companionship by family", "Quality of support and companionship by university", "job requirements of faculty members", "personal characteristics", "children's childhood difficulties", "children's presence at home" and "access to material facilities" and each of them included several sub-categories. The category "attitude towards mothering and employment" includes a positive attitude towards mothering and a positive belief towards employment and mothering together, the category "Quality of support and companionship by family" includes the support and accompaniment by spouse, the lack of support and accompaniment by spouse, the support and accompaniment by one's own family and the spouse and Lack of support and companionship by one's family and spouse, the category "Quality of support and companionship by university" includes understanding the conditions and companionship of the member by colleagues and university officials, lack of understanding of the difficulties and requirements of the mothering role by the university officials, depriving the member of opportunities for Career success due to mothering and the lack of legal support for the role of mothering, the category of "job requirements of faculty members" includes the time urgency of some career activities, the need to focus strongly on career activities in the primary years, the impossibility of using the rules of hours of Breastfeeding and reduction of working hours, the impossibility of actually using maternity leave, the need to spend a lot of time continuously for work activities, the specific job conditions of the field of study, the need to spend a lot of time to achieve career success, the lack of a clear boundary between work and family life, the necessity of continuity of work activities at home, the requirements of career growth and promotion, and the quantity-</p>
Received: 10 August 2022	
Received in revised form: 10	
October 2022	
Accepted: 5 November 2022	
Published online: 21 March	
2023	
<b>Keywords:</b>	
Employment,	
Maternal Role,	
University Faculty Members,	
Women,	
Work-Family Balance.	

---

oriented rules in evaluating the job success, the category of "individual characteristics" includes being hard-worker, perfectionism and scientific obsession, Being highly responsible in work and obsession in child rearing, the category of "children's childhood difficulties" includes breastfeeding difficulties, childhood mischief, dependence Child to mother and the difficulties of using kindergarten, the category of "children's presence at home", including the presence of children at home during summer vacations, the presence of children at home due to the closure of kindergartens and schools, and the presence of children at home due to illness, the category of "access to Material facilities" included the distance from work to home, financial ability and vehicle. Some conditions, such as the support and companionship of the spouse and the university, have a more prominent role in establishing balance, and in addition to helping women to successfully fulfill their career and motherhood duties, by reducing the tensions of fulfilling roles simultaneously and creating the Reassurance and calmness are effective in playing a balanced role of work and motherhood and it is necessary to pay special attention to them.

---

**Cite this article:** Rowshani, SH. (2023). Narratives of women faculty members of the university about the conditions that affect the balance between career and maternal roles. *Women in Development and Politics*, 21(1), 191-225. DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.346967.1008243>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.346967.1008243>

---



انتشارات دانشگاه تهران

## زن در توسعه و سیاست

### روایت زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و

#### مادری

شهره روشنی

گروه مطالعات علوم اجتماعی و توسعه، پژوهشکده زنان، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: [sh.rowshani@alzahra.ac.ir](mailto:sh.rowshani@alzahra.ac.ir)

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۹	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۱۸	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۱/۰۱	
<b>کلیدواژه‌ها:</b>	
اشتغال، اعضای هیئت علمی دانشگاه، تعادل کار-خانواده، زنان، نقش مادری.	کار و خانواده دو نهاد مهم برای فرد و جامعه‌اند و برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی اهمیت بسزایی در پیشبرد موفق اهداف دارد. اعضای هیئت علمی دانشگاه به دلیل برعهده‌داشتن حجم زیاد وظایف شغلی با دشواری‌های بیشتری برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و خانوادگی و به‌طور خاص مادری مواجه‌اند. شناسایی شرایط اثرگذار بر ایفای متعادل نقش‌ها می‌تواند نقش مهمی در ایجاد زمینه‌های لازم برای رفع مشکلات و موانع موجود در مسیر برقراری تعادل میان نقش‌های شغلی و مادری و در نتیجه ایفای هر چه بهتر این نقش‌ها داشته باشد. در این راستا هدف پژوهش حاضر، شناسایی شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری است. پژوهش به روش کیفی انجام شده و با مصاحبه با ۲۰ نفر از زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های شهر تهران، به تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها پرداخته است. شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل شامل «نگرش به مادری و اشتغال»، «چگونگی حمایت و همراهی خانواده»، «چگونگی حمایت و همراهی دانشگاه»، «اقتضانات شغلی اعضای هیئت علمی»، «خصوصیات فردی»، «دشواری‌های دوران خردسالی فرزندان»، «حضور فرزندان در منزل» و «دسترسی به امکانات مادی» بوده است. برخی شرایط از جمله حمایت و همراهی همسر و دانشگاه، نقش برجسته‌تری در برقراری تعادل دارند و علاوه بر کمک به زنان برای ایفای موفق وظایف شغلی و مادری، با کاهش تنش‌های ناشی از دغدغه‌های ایفای هم‌زمان نقش‌ها و ایجاد اطمینان خاطر و آرامش نیز در ایفای متعادل نقش شغلی و مادری مؤثرند و لازم است به‌طور ویژه مورد توجه قرار گیرند.

**استناد:** روشنی، شهره (۱۴۰۲). روایت زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری. *زن در توسعه و سیاست*، ۲۱(۱)، ۱۹۱-۲۲۵.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.346967.1008243>



© نویسندگان.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

## ۱. مقدمه

در سال‌های اخیر علاقه‌مندی به مطالعه در زمینه مسائل مرتبط با تعادل کار-خانواده افزایش یافته است (Andersz et al., 2018: 1). در دو دهه گذشته، تعادل بین کار و زندگی به دلیل تغییرات چشمگیر در بازار کار از جمله اشتغال زنان دارای فرزند، خانواده‌های تک‌والدی و افزایش مسئولیت‌های مراقبت از سالمندان به‌عنوان موضوعی اصلی و مهم برای اقتصادهای توسعه‌یافته مطرح شده است (Akter, 2016: 35). کار و خانواده دو نهاد اجتماعی مهم برای فرد و جامعه هستند و نخستین شرط لازم برای سلامت فرد و نیز حفظ ثبات و نظم اجتماعی، عملکرد متعادل این دو نهاد است. این امر در جامعه جدید که امکان گسترش نظام نقش‌های اجتماعی برای افراد متناسب با نقش‌هایشان مهیا است و الزامات ساختار اجتماعی و علائق رشد شخصی نیز خواستار بهره‌مندی از مزایای انباشت نقش است، واقعیتی اجتناب‌ناپذیر است (Rastgar Khaled, 2015: 9). تلفیق کار با خانواده انعکاس تجربیات، فرصت‌ها، حمایت‌ها و محدودیت‌های متعدد افراد و گروه‌ها در فرهنگ‌هایشان است که تشکیل‌دهنده محل کار و نقش خاص آن‌ها است. درک و حمایت از تلفیق سالم کار با زندگی در سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی مستلزم فهم صحیح نیروهای سازمانی، گروه‌ها و اشخاص از این پدیده است. جنبه‌های مثبت و منفی این تلفیق نیز به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است. از جنبه‌های منفی می‌توان به کشمکش‌های ایجادشده در کار-خانواده، فشار نقش، استرس حرفه‌ای و عملکرد ضعیف افراد در هر دو حیطه کار و خانواده اشاره کرد. شناخت و غنی‌سازی کار-خانواده، رشد و ارتقای و عملکرد مؤثر در نقش‌های خانوادگی و حرفه‌ای نیز از جنبه‌های مثبت آن است (Korabik et al., 2014: 19). تعادل کار-خانواده نتایج مثبتی ایجاد می‌کند؛ درحالی‌که نبود تعادل بین کار و خانواده پیامدهایی منفی دارد که می‌تواند به مشکلات جدی برای فرد و سازمان منجر شود (AlHazemi & Ali, 2016: 80). براساس مطالعات مختلف، دستیابی به تعادل کار-خانواده می‌تواند سبب رضایت شخصی در هر دو حوزه شود. رضایت کلی از زندگی و کار منتج به یک وضعیت روانی مناسب و رفاه می‌شود. در مقابل، تجارب ناخوشایند در کار و خانواده به استرس و بیماری می‌انجامد و بهزیستی کلی فرد را مختل می‌کند. تعادل بین کار و زندگی، کیفیت رفتار و عملکرد را در محل کار و خانواده افزایش می‌دهد و عدم تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، عملکرد را بدتر و رفتار منفی را تشدید می‌کند. علاوه‌براین، تعادل و عدم تعادل بر افراد در محل کار (همکاران) و در خانواده (همسر، فرزندان و دوستان) تأثیر می‌گذارد. تعادل کار-خانواده همچنین ارتباط مثبتی با اثربخشی سازمانی و فردی و وفاداری به سازمان دارد. تعادل بیشتر کار و خانواده به‌طور مثبت با رضایت زناشویی و خانواده مرتبط است و موجب عملکرد بهتر در زندگی خانوادگی می‌شود (Vasumathi, 2018: 129).

امروزه با تحولات اجتماعی و اقتصادی که جوامع در لایه‌های مختلف تجربه کرده‌اند، گزاره «زن خانه‌دار و مرد نان‌آور» چندان در ذهنیت اجتماعی جایگاهی ندارد. گواه این ادعا، افزایش سهم زنان در بازار کار است. البته روایت‌های مختلفی در مواجهه با مسئله اشتغال زنان وجود دارد؛ روایت‌هایی که گاه بر محور سرمایه انسانی می‌چرخد و گاه محدودیت‌های نقشی زنان را عامل معناداری در میزان، نوع و نحوه مشارکت زنان در بازار کار تلقی می‌کند. انقلاب صنعتی و تفکیک حوزه عمومی و خصوصی، اختصاص زنان به حوزه خصوصی و خانواده با نقش‌های ازپیش تعیین شده و بعدها مطالعات توسعه موجب شد تا زنان دغدغه حضور اجتماعی‌شان را بیش‌ازپیش تعیین شده و بعدها اشتغال تعریف کنند. در این میان، انقلاب جمعیتی و اجتماعی، بیشتر مادران را واداشته تا به نیروی کار بپیوندند و ارتباطات کاری را به همراه تعهد در زندگی خود جای دهند. این تغییر اجتماعی گریزناپذیر ضمن متحول کردن تجربه مادری، فرضیه تفکیک خانه و کار از یکدیگر و اختصاص آن‌ها به جنسیت‌های مختلف را تغییر داده است (Korabik et al., 2014: 309). علاوه‌براین در عصر حاضر، چگونگی و سطوح مشارکت زنان در عرصه‌های گوناگون آموزشی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در شاخص‌های توسعه‌یافتگی مورد توجه قرار می‌گیرد. در فرایند توسعه، علاوه بر افزایش دسترسی زنان به رفاه و منابع بیشتر، برای مشارکت جدی آنان، زمینه لازم و مساعد نیز فراهم می‌شود و مهیا کردن زمینه‌های حضور و مشارکت فعال اجتماعی برای زنان و اهتمام به مقوله مهم توانمندسازی زنان در جامعه از راهبردهای اساسی توسعه دانایی محور به‌شمار می‌رود (Aghapour et al., 2009: 8-9). زنان همواره محور و نقطه کانونی خانواده به‌شمار می‌روند. در جامعه ما پیش از این اغلب زنان منحصرأ به انجام وظیفه همسری و مادری می‌پرداختند، اما امروزه نقشی دیگر نیز به‌عنوان فرد شاغل ایفا می‌کنند. هریک از این نقش‌های متفاوت، الزامات و اقتضائات ویژه خود را دارد که گاهی در تعارض با هم قرار می‌گیرند و اگر تدابیر مناسبی برای برقراری تعادل بین این نقش‌ها پیش‌بینی نشود، آسیب‌های مختلفی به دنبال خواهد داشت (Karami & Karami, 2014: 8-9)؛ بنابراین پژوهش درباره تعادل کار-خانواده، با توجه به نقشی که می‌تواند در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در این زمینه داشته باشد، ضرورت و اهمیت دارد.

دانشگاه‌ها در اداره امور جامعه و ایجاد تحولات اساسی در راستای رشد علمی و فرهنگی در کشور نقش مهم و حیاتی دارند. مطالعه وضعیت دانشگاه‌ها با توجه به کارکرد مراکز دانشگاهی در تولید و نهادینه‌سازی الگوها و هنجارهای اجتماعی و فرهنگی دارای اهمیت است. اعضای هیئت علمی ارکان مهم آموزش عالی را تشکیل می‌دهند که در انتقال و تولید دانش نقشی مهم دارند و به همین دلیل، آگاهی از وضعیت اعضای هیئت علمی می‌تواند برای محققان، سیاست‌گذاران و

برنامه‌ریزان مفید باشد. با افزایش ورود زنان به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و در نتیجه بالا رفتن سهم زنان از کل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، بحث زنان از نظر کادر آموزشی و مدیریتی در آموزش عالی اهمیتی ویژه یافته است (Aghapour et al., 2009: 8)؛ بنابراین پژوهش در زمینه شناسایی مسائل آنان اهمیت و ضرورت یافته و می‌تواند با کمک به سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و ارائه راهکار برای حل مسائل زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، زمینه‌ساز ایفای نقش بهتر و مؤثرتر توسط آنان و در نتیجه رشد و تعالی نظام آموزش عالی کشور باشد. یکی از مسائل زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است. شغل اعضای هیئت‌علمی ماهیتاً دشوار و نیازمند کسب دانش و مهارت‌های به‌روز است و این امر موجب می‌شود ملاک فعالیت لازم برای ایفای وظایف شغلی، انجام وظایف مورد انتظار باشد و تعریف زمان و میزان ساعت کاری مشخص برای آن بی‌معنا باشد. همین ویژگی سبب ایجاد نوعی فشار زمانی، وظیفه‌محوری یا عدم زمان‌محوری است که موجب بازبودن زمان انجام کار، محدود نبودن آن به ساعات حضور در دانشگاه و همراه آوردن کار به خانه است. شغل اعضای هیئت‌علمی به‌مثابه یک پروژه فکری شبانه‌روزی برای آنان است که مشغله ذهنی مداوم را حتی در ایام تعطیلات و اوقات فراغت به همراه دارد. بدین ترتیب به دلیل اقتضائات وظایف شغلی نظیر وظیفه‌محور بودن و عدم زمان‌محوری تکالیف شغلی، عدم فراغت ذهنی پس از اتمام ساعات کار، مشغله ذهنی شبانه‌روزی، وظایف متعدد و متنوع شغلی، درهم‌تنیدگی کار و زندگی (Dabbaghi, 2021: 252-253) و محدود نبودن درگیری‌های فکری، آموزشی، پژوهشی و علمی پر دامنه به حیطه جغرافیای محل کار (Bagheri & Sadat Hoseini, 2016: 118)، برقراری تعادل بین نقش شغلی و خانوادگی و به‌طور خاص مادری برای زنان عضو هیئت‌علمی با دشواری‌های خاصی همراه است. همچنین تداخل بازه زمانی فرزندآوری به‌لحاظ محدودیت شرایط سنی باروری زنان و نیز سال‌های ابتدایی فرزندپروری به‌لحاظ وابستگی کودک به مادر و نیاز بیشتر به صرف وقت و توجه مادر، با مهلت زمانی اعضای هیئت‌علمی برای اثبات شایستگی علمی و کسب امتیازات لازم برای تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی و نیز ارتقای مرتبه، بر دشواری ایفای متعادل نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌افزاید. در این راستا شناسایی شرایط اثرگذار بر ایفای متعادل نقش‌ها با کمک به شناخت عمیق‌تر مسائل زنان عضو هیئت‌علمی می‌تواند نقش مهمی در ایجاد زمینه‌های لازم برای رفع مشکلات و موانع موجود در مسیر برقراری تعادل میان نقش‌های شغلی و مادری داشته باشد و به این ترتیب به ایفای هرچه بهتر نقش‌های شغلی و مادری کمک کند. از این‌رو پژوهش حاضر به مطالعه تجربه زیسته زنان عضو هیئت‌علمی در زمینه شرایط اثرگذار بر ایفای متعادل نقش‌های شغلی و مادری می‌پردازد.

## ۲. پیشینه پژوهش

در پژوهش‌های کیفی که پژوهش بر مبنای نظریه‌ای مشخص انجام نمی‌شود و به دنبال اثبات فرضیه‌های برآمده از نظریه‌ها نیست، مرور نظریه‌ها در قالب ملاحظات نظری صورت می‌گیرد تا مؤیدی بر حوزه دانشی موضوع مورد پژوهش باشد (Khademi & Yaseri, 2021: 5). بر این اساس این بخش ابتدا به اختصار به ملاحظات نظری مرتبط با شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین کار و خانواده می‌پردازد و سپس در بخش پیشینه تجربی، پژوهش‌های انجام شده در زمینه شرایط اثرگذار بر تعادل کار-خانواده را مرور می‌کند.

### ۲-۱. پیشینه نظری

در زمینه رابطه کار و خانواده، سه دیدگاه اصلی تعارض، غنی‌سازی و تعادل وجود دارد. دیدگاه تعارض بر یک رابطه منفی دوسویه تأکید دارد؛ یعنی تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار. دیدگاه غنی‌سازی نیز بیانگر یک رابطه دوسویه مثبت است؛ یعنی غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار. دوسویه بودن به این صورت تعریف می‌شود که منبع تعارض یا غنی‌سازی می‌تواند خانواده یا کار باشد؛ یعنی از یک سو کار در خانواده و از دیگر سو خانواده در کار ایجاد تعارض یا غنی‌سازی می‌کند، اما دیدگاه تعادل یک رابطه دوسویه نیست و در هیچ پژوهشی به تعادل کار-خانواده و تعادل خانواده-کار به عنوان دو مسیر متفاوت تعادل اشاره نشده و فقط بر تعادل خانواده و کار تأکید شده است (Kavei et al., 2021: 75). مفهوم تعادل کار و خانواده در مطالعات، با اصطلاحات و تعاریف گوناگونی به کار رفته است؛ به طوری که کسپر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با فراتحلیل ۲۹۰ مقاله، ۲۳۳ تعریف مفهومی برای تعادل شناسایی کردند. از اولین تعاریف ارائه شده، تعریف مارکز و مک‌درمید<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) بود که تعادل نقش را به عنوان درگیری کامل برای انجام هر نقش تعریف کردند، اما یکی از کاربردی‌ترین تعاریف برای تعادل، تعریف گرینهاوس و آلن<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) است که تعادل را وضعیتی می‌دانند که اثربخشی نقش و رضایت از نقش متناسب با اولویت‌های زندگی وجود داشته باشد (Casper et al., 2018: 183).

کروکر<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۲) یک چارچوب نظری ایجاد کرده‌اند که بیان می‌کند چگونه پیچیدگی/پویایی زندگی بر تعادل کار-زندگی تأثیر می‌گذارد و تأثیرات تعدیل‌کننده چهار متغیر دهنده‌گی منابع

1. Casper  
2. Marks & MacDermid  
3. Greenhaus & Allen  
4. Crooker

در زندگی، دسترسی به منابع در زندگی، تفاوت‌های شخصیتی و سیستم‌های ارزش فردی را بر رابطه بین پیچیدگی/پویایی زندگی و تعادل کار و زندگی توضیح می‌دهد. براساس چارچوب کروکر، تعادل بین کار و زندگی، ثباتی است که با تعادل بین پیچیدگی و پویایی زندگی فرد با منابع محیطی و شخصی مانند خانواده، جامعه، کارفرما، حرفه، جغرافیا، اطلاعات، اقتصاد، شخصیت و ارزش‌ها مشخص می‌شود. این چارچوب با تکیه بر ساختارهای پیچیدگی و پویایی محیطی، توضیح می‌دهد که چگونه موقعیت‌های کاری و زندگی می‌توانند زمینه‌هایی را برای افراد ایجاد کنند که مشابه عدم قطعیتی است که سازمان‌ها در محیط خود با آن مواجه هستند. برای یک سازمان، محیط ترکیبی از متغیرهایی است که خارج از مرزهای آن هستند. پیچیدگی تعداد عوامل محیطی است که یک سازمان برای موفقیت باید بر آن‌ها کنترل داشته باشد و با این عوامل و وابستگی متقابل آن‌ها سازگار شود. پویایی به فراوانی تغییر، درجه تغییر و پیش‌بینی‌پذیر بودن هریک از عوامل اشاره دارد که در مجموع نشان‌دهنده عدم اطمینان محیطی برای یک سازمان هستند. به‌طور معمول، عوامل مورد علاقه در سطح تحلیل سازمانی شامل منابع پیچیدگی و پویایی از قبیل فناوری، اقتصاد، منابع طبیعی، سیاست و قوانین، و مسائل جمعیتی و اجتماعی و فرهنگی است. در سطح فردی نیز پیچیدگی زندگی تابعی از تعداد مسائل موجود در محیط یک فرد و وابستگی متقابل بین این موضوعات است. پویایی زندگی، مشابه پویایی‌هایی که سازمان را متأثر می‌سازند، تابعی از فراوانی، درجه و پیش‌بینی‌ناپذیر بودن تغییر در هریک از این موضوعات است. عوامل مربوط به پیچیدگی‌ها و پویایی‌ها شامل خانه و گستردگی خانواده، شغل و کارفرما، حرفه یا شغل و فعالیت‌های اجتماعی و اوقات فراغت است.

سطوح بالاتر پیچیدگی زندگی و پویایی تجربه‌شده توسط افراد به سطوح پایین‌تری از تعادل درک‌شده بین کار و زندگی منجر خواهد شد، اما این رابطه با دهنده‌گی منابع، دسترسی به آن‌ها در محیط فرد، ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی تغییر می‌کند؛ بنابراین، چارچوب حاضر تأثیر چهار مجموعه متغیر تعدیل‌کننده، شامل دو متغیر دهنده‌گی منابع و دسترسی به منابع در سطح کلان و دو متغیر ارزش‌ها و صفات شخصیتی در سطح خرد را بر رابطه بین پیچیدگی/پویایی زندگی و تعادل کار و زندگی ترکیب می‌کند. با وام‌گرفتن از ادبیات تئوری سازمان، که در آن دهنده‌گی، فراوانی یا کمبود منابع در محیط سازمان است، وجود یا کمبود منابع در محیط فرد، رابطه بین پیچیدگی و پویایی تجربه‌شده در زندگی با تعادل کار و زندگی او را تعدیل می‌کند. اگرچه منابعی که فرد در محیط خود مدیریت می‌کند با منابعی که در سطح سازمانی تحلیل می‌شود متفاوت است، پویایی محیط و فراوانی منابع به توضیح تصمیمات شخصی اتخاذشده برای ایجاد تعادل بین زندگی کمک



می‌کند. این منابع شامل کارفرما، خانواده، اجتماع و حرفه است. علاوه بر این، همان‌طور که دسترسی به بازارها ممکن است برای یک سازمان به دلیل موانع ورود کم‌وبیش دشوار باشد، برای یک فرد، دسترسی به منابع، به‌عنوان توانایی فرد برای استفاده از منابع برای مقابله مؤثرتر با پیچیدگی و پویایی زندگی تعریف می‌شود که بر رابطه بین پیچیدگی زندگی و پویایی و تعادل تجربه‌شده کار و زندگی فرد تأثیر می‌گذارد. این منابع شامل جغرافیا، اطلاعات و اقتصاد است.

در سطح خرد، رابطه متأثر از سیستم ارزشی شخصی است که یک فرد به کار می‌گیرد و برای آن اهمیت قائل است (شدت ارزش‌ها) و همچنین ارزش‌هایی که در سراسر حوزه‌های زندگی فرد به اشتراک گذاشته می‌شوند (فضای محوری ارزش‌ها) و ارزش‌هایی که با اعضای زندگی کاری و زندگی شخصی او به اشتراک گذاشته می‌شود (تیلور ارزش‌ها). منابع فردی در قالب ویژگی‌های شخصیتی نیز بر نحوه برخورد افراد با پیچیدگی و پویایی زندگی و اینکه در چه سطحی می‌توانند تعادل بین کار و زندگی را ایجاد کنند، تأثیر دارد. برای اهداف این چارچوب، تمرکز بر ساختارهای شخصیتی که ممکن است نحوه واکنش افراد به پیچیدگی و پویایی در زندگی را توضیح دهند، مهم است. در نتیجه، با تمرکز بر این معیار، خودکارآمدی، منبع کنترل، تاب‌آوری، تفکر مثبت / منفی و اتکا به خود به‌عنوان تعدیل‌کننده‌هایی کلیدی برای افرادی که در تلاش برای ایجاد تعادل کار-زندگی هستند در نظر گرفته شده است (Crooker et al., 2002: 389-392). براساس چارچوب بیان‌شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که چه شرایطی در سطح فردی و سازمانی بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری توسط زنان عضو هیئت علمی دانشگاه اثرگذار است.

## ۲-۲. پیشینه تجربی

در زمینه کار-خانواده پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج کشور انجام شده است که تعداد زیادی از این پژوهش‌ها به موضوع تعارض کار-خانواده اختصاص یافته و عوامل مؤثر بر تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی و نیز پیامدهای این تعارض را مورد بررسی قرار داده‌اند. لنداک-کابوک<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) دریافت اگرچه تعادل کار و زندگی در دانشگاه موضوعی است که به‌طور گسترده در گفتمان دانشگاهی ارائه شده است، هنوز هیچ راه‌حل ساختاری برای این پدیده وجود ندارد و زنان مشارکت‌کننده در پژوهش او تصمیم گرفته‌اند در سطح خرد، یعنی در سطح خانواده‌شان و به روش خودشان با آن برخورد کنند، بدون اینکه ساختارهای سازمانی را که کار در بافت اجتماعی آکادمیک بر آن استوار است، زیر سؤال ببرند. رحمان و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که تضاد کار-خانواده تأثیر

منفی معناداری بر رضایت شغلی دانشگاهیان دارد. هلوچی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که بین دانشگاهیان زن و مرد در رابطه با تعادل کار و زندگی تفاوت معناداری وجود دارد، ولی تعادل کار و زندگی براساس متغیرهای رتبه علمی و رشته تفاوتی ندارد. تافلتی و استار<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) چهار روشی را که زنان دانشگاهی رابطه خود با تعادل کار و زندگی را بنا می‌کنند، شامل وظیفه مدیریت شخصی، یک ایدئال غیرممکن، مضر برای شغل و غیرقابل ذکر در کار بیان کردند. همچنین شیوه‌های صحبت زنان دانشگاهی درباره تعادل کار-زندگی متأثر از نگرش‌های جنسیتی در زمینه کار دستمزدی و مراقبت‌های بدون دستمزد بوده است. کاستاندا و ایسگرو<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) تجربه زیسته مادران را در سطوح مختلف دانشگاهی به‌عنوان دانشجو، کارمند و استاد به تصویر کشیدند؛ تجربه‌ای که تلاش دارد هم مادری را به نحو تمام و کمال انجام دهد و هم ضرورت‌ها و دشواری‌های محیط کار و نقش‌های شغلی را آزموده است. علی‌رغم اینکه نویسندگان معتقدند تحولات ساختاری و فرهنگی، حیات علمی و آموزشی زنان را متحول کرده و تا سطح خانواده نیز این تحولات جریان داشته است، راهبردهایی که برای سهیم‌شدن بیشتر زنان در فضای علمی دانشگاهی ارائه می‌دهند، از ناکافی‌بودن تحولات ساختاری و فرهنگی در افزایش حضور علمی زنان حکایت می‌کند. نوشته فیلیپسن و بوستیک<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)، در مصاحبه با زنان عضو هیئت علمی، به دنبال شناخت چگونگی برقراری تعادل بین وظایف شغلی و خانوادگی بوده و نشان داده آنچه زنان از شغل خود می‌خواهند و آنچه از زنان انتظار می‌رود در شغل خود به آن بپردازند، در یک مسیر موازی قرار دارند که گاه افراد به‌ناچار بین این دو دست به انتخاب می‌زنند.

حسن پور (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با فراتحلیل ۴۹ پژوهش، عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده را در چهار دسته فردی، خانوادگی، سازمانی و ملی دسته‌بندی کردند. عوامل فردی عبارت‌اند از: عوامل جمعیت‌شناختی شامل پشتکار، انگیزه، وفاداری، خصیصه‌های رهبری، آموزش و مربی‌گری، عوامل خانوادگی شامل حمایت همسر و خانواده، شرایط شغلی همسر و وضعیت اقتصادی خانواده، عوامل سازمانی شامل آمادگی سازمانی، ماهیت کار و محل کار، استرس شغلی، انعطاف‌پذیری شغلی، فراهم‌بودن فناوری‌های لازم برای دورکاری، تقاضاهای کاری، فرهنگ سازمانی، برنامه‌ها و سیاست‌های حمایت‌گرانه مانند قوانین و مقررات مربوط به زایمان، نگهداری از فرزند و پرستاری از اعضای خانواده، شیفت کاری شبانه، مکان استراحت برای کارمندان زن، مرخصی در زمان فوت

1. Helvaci

2. Toffoletti &amp; Starr

3. Castaneda &amp; Isgro

4. Philipsen &amp; Bostic

همسر، امکان کار پاره‌وقت برای کارمندان زن، و عوامل ملی شامل ساختار حقوقی-سیاسی، هنجارهای فرهنگی و اجتماعی مانند فرهنگ مردسالاری و نقش‌های جنسیتی سنتی. ابراهیم‌زاده دستجردی (۲۰۲۱) تجربه زیسته استادان در خصوص پیشایندها و پیاپی‌های تعارض کار و خانواده را در شش مقوله اصلی پیشایندهای شخصی، خانوادگی و شغلی و پیاپی‌های شخصی، خانوادگی و شغلی دسته‌بندی کردند. ابراهیمی (۲۰۲۱) نشان داد پیشینه خانوادگی، ادراک خودکارآمدی، توان انطباق‌پذیری با شرایط، بلندپروازی و شهامت رویارویی با مصائب و حمایتگری خانواده و پروای مراقبت، سوئیته مثبت مناسبات کار و زندگی در مدیران زن دانشگاهی را تشکیل می‌دهند و قیاس‌های بازدارنده، تلقین کلیشه‌های جنسیتی، حس ناکامی در زندگی، اندیش‌پایه‌های جزمی و مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی، قالب اصلی تجربه منفی آنان از رویارویی این دو عرصه است. مطالعه دباغی (۲۰۲۱) نشان داد ماهیت شغل اعضای هیئت علمی مزایایی مانند انعطاف زمان، دستمزد و حضور اجتماعی به همراه دارد، اما مشکلاتی مانند وظیفه‌محوری و استمرار وظایف شغلی موجب می‌شود آنان همواره دغدغه شبانه‌روزی داشته باشند و حتی به‌رغم حضور در خانه، با احساساتی مانند تنش، فشار زمانی، عذاب وجدان مادری، فراموشی نقش و... مواجه باشند. براساس یافته‌های شیربگی و کهنه‌پوشی (۲۰۲۰) اعضای هیئت علمی زن و مرد به گونه‌های متفاوتی پدیده گرانباری نقش را تجربه کرده‌اند. شیوه نگرش و تفکر اعضای هیئت علمی که مسئولیت مراقبت از بچه‌ها یا والدین سالمندان را برعهده داشتند، بر میزان سازگاری آنان با گرانباری نقش تأثیر داشت. تجربه آن دسته از اعضای هیئت علمی که در مدیریت‌های اجرایی دانشگاهی نیز ایفای نقش می‌کردند با تجربه اعضای هیئت علمی که در کارهای اجرایی درگیر نبودند، از نظر گرانباری نقش متفاوت بود. به نظر مدیران دانشگاهی، مقابله و سازگاری با گرانباری نقش، امری ممکن و لازم است. با تغییر دیدگاه اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه، داشتن برنامه کاری منظم و اولویت‌دهی به کارها می‌تواند میزان فشار کاری و ذهنی بر اعضای هیئت علمی را کاهش داد. همچنین تغییر قوانین دانشگاهی و داشتن انتظارات متناسب با میزان دریافتی آن‌ها از راه‌حل‌های مفید دیگر برای کاهش گرانباری نقش اعضای هیئت علمی بیان شد. هاشمیان و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند عوامل تعدیل‌گر در ارتباط میان سنگین‌باری نقش و رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی در بین اعضای هیئت علمی عبارت‌اند از: عوامل فردی شامل خودکارآمدی، خبرگی تجربی، تلقی از تعادل کار-زندگی، الگوی نقش، کانون کنترل درونی و توان انطباق‌پذیری، عوامل سازمانی شامل فرهنگ سازمانی پذیرای تعادل، حمایت همکاران، حمایت همسر و انعطاف‌پذیری نقش‌های محوله و عوامل فردی-موقعیتی نیز شامل کیفیت تبادلات عضو-گروه، کیفیت تبادلات عضو-مدیر، تناسب شخص-شغل، تناسب شخص-

سازمان، کنترل بر شغل و کنترل بر خانه. خامه‌چی و همکاران (۲۰۲۰) در فراتحلیل ۲۶ پژوهش داخلی و خارجی در زمینه توازن کار-زندگی نشان دادند از بین پیشایندهای توازن کار-زندگی، به ترتیب متغیرهای مهارت‌های فردی، حجم کاری زیاد، استقلال کاری، حمایت خانواده و انعطاف‌پذیری کاری دارای بیشترین اندازه اثر هستند. براساس پژوهش باقری و سادات حسینی (۲۰۱۶) زنان عضو هیئت‌علمی با چالش‌هایی در زمینه تعدد نقش‌های خانوادگی و شغلی روبه‌رو هستند که در صورت اتخاذ راهبردهای مناسب از سوی فرد، خانواده و سازمان قادر به برقراری تعادل بین نقش‌های خود خواهند بود. پژوهش نجفی و همکاران (۲۰۱۳) نیز نشان داد ساعات کار نسبتاً زیاد، پایین بودن سطح درآمد و نبود برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده بهینه از زمان و فرصت‌ها بیشترین تأثیر را در برهم‌خوردن تعادل کار و زندگی در بین استادان دارد. در مجموع پژوهش‌های پیشین جنبه‌های مختلف تلفیق کار-خانواده را مورد توجه قرار داده‌اند، اما وجه تمایز پژوهش حاضر، تمرکز بر زنان عضو هیئت‌علمی با توجه به شرایط و مسئولیت‌های شغلی خاص این گروه و نیز تأکید بر نقش مادری آنان است.

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر برای پاسخ به سؤال پژوهش، به دنبال توصیف و درک کامل و عمیق تجربه زنان عضو هیئت‌علمی از شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و مادری بودیم، از روش کیفی استفاده کردیم. جامعه هدف پژوهش حاضر، زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند که تجربه مادری و اشتغال هم‌زمان دارند. انتخاب مشارکت‌کنندگان به روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن حداکثر تنوع براساس ویژگی‌هایی از قبیل سن، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، تعداد و سن فرزندان انجام گرفت. شرایط ورود به مطالعه شاغل بودن به عنوان عضو هیئت‌علمی تمام‌وقت، داشتن حداقل یک فرزند، تجربه اشتغال و مادری به طور هم‌زمان و علاقه‌مندی به شرکت در پژوهش بود. اطلاعات با استفاده از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. مصاحبه‌ها برحسب شرایط و تمایل مشارکت‌کنندگان به صورت حضوری و تلفنی انجام گرفت و مدت مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۹۰ دقیقه بود. نمونه‌گیری و انجام مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت و براین اساس با ۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های شهر تهران مصاحبه شد. مشخصات مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

شماره	سن	سابقه کار	وضعیت استخدامی	رتبه	سن ازدواج	تعداد فرزندان	سن فرزندان
۱	۵۵	۲۱	رسمی قطعی	استاد	۲۲	۲	۳۰-۳۳

شماره	سن	سابقه کار	وضعیت استخدامی	رتبه	سن ازدواج	تعداد فرزندان	سن فرزندان
۲	۳۶	۸	رسمی قطعی	استادیار	۲۲	۱	۸
۳	۴۱	۷	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۵	۲	۱۴-۷
۴	۳۵	۳	پیمانی	استادیار	۲۰	۳	۸-۵-۱
۵	۴۲	۹	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۴	۱	۵
۶	۴۰	۸	پیمانی	استادیار	۳۴	۲	۴-۱
۷	۳۷	۱۰	پیمانی	استادیار	۱۸	۲	۱۵-۷
۸	۳۵	۹	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۸	۲	۴-۲
۹	۴۱	۷	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۹	۳	۱۱-۶-۳
۱۰	۳۷	۴	پیمانی	استادیار	۲۸	۲	۶-۲
۱۱	۳۸	۶	پیمانی	استادیار	۲۹	۱	۵
۱۲	۴۵	۸	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۰	۱	۱۲
۱۳	۳۸	۸	رسمی قطعی	استادیار	۲۲	۳	۱۲-۴-۲
۱۴	۴۴	۳	پیمانی	استادیار	۲۰	۱	۱۸
۱۵	۴۲	۸	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۵	۴	۱۱-۹-۵-۳
۱۶	۴۱	۵	پیمانی	استادیار	۲۷	۲	۸-۴
۱۷	۴۱	۹	رسمی آزمایشی	استادیار	۲۴	۱	۱۲
۱۸	۳۷	۲	پیمانی	استادیار	۲۰	۳	سه ماهه-۹-۱۳
۱۹	۳۹	۵	پیمانی	استادیار	۲۴	۲	۷-۲
۲۰	۴۴	۱۰	رسمی قطعی	دانشیار	۲۰	۴	۲۰-۱۲-۵-۱

برای تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها پس از هر مصاحبه، فایل صوتی به فایل متنی تبدیل و سپس با به‌کارگیری تکنیک تحلیل محتوای تلخیصی کدگذاری شد. در این تکنیک، متن به‌گونه‌ای تلخیص می‌شود که محتوای اصلی و معنایی آن حفظ شود و یک چارچوب معنایی و بیانگر از متن باقی بماند و مواد حشو و همپوش کنار گذاشته شوند. برای این منظور از طریق رویه‌های تقلیل، نقل معنایی و تعمیم، عبارت‌هایی که در یک سطح تحلیلی با یکدیگر هم‌پوشانی دارند، توضیح‌های زیاد و حتی نمونه‌های مازاد و همپوش کنار گذاشته می‌شود تا امکان ایجاد مقوله‌های استقرایی فراهم شود. به این ترتیب در این فرایند، مقوله‌های فرعی همپوش در یک سطح تحلیلی در قالب مقوله‌های اصلی جمع می‌شوند و حتی با بازتعریف مقوله‌های اصلی و بازنگری در آن‌ها می‌توان فرایند تقلیل را همچنان ادامه داد. برای انجام تلخیص، ابتدا داده‌ها به گزاره‌ها، بندها یا عبارت‌ها تبدیل می‌شوند و سپس بخش‌های بی‌ارتباط به پرسش‌های پژوهش یا بخش‌های همپوش یا دارای معنای مشابه با سایر بخش‌ها کنار گذاشته می‌شوند و پس از آن بخش‌های هم‌قالب یا دارای تعبیرهای مشابه در یک مجموعه جمع و

خلاصه می‌شوند (Mirzaei, 2015: 1122). به این ترتیب حاصل تحلیل داده‌ها استخراج مقوله‌هایی بوده که بیانگر شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است.

#### ۴. یافته‌های پژوهشی

سن مشارکت کنندگان ۳۵ تا ۵۵ سال است و ۲ تا ۲۱ سال سابقه کار به‌عنوان عضو هیئت‌علمی در دانشگاه‌های شهر تهران دارند. سن ازدواج آنان بین ۱۸ تا ۳۴ سال است و ۱ تا ۴ فرزند در سنین زیر ۱ سال تا ۳۲ سال دارند. براساس تحلیل انجام‌شده، شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری در ۸ مقوله «نگرش به مادری و اشتغال»، «چگونگی حمایت و همراهی خانواده»، «چگونگی حمایت و همراهی دانشگاه»، «اقتضات شغلی اعضای هیئت‌علمی»، «خصوصیات فردی»، «دشواری‌های دوران خردسالی فرزندان»، «حضور فرزندان در منزل» و «دسترسی به امکانات مادی» بررسی شده است. مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها در جدول ۲ آمده و در ادامه، شرایط همراه با نمونه‌هایی از صحبت‌های مشارکت‌کنندگان بیان شده است.

جدول ۲. مقوله‌های مربوط به شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری

مقوله	زیرمقوله
نگرش به مادری و اشتغال	نگرش به مادری
	باور مثبت به اشتغال و مادری هم‌زمان
چگونگی حمایت و همراهی خانواده	حمایت و همراهی همسر
	نبود حمایت و همراهی همسر
	حمایت و همراهی خانواده خود و همسر
چگونگی حمایت و همراهی دانشگاه	نبود حمایت و همراهی خانواده خود و همسر
	درک شرایط و همراهی با فرد توسط همکاران و مسئولان دانشگاه
	عدم درک دشواری‌ها و اقتضات نقش مادری توسط مسئولان دانشگاه
	محروم کردن فرد از فرصت‌های موفقیت شغلی به‌دلیل مادری
اقتضات شغلی اعضای هیئت‌علمی	حمایت‌نکردن قوانین از نقش مادری
	فوریت زمانی برخی فعالیت‌های شغلی
	لزوم تمرکز جدی بر فعالیت‌های شغلی در سال‌های ابتدایی
	نبود امکان استفاده از قوانین ساعات شیردهی و تقلیل ساعت کار
	نبود امکان استفاده واقعی از مرخصی زایمان
	لزوم صرف وقت زیاد و مستمر برای فعالیت‌های شغلی
	شرایط شغلی خاص رشته تحصیلی
	نیاز به صرف وقت زیاد برای کسب موفقیت شغلی
	نبود مرز مشخص بین زندگی شغلی و خانوادگی

مقوله	زیرمقوله
	لزوم استمرار فعالیت‌های شغلی در منزل
	الزامات رشد و ارتقای شغلی
	کمیت‌محوری قوانین در ارزیابی موفقیت شغلی
خصوصیات فردی	پرکاربودن
	کمال‌گرایی و وسواس علمی
	مسئولیت‌پذیری جدی شغلی
	وسواس تربیتی
دشواری‌های دوران خردسالی فرزندان	دشواری‌های دوران شیردهی
	شیطنت‌های دوران خردسالی
	وابستگی فرزند به مادر
حضور فرزندان در منزل	دشواری‌های استفاده از مهدکودک
	حضور فرزندان در منزل در تعطیلات تابستان
	حضور فرزندان در منزل به دلیل تعطیلی مهدکودک و مدارس
دسترسی به امکانات مادی	حضور فرزندان در منزل به دلیل بیماری
	مسافت محل کار تا منزل
	توانایی مالی
	وسیله نقلیه

#### ۴-۱. نگرش به مادری و اشتغال

«نگرش به مادری» از شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری است. اعتقاد به لزوم مشارکت پدر در فرزندپروری و متفاوت دانستن مادری با پرستاری دائم از فرزند، از طریق جلب مشارکت همسر در امور مربوط به فرزندان، زمینه‌ساز صرف وقت کمتر مادر برای فرزندپروری شده که نقش مثبتی در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری داشته است. «مادربودن با پرستاری دائم فرق می‌کند. من مادرم با تمام وظایف مادری، اما دلیل نمی‌شه که چون من مادرم، همسر من کاری برای تربیت فرزندانم انجام نده، نه، هر وقت لازم بود همسرم بچه‌ها رو می‌بره بیرون یا توی درسشون کمکشون می‌کنه» (شماره ۱). در مقابل، خودانگاره‌های نادرست درباره مادری، با تحمیل حجم زیادی از وظایف بر مادر، او را با فشار نقش مادری مواجه کرده و مانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری می‌شود. «خودانگاره‌هایی که از نقش مادری وجود داره، می‌تونه یه عامل منفی باشه. وقتی مادری رو بسیار در سطح اعلا تعریف می‌کنیم، به این صورت که مادر خوب کسیه که بیست و چهار ساعت حواسش به بچه‌ش باشه و خواسته‌های بچه رو تو تمام زمینه‌ها اجابت کنه، این

انگاره غلط از نقش مادر می‌تونه خیلی آسیب‌زا باشه و باعث افراط و تفریط در ایفای نقش‌های چندگانه من مادر بشه» (شماره ۷).

«باور مثبت به اشتغال و مادری توأمان» دیگر عامل مؤثر بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. مادری و اشتغال توأمان را مشکل نپنداشتن و پذیرش هر دو بدون قربانی کردن یکی برای دیگری و نیز پذیرفتن مادری و خانواده به‌عنوان اولویت، از ابعاد این باور مثبت بوده است. «اولین چیز این بوده که من پذیرفتم که وظیفه مادری دارم و باید برای بچه سرمایه‌گذاری کنم و خوب از اول خانواده خیلی بیشتر از اشتغال برای من اهمیت داشت» (شماره ۲). نداشتن احساس محدودیت علی‌رغم وجود مشکلات به دلیل طبیعی دانستن مشکلات و پذیرش آن‌ها نیز از عوامل مهم در برقراری تعادل بوده است. «درسته مشکلات زیاد بود، اما معتقد بودم زندگی با همه این‌ها می‌گذره و اصلاً برام دور از انتظار نبود که همه چیز فراهم نباشه و برام کاملاً طبیعی بود که این سختی‌ها و زحمات وجود داشته باشه. برای همین هیچ‌وقت محدودیتی برای خودم حس نکردم» (شماره ۱). انگیزه‌بخش بودن وجود فرزندان برای تحمل دشواری‌های اشتغال و مادری هم‌زمان و عشق به کار و فرزند، از دیگر ابعاد باور مثبت به اشتغال و مادری هم‌زمان بوده است. «عشقی که به فرزندم و کارم دارم خیلی مؤثر بوده، کارم رو خیلی دوست دارم و حاضر نیستم با شغل دپگه‌ای عوض کنم، خود این دو تا به نظرم یه نیروی محرک و مؤثر بسیار قوی بوده برای اینکه بتونم کار و مادری را با هم پیش ببرم» (شماره ۵). همچنین باور به برکات وجود فرزندان نقش مهمی در تحمل دشواری‌های ایفای هم‌زمان نقش‌ها و برقراری تعادل داشته است. «من دیدم بعضی از همکاران هستند که پونزده شونزده ساله ازدواج کردن ولی بچه ندارن و می‌گن بچه مانع رشد خودمونه، اما من فکر می‌کنم لذت بردن از این تجربه یا سخت و طاقت‌فرسا بودن اون بستگی به باور آدم‌ها داره. من خودم معتقدم ورود بچه‌ها به زندگی اگرچه سختی‌های خاص خودش رو داره، اما برکات خاصی هم به همراه می‌آره و این به تحمل سختی‌ها کمک می‌کنه» (شماره ۱۶). از جمله این برکات، برکت در وقت و توان جسمی و ذهنی بوده است که نقش مهمی در موفقیت در ایفای هم‌زمان نقش شغلی و مادری داشته است. «من فکر می‌کنم یکی از چیزهایی که خیلی تأثیرگذاره تو مدیریت بچه‌ها و خانواده برای یک خانم شاغل، همین رزق و روزی معنوی این بچه‌هاست که می‌تونه خیلی به وقت آدم برکت بده، به جسم و ذهن آدم توان بده و این نکته‌ایه که به نظرم خیلی جاها تو حساب و کتاب ماها برای داشتن بچه بیشتر مغفول می‌مونه» (شماره ۱۳). باور به ارزشمندی مادری و اشتغال توأمان مورد دیگری بوده که زنان به آن اشاره کرده‌اند. «خوب یه وقت‌هایی در کنار



هم دیدن مادری و اشتغال خیلی سخت بوده برام، ولی چون خیلی برام ارزشمند بوده، تونستم با تحمل اون سختی‌ها، بین اینا تعادل برقرار کنم» (شماره ۱۷).

#### ۴-۲. چگونگی حمایت و همراهی خانواده

«حمایت و همراهی همسر» از مهم‌ترین شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. درک همسر از شرایط شغلی زن و دشواری ایفای نقش‌های چندگانه توسط او از مصادیق این حمایت بوده است. «به نظرم مهم‌ترین چیز درک همسر، حتی اگر کمک هم نخواست بکنه توی خونه، همین که بفهمه که چه کار بزرگی داره از طرف خانمش انجام می‌شه، این واقعاً خیلی می‌تونه روحیه‌بخش باشه و درواقع این توان روحی، توان جسمی مضاعفی به آدم می‌ده» (شماره ۱۳). زنان همچنین امید دادن همسر و تشویق و تأیید شدن توسط او را مؤثر دانسته‌اند. «همسر من همیشه مشوقم بوده و از همه مهم‌تر اون امیدی که به من می‌داد و می‌گفت: شما می‌تونید از پیش بریباید و تمام خانم‌های خانه‌داری که من می‌شناسم، هیچ کدوم رسیدگی‌شون به زندگی به خوبی تو نیست» (شماره ۲). همکاری و همراهی همسر در امور منزل و فرزندان نیز نقش بسیار مهمی در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری داشته است. «همسر همراهی داشت، همسر من باور داره که چون من هم مثل ایشون شاغلم، ایشون هم مثل من تو خونه وظایف خودش رو داره و کار می‌کنه» (شماره ۱۵). همراهی همسر در امور شغلی نیز در موفقیت زن نقش پررنگی داشته است. «من معتقدم اگر می‌گن پشت سر هر مرد موفق حتماً یه زن خوب هست، پشت سر هر زن موفق هم که تو اجتماع داره فعالیت می‌کنه و توانمندی‌هاش رو به منصفه ظهور می‌ذاره حتماً یه مرد خوب و حمایتگر هست که اون زن رو درک می‌کنه و باهاش همراهی؛ همسر من هم دقیقاً این‌طوره و خوب باعث شده دغدغه و مشکل چندانی برای هماهنگ کردن اشتغال و مادری نداشته باشم» (شماره ۲). در مقابل «نبود حمایت و همراهی همسر» از مهم‌ترین موانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. عدم تقسیم کار بین زن و شوهر ناشی از دیدگاه‌های فرهنگی در این زمینه، فشار مضاعفی را به زنان وارد کرده است. «تعادل بین شغل و مادری رو قطعاً به‌تنهایی نمی‌شه انجام داد. اگه همسر همراهی می‌کرد تا حدودی تعادل ایجاد می‌شد. اگر مرد طرز تفکرش و نگاهش این نباشه که کارهای منزل و بچه‌داری وظیفه زن هست و مرد وظیفه‌ای نداره، اون وقته که می‌شه از زن انتظار داشت که بتونه تعادلی بین نقش‌هاش برقرار کنه» (شماره ۸). در مواردی نیز مشغله زیاد همسر و شرایط شغلی او مانع حمایت و همراهی و در نتیجه قرار گرفتن بار مسئولیت همه امور منزل و فرزندان بر دوش زن شده است. «همسرم کارشون خیلی زیاده و صبح زود که می‌رن سرکار و شب ساعت هشت می‌آن خونه، طبیعتاً خیلی خسته هستن و دیگه نمی‌شه ازشون انتظار داشت که کمک

کنن و همه کارهای خونه و بچه‌ها با خودمه» (شماره ۱۰). عدم درک و پذیرش شرایط شغلی زن توسط همسر نیز از موانع حمایت و همراهی همسر و برقراری تعادل بوده که به شکل‌های مختلفی تجربه شده است. درک نکردن شرایط زن شاغل و انتظار عملکرد یک زن خانه‌دار را از او داشتن، زن را با حجم زیادی از وظایف در خانواده روبه‌رو کرده که انجام آن‌ها مستلزم صرف زمان و انرژی بسیار بوده و خستگی و دلسردی زن را به دنبال داشته است. «بالاخره عدم تعادل یه وقت‌هایی پیش می‌آد، چون خیلی وقت‌ها آقایون و کلاً خانواده‌ها، انتظاری که از یه زن شاغل دارن با انتظاری که از یه زن خانه‌دار دارند اصلاً متفاوت نیست و انتظار یه خونه تمیز و غذای گرم و همه اینا هست و تازه انتظاراتی که از یه خانم دکتر هست برای اینکه خونه تمیز و مرتبی داشته باشه، شاید حتی خیلی بیشتر از یه خانم خانه‌دار هست و این خیلی اذیت‌کننده است. باعث می‌شه آدم یه مقدار حالت فرسودگی و دلسردی بهش دست بده» (شماره ۱۳).

«حمایت و همراهی خانواده خود و همسر» از دیگر عواملی بوده که نقش مثبت و بسیار مؤثری در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری داشته است. کمک‌های پدر، مادر و خواهر و همچنین پدر و مادر همسر در نگهداری فرزندان از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار بیان شده است. «واقعیتش مهم‌ترین و شاید تنها عاملی که به من کمک کرد، مادرم بودن. با خیال راحت من همیشه بچه‌ها رو پیش مادرم می‌ذاشتم و مطمئناً اگه چنین شرایطی برای من نبود، به‌خاطر حساسیت‌هایی که خودم دارم و نمی‌تونستم بچه‌ها رو مهد یا پیش پرستار بگذارم، اصلاً نمی‌تونستم کار کنم» (شماره ۳).

در مقابل «نبود حمایت و همراهی خانواده خود و همسر» در دشواری برقراری تعادل نقش داشته است. در مواردی زنان به‌دلیل زندگی در شهری دیگر و نداشتن دسترسی به خانواده‌ها از حمایت آنان محروم بوده‌اند. «یه چیزی که خیلی می‌تونه کمک بکنه، همراهی خانواده‌هاست. من خانوادهم شهرستان، یه وقتی تو وضعیت اضطراری که پرستار هم نمی‌تونه به داد آدم برسه، واقعاً آدم دستش به هیچ‌جا بند نیست و یه حالت درماندگی داره، اگر خانواده‌ها باشن می‌تونم بچه‌ها رو بذارم پیششون و به کارم برسم» (شماره ۱۳). در مواردی نیز خانواده همسر نه‌فقط از زن حمایت نمی‌کنند، بلکه بدون توجه به شرایط دشوار او انتظاراتی دارند که زن را با فشار مضاعفی مواجه می‌کند. «انتظارات بیجای خانواده همسر باعث خستگی بیش‌ازحد من شده، همسرم تک‌پسر خانواده هستن، پدرشون هم فوت شدن، خوب مادرشون انتظار دارن که همسرم وقتش رو برای ایشون و دخترش هم بگذاره، خواهرشوهرم هر بار برای خرید و کارهای پزشکی به منزل ما می‌آن، حداقل دو ماه می‌مونن و من خیلی اوقات در شرایط بحرانی و سختی هستم و نمی‌تونم پذیرای مهمون طولانی‌مدت باشم» (شماره ۸).

#### ۴-۳. چگونگی حمایت و همراهی دانشگاه

«درک شرایط و همراهی با فرد توسط همکاران و مسئولان دانشگاه» نقش مهمی در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری داشته است. درک و همراهی مسئولان دانشگاه برای برنامه حضور منعطف و اعمال نکردن سخت‌گیری‌های محدودیت‌آور توسط مسئولان مافوق به زنان برای هماهنگی برنامه‌های فرزندان با ساعات حضور در دانشگاه کمک کرده است. «همراه بودن مجموعه‌ای که شما در اون مشغول به کار هستید و اینکه از طرف مدیرتون درک بشید، فوق‌العاده اثرگذاره. تو دانشکده ما تقریباً می‌تونم بگم همه مدیرگروه‌هایی که داشتیم از درک بالایی برخوردار بودن در مورد شرایط مادری و سختی اون، و برای همین انعطاف‌هایی رو برای ما قرار می‌دادن که وضعیت حضور ما جواری باشه که خیلی برامون سخت و اذیت‌کننده نباشه» (شماره ۱۷).

اجازه دورکاری دادن به مادر دارای فرزند خردسال نمونه دیگری از درک شرایط و همراهی مسئولان دانشگاه بوده است. «با اینکه شاید مدیرگروه لازمه که تمام روزهای هفته در دانشگاه حضور داشته باشه، به من اجازه دادن که همون روزهای موظف تدریس رو فقط حضور داشته باشم و سایر کارها رو تو منزل انجام بدم، یعنی با حمایت‌هایی که می‌کردن، من کارهای دانشگاه و بچه و منزل رو به خوبی پیش می‌بردم» (شماره ۵). زنان همچنین همکاری و همراهی همکاران را مؤثر بیان کرده‌اند. «همکاری خود همکاران خیلی اهمیت داره. من همکارانم خیلی همراهی می‌کنن و پسر من که با من می‌آد دانشگاه تو جلسات، واقعاً خیلی خوش‌برخورد هستن. اوایل چند باری گفته شده بود که بهتره بچه رو نیارید، ولی بعداً که دیدن نه، انگار مشکل خاصی ایجاد نمی‌شه، دیگه چیزی نگفتن» (شماره ۶). همکاری دانشکده با مادر در دوران بارداری مصداق دیگری از درک شرایط و همراهی همکاران و مسئولان دانشگاه بوده است. «من دوران بارداریم دوران پرخطری بود که استراحت مطلق بودم، باین حال کارهای دانشگاه رو کنار گذاشتم و در حقیقت از مرخصی استفاده نکردم. به صورت خیلی خاص می‌اومدم دانشگاه خیلی آروم کلاس‌هامو برگزار می‌کردم و می‌رفتم. دورانی بود که بالاخره استرس داشت، اما همکارانم و دانشکده چون شرایطم رو می‌دونستن با من خیلی همکاری کردن» (شماره ۵).

در مقابل «نبود درک دشواری‌ها و اقتضائات نقش مادری توسط مسئولان دانشگاه» از موانع مهم برقراری تعادل بین نقش شغلی و خانوادگی بوده است. در مواردی زنان این نبود درک و حمایت را ناشی از مرد بودن مسئولان دانشکده و نداشتن درک درست از دشواری‌ها و اقتضائات نقش مادری دانسته‌اند. «رؤسای دانشکده به‌خاطر اینکه مرد بودن، شرایط رو درک نمی‌کردن و انعطاف در ساعات حضور در دانشگاه رو قبول نمی‌کردن. طوری برخورد می‌کردن که نشه راحت مادری و اشتغال رو در

کنار هم داشت» (شماره ۱۷). در نظر نگرفتن شرایط مادر دارای فرزند خردسال در تنظیم برنامه کلاس‌ها از مصادیق عدم درک شرایط و حمایت مسئولان دانشگاه بوده است. «اون زمان هم که حضوری بودیم، همیشه کلاس‌های عصر برای من گذاشته می‌شد، شما فکر کنید یک کلاس هشت تا ده صبح و یک کلاس پنج تا هفت بعد از ظهر و من به هیچ وجه نمی‌تونستم برنامه‌هام رو تنظیم کنم و خیلی اوقات برای مهد فرزندم به مشکل برمی‌خوردم. هیچ وقت تو گروه ما در برنامه‌ریزی کلاس‌ها به این توجه نشد که من بچه کوچیک دارم، این یعنی اینکه تو سیستم دانشگاهی ما اگر بچه داشته باشی، هیچ همراهی و حمایتی از طرف سیستم وجود نداره، حتی یکی دو سال اول که بچه به شدت نیازمند مادره» (شماره ۱۵). فشارهای مسئولان دانشگاه نیز با تأثیر منفی بر روحیه زنان، صبر و تحمل آنان را برای ایفای نقش‌های چندگانه کاهش داده است. «خانم‌ها به دلیل اینکه روحیه حساسی دارن، اون آرامش محل کار خیلی می‌تونه اثرگذار باشه. مسئولی که کارها رو مدیریت می‌کنه، وقتی یه سری سخت‌گیری‌هایی می‌کنه که اولاً به پیشبرد کار کمک نمی‌کنه و ثانیاً روحیه آدم رو خراب می‌کنه، آدم صبر و توانش برای تحمل سختی‌های وظایف شغلی و مادری و همسری و خانه‌داری کم می‌شه. مثلاً یه روز تعطیلی من بود، من چون روز دیگه‌ای که روز کاریم بود نمی‌تونستم بیام، برای جبران روز تعطیلی برنامه‌م رو اومدم، اما هفته بعد نامه کتبی دادند که چرا فلان روز نیومدی. این ایراد گرفتن‌ها و اذیت کردن‌ها واقعاً اعصاب آدم رو خورد می‌کنه و روی کیفیت مادری هم اثر منفی می‌ذاره» (شماره ۱۳). در نظر نگرفتن دشواری شرایط مادران برای انجام وظایف شغلی به‌ویژه در سال‌های ابتدایی اشتغال و داشتن انتظارات یکسان از همه اعضای علمی فارغ از جنسیت و نقش‌های چندگانه‌ای که مادران برعهده دارند، از دیگر موارد بیان شده توسط زنان بوده است. «مورد دیگه انتظاراتیه که دانشگاه از یک عضو هیئت علمی جوان پیمانی داره و هیچ فرقی هم در عمل بین یک عضو خانم و آقا قائل نیست. مسئله اینه که بازه زمانی مناسب برای فرزندآوری و سال‌های اولیه فرزندپروری که بچه بسیار به مادر وابسته است، دقیقاً با بازه زمانی کسب امتیازات لازم برای اثبات خودت به دانشگاه و تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی تداخل داره. اگرچه در قوانین، ۹ ماه مرخصی زایمان شما به زمان مجاز برای تبدیل وضعیت اضافه می‌شه، در عمل پرونده شما این‌طور بررسی نمی‌شه و مادری و فرزندآوری شما اصلاً دیده نمی‌شه و به شما می‌گن اگر می‌خوای بچه بیاری و نمی‌تونی مقاله بیشتری بدی مجبور نیستی بمونی، برو بشین خونه تا کسی بیاد که می‌تونه تعداد مقالات بیشتری بده و رتبه دانشگاه رو بالا بیره. پس اینکه دانشگاه علی‌رغم سیاست‌های افزایش جمعیت هیچ حمایتی از مادری نمی‌کنه و اساساً مادری یه زن رو به رسمیت نمی‌شناسه، یه مانع جدی در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادریه» (شماره ۱۰). اجازه

دورکاری ندادن به مادران در شرایط کرونا علی‌رغم مصوبه دولت در این زمینه، از دیگر مصادیق نبود حمایت مسئولان دانشگاه بوده است. «یه نمونه دیگه از به‌رسمیت‌نشناختن مادری زنان، همین شرایط دورکاری ایام کروناست؛ با وجود اینکه دورکاری برای زنان دارای فرزندان زیر سه سال توی مصوبه دولت ابلاغ شده بود، دانشگاه نمی‌پذیرفت و توجیهشون هم این بود که هیئت‌امنا اختیار داره خودش تصمیم بگیره و ملزم به پذیرش و اجرای کامل مصوبات نیست. خوب در نتیجه من که هیئت‌علمی پژوهشی هستم و نه تدریس دارم و نه دانشجو و واقعاً نیازی به حضورم در دانشگاه نیست، با بچه زیر دو سال که مهد هم نمی‌تونستم بذارمش، مجبور بودم حضور داشته باشم» (شماره ۱۰).

«محروم کردن فرد از فرصت‌های موفقیت شغلی به دلیل مادری» دیگر مانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. در مواردی زنان به دلایلی از قبیل باورهای فرهنگی نادرست مسئولان دانشگاه مبنی بر تعارض داشتن فرزندان بیشتر با نظم و برنامه‌ریزی در زندگی و نیز دیدگاه منفی آنان نسبت به فرزندآوری، به‌طور غیرقانونی از فرصت‌های موفقیت شغلی خود محروم شده‌اند که این موضوع از موانع رشد و ارتقای شغلی زنان بوده است. «خیلی وقت‌ها فرزندآوری به‌عنوان گزینه منفی دیده می‌شه؛ اغلب افراد فکر می‌کنند فرزند زیادتر یعنی بی‌نظمی و بی‌برنامگی و فرزند ناخواسته؛ من بارها از اساتید خوب بسیار فرهیخته دانشگاه هم می‌شنیدم این حرف‌ها رو. وقتی که می‌خواستند حقوق شغلیم رو بدهند، منظورم حقوق مالی سر ماه نیست، مثلاً آگه می‌خواستند دانشجوی ارشد بدن یا درس ارشد بدن یا مواردی از این قبیل، با عنوان کردن این موضوع که شما دو تا بچه تو این دانشگاه به دنیا آوردید، به من دانشجو یا درس ارشد نمی‌دادند و این یعنی من به‌خاطر مادرشدم توی دانشگاه، حقوق شغلیم رو از دست می‌دادم و تنبیه می‌شدم. اصلاً حضور فعالم تو دانشگاه رو نمی‌دیدند و اینکه پژوهشگر برتر جوان شدم و چند دوره هم پژوهشگر برتر گروه‌مون شدم. الان هشت سال سابقه کار دارم، اما چون دانشجوی فارغ‌التحصیل ارشد ندارم، نمی‌تونم برای دانشیاری اقدام کنم و تنها کمبود پرونده من همین» (شماره ۱۵).

«نبود حمایت قوانین از مادری» از دیگر موانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. زنان مردسالارانه بودن قوانین و دیده‌نشدن مادری و اهمیت آن در قوانین را یکی از عوامل نبود حمایت قوانین از مادری بیان کرده‌اند. «اگر واقعاً باوری در خصوص اهمیت جایگاه مادری وجود داشت، خصوصاً برای کارفرما و صاحبان مشاغل و صرفاً این‌ها شعار نبود و اینو در مقام عمل هم پیاده می‌کردن، قوانین ما هم جور دیگه‌ای نوشته و عمل می‌شد. متأسفانه این‌ها فقط شعاریه و اون زنی که مادری اون طوری که باید حمایت نمی‌شه. حالا نهایت خیلی بخوان لطف کن، مثلاً ساعت

شیر در نظر می‌گیرن که خوب اون هم فقط برای دوران نوزادی و خردسالی کودک و به نیاز جسمی بچه توجه داره؛ درحالی‌که بچه نیازهای دیگه‌ای هم داره. علاوه‌براین، بچه هرچی بزرگ‌تر می‌شه مسائلش و درگیری‌ها و کارهاش و به‌تبع اون لزوم رسیدگی مادر بیشتر می‌شه، ولی این‌ها اصلاً تو قوانین ما دیده نشده» (شماره ۷). نبود حمایت از مادری در قوانین و برنامه‌ریزی‌های داخلی دانشگاه از دیگر مصادیق نبود حمایت قوانین از مادری بوده است. زنان به بی‌توجهی مسئولان دانشگاه به وظایف نقش مادری، در تنظیم زمان کلاس‌ها و نیز برگزاری برنامه‌های مختلف اشاره کردند. «بزرگ‌ترین موردی که وجود داره اینه که در کشور ما تو قانون‌هایی که گذاشته می‌شه، هیچ‌وقت دیده نمی‌شه که مادرها شاغل هستن. من اصلاً انتظار ندارم و قبول ندارم که یه خانم شاغل که مادری، کار کمتری رو ازش بخوان، ولی اگه به سری قوانین حمایتی برای شرایط خاص باشه، خیلی می‌تونه به مادر شاغل کمک کنه. مثلاً اگه قوانینی وجود داشته باشه که مدیران گروه رو ملزم کنه به اینکه مادربودن عضو هیئت‌علمی و سن فرزندانش در برنامه‌ریزی کلاس‌ها لحاظ بشه، خیلی کمک می‌کنه به کسی که فرزند خردسال داره تا برنامه کلاس‌هاش رو با برنامه مهدکودک بچه‌ش تنظیم کنه. یا مثلاً همین جلسات دانش‌افزایی که ساعت هفت تا نه شب گذاشته می‌شه، اصلاً این رو در نظر نمی‌گیرن که تعداد زیادی از اعضای خانم، مادر هستن و این تایم، زمان شام‌دادن و خوابوندن بچه‌هاست» (شماره ۱۵). زنان معتقدند مادری در قوانین دانشگاهی دیده نشده است و هیچ تفاوتی در انتظارات دانشگاه از یک مادر در مقایسه با سایر اعضا وجود ندارد. «مهم‌ترین مانع تعادل اینه که شغل هیئت‌علمی یه شغل کاملاً مردانه است و انتظارات شغلی اون هیچ هماهنگی با وظایف مادری نداره و در قوانین و آیین‌نامه‌های دانشگاهی هم اصلاً مادری دیده نشده. مثلاً من الان یه مادری هستم با سه تا بچه که کوچک‌ترین بچه‌م یک سالشه. من دقیقاً باید به اندازه یه آقا یا خانمی که مجرد کار بکنم تا بتونم انتظاراتی که دانشگاه داره تأمین کنم. چرا وقتی یکی از مسائل مهم ما جمعیت و افراد رو تشویق به فرزندآوری می‌کنن، قوانینی تدوین و اجرا نمی‌شه که حمایت لازم رو فراهم کنه» (شماره ۴).

#### ۴-۴. اقتضات شغلی اعضای هیئت‌علمی

«فوریت زمانی برخی فعالیت‌های شغلی» از موانع مهم برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. زنان به دلیل محدودیت زمانی و فوریت زمان انجام برخی فعالیت‌های شغلی، مجبور به اولویت‌دادن شغل نسبت به فرزند در شرایط اضطرار شده‌اند. «متأسفانه هر کاری بکنیم باز هم یه مواقعی، فرزند فدای شغل می‌شه و این به نظر من غیرقابل‌انکاره که در بسیاری از موارد چون اجبار و

الزام وجود داره و زمان محدوده و شرایط فوریه، متأسفانه ما ناخودآگاه فرزندمون رو فدای شغلمون می‌کنیم؛ چون آدم تو اون شرایط مجبوره برای اینکه اون وظیفه شغلی درست انجام بشه، اولویت رو به کار بده» (شماره ۲۰).

«لزوم تمرکز شدید بر فعالیت‌های شغلی در سال‌های ابتدایی» از دیگر موانع ایفای متعادل نقش‌های شغلی و مادری بوده است. لزوم صرف وقت زیاد و تمرکز بر کار در سال‌های اول اشتغال برای کسب امتیازات لازم برای تبدیل وضعیت و اثبات شایستگی علمی خود به دانشگاه و هم‌زمانی بازه مناسب فرزندآوری با سال‌های ابتدای اشتغال، از مسائل مهم مورد اشاره بوده است. «مشکل ما خانم‌ها اینه که تو همین سال‌های اول که باید سخت کار کنیم تا توانمندی خودمون رو به دانشگاه نشون بدیم و موقعیت شغلی مون رو تثبیت کنیم، برای بچه‌دار شدن تو سن مناسب فرصت داریم و این به تعارض جدی بین مادری و اشتغال ایجاد می‌کنه» (شماره ۱۹).

«نبود امکان استفاده از قوانین ساعات شیردهی و تقلیل ساعت کار» به دلیل اقتضات شغلی از دیگر موانع برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و مادری بوده است. شرایط شغلی از قبیل برنامه برگزاری کلاس‌ها و لزوم حضور در دانشگاه، امکان بهره‌مندی از قوانین حمایتی ساعت شیردهی و تقلیل ساعت کار مادران دارای فرزند خردسال را سلب می‌کند. «خیلی از قوانین در این خصوص، مثل اینکه زنان کارمند یک ساعت وقت شیردهی دارند یا تقلیل ساعت کار دارند، ما اعضای هیئت علمی عملاً چنین چیزهایی رو نداریم؛ چون یا سر کلاس هستیم، یا باید در دفترمون حضور داشته باشیم برای مراجعه دانشجو و انجام بقیه کارها» (شماره ۵).

«نبود امکان استفاده واقعی از مرخصی زایمان» مانع دیگر ایفای متعادل نقش شغلی و مادری بوده است. به دلیل تداوم و استمرار برخی وظایف شغلی از قبیل فعالیت‌های پژوهشی در دوران مرخصی زایمان، زنان عملاً امکان استفاده واقعی از این مرخصی را ندارند و به تعبیر آنان، فقط مرخصی از حضور در محل کار دارند. «بعد از تولد پسر، شرایط سخت‌تر شد، چون نمی‌تونستم تو خونه با دو تا بچه کار کنم. ما اعضای هیئت علمی اسمش هست که مرخصی زایمان داریم، درواقع فقط مرخصی از حضور در محل کار داریم و عملاً باید فعالیت‌های پژوهشی مون رو در منزل انجام بدیم تا بتونیم ترفیع پایه بگیریم و رکود علمی نخوریم؛ مخصوصاً ما پیمانی‌ها که سر سال باید امتیاز لازم برای تمدید قرارداد رو هم داشته باشیم» (شماره ۱۰).

«لزوم صرف وقت زیاد و مستمر برای فعالیت‌های شغلی» از دیگر اقتضات شغلی بوده که به صورت‌های مختلف مانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری شده است. ماهیت شغلی تمام‌وقت و مستمر اعضای هیئت علمی مانع اصلی برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. «اون

مشکلی که ذاتیه و قابل حل نیست، مربوط به نوع شغل ماست. یه کارمند که ساعت چهار می‌رسه خونه، دیگه واقعاً کاری نداره، یعنی دیگه خودشه و زندگی شخصی و خانوادگی، اما یه عضو هیئت علمی نه، ساعت چهار هم که کارش تو دانشگاه تموم می‌شه و می‌آد خونه، تایم کار اداریش به ظاهر تموم شده، اما تا آخر شب که می‌خواد بخوابه، باید کارهای مربوط به شغلش رو انجام بده و درگیر اون هاست. در حقیقت یه جریان مستمره، از کارهای پژوهشی، پایان نامه‌ها، طرح‌ها، تدریس، که یه ذهن تمام وقت رو می‌طلبه، و به شکل ماهوی این شغل این طوریه و دلیل اصلی که نمی‌شه تعادل رو برقرار کرد، همینه» (شماره ۶). زنان همچنین ساعات کاری زیاد را موجب فشار روانی و مانع تعامل بیشتر و بهتر با فرزندان بیان کرده‌اند. «من مواقعی که احساس کرده‌م تعادل به هم خورده، دقیقاً مربوط به ایامی بوده که ساعات کاری زیاد بوده و هم از جهت کمی وقت کمتری برای بچه داشتم و هم از جهت کیفی. چون خودم تحت فشار بودم، نتونستم مثل مواقع دیگه تعامل خوبی با بچه داشته باشم» (شماره ۱۴).

«شرایط شغلی خاص رشته تحصیلی» از جمله زمان بر بودن فعالیت‌های شغلی و لزوم حضور مستمر در محل کار به دلیل اقتضائات رشته تخصصی فرد نیز از دیگر موارد مورد اشاره بوده است. «عامل دیگه رشته من؛ رشته‌ای پرکار با کار آزمایشگاهی سنگین که به همین دلیل شرایطش برای من فراهم نبود که مثل همکاران بعضی از رشته‌ها بتونم خیلی وقت‌ها در منزل و کنار بچه‌ها به کارهام بپردازم» (شماره ۳).

«نیاز به صرف وقت زیاد برای کسب موفقیت شغلی» نیز از اقتضائات شغلی مانع ایفای متعادل نقش شغلی و خانوادگی بوده است. «مانع دیگه هم به نظر من کیفیت حضور یک فرد در نقش هیئت علمی بودنشه. وقتی یه نفر می‌خواد مؤثر باشه و بتونه کار درست و اصولی و اساسی انجام بده، این‌ها می‌طلبه بیشتر از چهل ساعت در هفته که موظف اداری هست وقت بذاره» (شماره ۱۲).

«نبود مرز مشخص بین زندگی شغلی و خانوادگی» عامل دیگری بوده که موجب درهم‌تنیدگی اشتغال و خانواده شده و مانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری شده است. «شغلی که داریم خیلی سخته و به خاطر ویژگی‌هایی که داره، کل زندگی آدم رو درگیر می‌کنه. من واقعاً نمی‌تونم مرز مشخصی بین شغلم و زندگی خانوادگیم قرار بدم» (شماره ۱۱).

«لزوم استمرار فعالیت‌های شغلی در منزل» از دیگر موانع برقراری تعادل بین اشتغال و مادری بوده است. در مواردی عدم امکان انجام کارهای دانشگاه در منزل موجب عقب‌افتادن زن از برنامه پژوهشی و مواجه شدن با مشکلات شغلی شده است. «من متأسفانه در منزل نمی‌تونستم کار کنم؛ به دلیل اینکه همسر همراهی نمی‌کرد و اصرار داشت که شما تو دانشگاه کارهات رو انجام بده و تو



خونه اصلاً نباید کار کنی. اگر می‌تونستم تو خونه کار کنم، قطعاً امروز این قدر از برنامه پژوهشیم عقب نبودم و مشکلات و استرس نداشتن امتیاز لازم برای تبدیل وضعیت رو نداشتیم» (شماره ۱۰). «الزامات رشد و ارتقای شغلی» از دیگر اقتضائات شغلی اعضای هیئت علمی بوده که مانع ایفای متعادل نقش شغلی و مادری شده است. پذیرش پیشنهادهای کاری مختلف به دلیل لزوم انجام فعالیت‌های شغلی بیشتر برای رشد و ارتقای شغلی موجب شده است زنان وقت بیشتری را به فعالیت‌های شغلی اختصاص دهند و نتوانند تعادل بین مادری و اشتغال تعادل برقرار کنند. «من نتونستم تعادل برقرار کنم؛ چون وقتی آدم تو یک موقعیت شغلی مثل عضو هیئت علمی بودن قرار می‌گیره، یه سری پیشنهادهای کاری اضافی به آدم می‌شه که در برخی از اون‌ها اختیار داره برای انتخاب و در برخی نداره، چون می‌بینه باعث رشد شغلیشه، یعنی متناسب با اون وظایفه که دانشگاه ازش می‌خواد، لذا برای رشد و ارتقای شغلی ناچاره که بپذیره» (شماره ۱۲).

«کمیت‌محوری قوانین در ارزیابی موفقیت شغلی» مانع دیگر در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. افزایش روزافزون میزان انتظارات دانشگاه، نگاه کمیت‌گرایانه دانشگاه در فعالیت‌های پژوهشی و کمیت‌محوری معیارهای سنجش رشد و موفقیت عضو هیئت علمی، زنان را به سمت اختصاص وقت بیشتر برای افزایش تعداد خروجی‌های پژوهشی با هدف کسب امتیازات بیشتر سوق داده است. «اگر دانشگاه‌ها، ملاک موفقیت و رشد عضو هیئت علمی رو مبتنی می‌کردن بر تغییرات کیفی، خیلی بهتر می‌شد، یعنی فرضاً ارتقا رو مبتنی بر ارائه نظریه جدید یا تولید یا اختراعی در راستای رفع نیازهای کشور قرار می‌دادن و مثلاً یه بازه زمانی طولانی‌تر براش می‌داشتن، ما مجبور نبودیم دائم دنبال افزایش کمیت کارهامون و انجام یه سری کارهای پژوهشی باشیم که بسیار زمان‌بره و نه مشکلی رو از علم حل می‌کنه و نه از جامعه. این طوری فرصت بیشتر و شرایط بهتری داشتیم برای اینکه بتونیم تعادل برقرار کنیم بین زندگی شغلی و خانوادگی» (شماره ۹).

#### ۴-۵. خصوصیات فردی

«پرکاربودن» یکی از خصوصیات فردی بوده که به دلیل تمایل افراد به فعالیت شغلی بیشتر، موجب اختصاص زمان کمتر برای مادری شده و در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری اختلال ایجاد کرده است. «من آدم خیلی پرکار و فعالی هستم و زیاد کار می‌کنم و دائماً فعالیت جدید برای خودم تعریف می‌کنم، نمی‌دونم این اخلاق بده یا خوبه، ولی بالاخره یه مقداری اختلال در فرایند مادری ایجاد می‌کنه» (شماره ۲۰).

«کمال‌گرایی و وسواس علمی» خصوصیت فردی دیگری بوده است که مانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری شده است. کمال‌گرایی و وسواس در امور خانه‌داری و فرزندداری موجب شده

زنان برای انجام این امور وقت و انرژی زیادی صرف کنند و فرصت کمتری برای پرداختن به فعالیت‌های شغلی در منزل داشته باشند. «این کمال‌گرایی و وسواس رو وقتی تو خونه‌داری و مادری بخوای اعمال کنی، به شدت ازت انرژی می‌بره و زمان بیشتری رو باید صرف این امور کنی و چون زمان و انرژی آدم محدوده، باعث می‌شه وقت کمتری برای پرداختن به کارهای دانشگاه داشته باشی و نتونی بین کارهات تعادل برقرار کنی» (شماره ۱۱). کمال‌گرایی و وسواس در فعالیت‌های شغلی نیز به شیوه‌های گوناگون موجب کاهش بازدهی شغلی شده است. «مورد دیگه اخلاق کمال‌گرایانه خودم و وسواسیه که در همه کارهام و از جمله پژوهش دارم. این باعث می‌شه اولاً شما با خیلی از همکارانت که دقت کافی ندارن، کار نکنی و گزینه‌های همکاری برای تو کم می‌شه و به همون نسبت تعداد مقالاتت کم می‌شه. ثانیاً اگر هم با کسی همکاری کنی، وقت زیادی رو به کنترل و چک کردن بخش‌هایی که همکاریت انجام داده اختصاص بدی. ثالثاً وقتی راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه دانشجو رو قبول می‌کنی، وقت زیادی رو برای یاد دادن روش کار و بعد از اون اصلاح کار دانشجو صرف کنی. رابعاً در پژوهش‌های خودت وسواس داشته باشی که همه منابع مرتبط و مطالعات پیشین و این‌ها رو ببینی و این اگرچه خروجی کار تو رو از لحاظ کیفی تقویت می‌کنه، اما به شدت از لحاظ کمی تضعیف می‌کنه» (شماره ۱۰).

«مسئولیت‌پذیری شدید شغلی» خصوصیت فردی دیگری بوده که موجب شده زنان در قبال انجام وظایف شغلی بسیار مسئولیت‌پذیر باشند و در موارد تعارض مادری و اشتغال، پرداختن به فعالیت‌های شغلی را در اولویت قرار دهند. «تو کار سعی کنم خیلی مسئولیت‌پذیر باشم، و اصلاً شخصیتم این‌طوره که به کارم خیلی اهمیت می‌دهم و برای همین بیشتر کارم روی مادریم اثر گذاشته و نه مادریم روی کارم» (شماره ۶).

«وسواس تربیتی» نیز نقش مهمی در عدم برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری داشته است. حساسیت مادر در زمینه امور مربوط به فرزندان موجب ناتوانی مادر از ایفای متعادل نقش شغلی و مادری شده است. «یه عاملی که باعث شده تعادل برقرار نشه، حساسیت‌های شخصی خودم بوده؛ به خاطر عاطفی بودن فرزندانم که دوست داشتن ساعت زیادی در کنار من باشن؛ دخترم با اینکه بزرگ شده، هنوز هم این حس رو داره و می‌گه حضورت تو خونه به ما آرامش می‌ده، حتی اگر با ما حرفی هم نزن. خوب این خیلی برای من اذیت‌کننده است و همیشه فکر می‌کنم مادری که باید باشم نیستم. روحیات افراد متفاوته و در بین همکارانم می‌بینم با وجود اینکه می‌دیدن بچه اذیت می‌شه، با این توجیه که کاری نمی‌شه کرد و من باید به شغلم بپردازم، خودشون رو راحت می‌کردن و این فشار روانی رو که من باهاش مواجه بودم نداشتن» (شماره ۳).

#### ۴-۶. دشواری‌های دوران خردسالی فرزندان

«دشواری‌های دوران شیردهی» از موانع برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. شیرخوردن مکرر فرزند در طول شب، موجب خواب ناکافی مادر و در نتیجه خستگی او در طول روز شده و بر کاهش بازدهی شغلی مؤثر بوده است. «تا چند وقت پیش با خوردن قهوه شب‌ها خودم رو بیدار نگه می‌داشتم که بتونم کارهام رو انجام بدم، اما الان مدتی که دیگه هیچ جوری نمی‌تونم شب‌ها بیدار بمونم. صبح زود بعد از نماز هم که می‌خوام بیدار بمونم، نمی‌شه. چون وقتی بیدار می‌شه، می‌رم که خوابش کنم، از شدت خستگی به‌خاطر چندین بار بیدارشدن طی شب برای شیردهی، کنار بچه خواب می‌رم» (شماره ۱۰).

«شیطنت‌های دوران خردسالی» از دیگر موانع ایفای متعادل نقش شغلی و مادری بوده اشاره کرده است. شیطنت‌های فرزند خردسال مانع انجام کارهای دانشگاه توسط مادر در منزل بوده است. «بچه‌ای هست که به‌محض اینکه بشینم سر لپ‌تاپ، سریع از صندلی می‌آد بالا روی میز و لپ‌تاپ رو دست می‌زنه، خاموش و روشن می‌کنه، روی میز می‌ایسته و خلاصه غیرقابل کنترله؛ یعنی واقعاً وقتی بیداره نمی‌تونم تمرکز کنم و کار انجام بدم» (شماره ۱۰). دشواری مدیریت کلاس مجازی با حضور فرزند خردسال از دیگر موارد بوده است. «زمان تشکیل کلاس‌ها حوصله‌ش سر می‌ره، مجبورم دائماً سرش رو گرم کنم؛ وقتی که کلاس بیش‌ازحد طول بکشه یا تعداد کلاس‌ها پشت سر هم زیاد بشن، مجبورم از قبل تدبیر کنم سرگرمی رو تا بتونم تمرکز بیشتری روی کلاس داشته باشم و این یکی از دغدغه‌های اصلی منه» (شماره ۵).

«وابستگی فرزند به مادر» مانع دیگر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. بی‌قراری فرزند هنگام ترک مادر یکی از مسائلی بوده که مادران به‌عنوان معضل از آن یاد کرده‌اند. «وقتی بچه کوچیک بود خیلی متوجه نمی‌شد، اما یه مقدار که بزرگ‌تر شد و متوجه می‌شد، خیلی مشکل داشتیم و وقتی می‌خواستیم پیام سرکار خیلی ناآرومی می‌کرد و وابستگی خیلی زیادی به من پیدا کرده بود و خود این شده بود یک معضل، هر روز با گریه و ناراحتی از هم جدا می‌شدیم» (شماره ۴). وابستگی شدید فرزندان به مادر، موجب شده مادر ناچار باشد وقت بیشتری را به فرزندان اختصاص دهد و به همان میزان زمان کمتری برای انجام فعالیت‌های شغلی داشته باشد. «بچه‌ها خیلی به من وابسته هستن. من هر موقعی که رفتم سمت بچه‌ها که بیشتر برای اون‌ها وقت بذارم از کارم افتادم و عقب موندم» (شماره ۳).

«دشواری‌های استفاده از مهدکودک» از موانع ایفای متعادل نقش شغلی و مادری بوده است. تنظیم زمان بردن فرزند به مهدکودک و رفت‌وآمد براساس شرایط و امکانات موجود، بی‌قراری فرزند

هنگام جدایی از مادر، بیمارشدن مکرر فرزند، بهانه‌گیری و خسته‌شدن از مهدکودک، از مشکلات استفاده از مهدکودک بوده است. «پرستار دخترم که دچار کمردرد شد و دیگه نتونست بیاد، چون فرد مطمئن دیگه‌ای رو نتونستم پیدا کنم، مجبور شدم دخترم رو بیارم مهدکودک دانشگاه که خوب از چند جهت واقعاً مشکل بود. صبح برای اینکه به ترافیک نخوریم، مجبور بودم ساعت شش بیارمش دانشگاه و خوب بچه هر روز بدخواب می‌شد. ماشین هم نداشتیم و می‌نشستم تو نگرانی تا ساعت هفت که مهد باز بشه. بعد که می‌بردمش مهد یک ساعت هم باید اونجا پیشش می‌موندم تا ساعت هشت که برنامه مهد شروع بشه و من که از ساعت پنج و نیم بیدار بودم تازه ساعت هشت و نیم می‌تونستم تو اتاقم کارم رو شروع کنم و خسته و کلافه از رفت‌وآمد و نگهداری بچه و بازدهی کاری من خیلی پایین می‌اومد. این مشکلات بود، ولی بالاخره یکی دو ماه بچه خوب بود و دوست داشت و می‌موند، اما کم‌کم دیگه بهانه‌گیری می‌کرد و هر روز صبح با گریه از من جدا می‌شد و می‌گفت ناهار که خوردم بیا دنبالم. مجبور بودم ساعت دوازده برم بیارمش اتاق، می‌اومد آروم نمی‌نشست یا حرف می‌زد یا می‌رفت بیرون از اتاق که باید می‌رفتم دنبالش و واقعاً تو اون چند ساعت نمی‌تونستم روی کارم متمرکز بشم. غیر از این تو پنج ماهی که مهد رفت، پنج بار مریض شد و هر دفعه تا آنتی‌بیوتیک نمی‌خورد سرفه‌هاش خوب نمی‌شد. خود این مریضی در اثر مهدرفتن هم کار رسیدگی به بچه مریض رو به مشکلات قبلی اضافه می‌کرد و خوب این هم باعث اتلاف وقت و خستگی بیشتر می‌شد» (شماره ۱۰). نبود مهدکودک در محل کار و عدم دسترسی به مهدکودک قابل‌اطمینان از دیگر مشکلات مورد اشاره بوده است. «اگر یه مهد و مدرسه نزدیک دانشگاه بود که بهشون اعتماد داشته باشم، نه هرجایی، یعنی بدونم که برنامه آموزشی‌شون حساب و کتاب داره و بچه‌ها از وقتشون استفاده کنن و لذت ببرن، این جوری دغدغه نگهداری بچه‌ها رو نداشتم» (شماره ۱۶). نگرانی از اثرات منفی مهدکودک بر فرزند، از دیگر دشواری‌های استفاده از مهدکودک بوده است. «اون چند ماهی که مجبور بودم بچه رو مهد بگذارم، همیشه درگیر بودم که حالا بچه چه تأثیرات منفی‌ای می‌پذیره، هم از نظر جسمی و هم از نظر روحی و تربیتی. اگر نگران بچه نبودم، خیلی بهتر و بیشتر می‌تونستم به کارهام برسم» (شماره ۴).

#### ۴-۷. حضور فرزندان در منزل

«حضور فرزندان در منزل در تعطیلات تابستان» از عواملی بوده که در ایفای متعادل نقش شغلی و مادری اختلال ایجاد کرده است. تعطیلی تابستانه مدارس و حضور بچه‌ها در منزل، هماهنگی برنامه‌های کاری و ساعات حضور در دانشگاه را دشوار کرده است. «یکی دیگه از مشکلات ما ایام خرداد تا شهریور که مدارس تعطیله و بچه‌ها خونه هستن، ولی ما به‌طور کامل تعطیل نیستیم و

نمی‌تونیم خونه باشیم و خوب آدم تو محل کار دائم ذهنش درگیر بچه‌هاست که خونه تنها هستن» (شماره ۱۵).

«حضور فرزندان در منزل به دلیل تعطیلی مهدکودک و مدارس» از دیگر موانعی بوده که توسط زنان بیان شده است. تعطیلی مدارس و مهدکودک‌ها به دلیل آلودگی هوا و سایر موارد، مادران را با مشکل حضور فرزندان در منزل و دغدغه نگهداری از آنان مواجه ساخته است. «زمان‌هایی که آلودگی هوا و این‌هاست، تا مدارس و مهدها رو تعطیل می‌کنن، هیچ جایگزینی وجود نداره. این مسائل رو نه مدارس و مهدکودک‌ها در نظر می‌گیرن و نه سازمانی که مادر شاغله و خلاصه من مادر می‌مونم که چطوری باید این مشکل رو حل کنم» (شماره ۱۹).

«حضور فرزندان در منزل به دلیل بیماری» نیز از دیگر موارد مسئله‌ساز بوده است. «به وقتایی که بچه مریض می‌شه و نمی‌تونه مهدکودک یا مدرسه بره، واقعاً کار خیلی سخت می‌شه و آدم اگر کسی رو نداشته باشه برای نگهداری بچه‌ها، واقعاً مستأصل می‌شه که چی کار کنه» (شماره ۱۳).

#### ۴-۸. دسترسی به امکانات مادی

«مسافت محل کار تا منزل» یکی از عوامل مؤثر بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. دوری مسیر و عدم امکان سکونت در نزدیکی محل کار موجب صرف وقت زیاد برای رفت‌وآمد و خستگی ناشی از آن شده است. «دوری راه هم خیلی تأثیر داشته و اینکه مجبورم زمان زیادی رو صرف کنم تا به محل کارم برسم. خیلی وقت‌ها به دلیل مسافت زیاد، یک ساعت و نیم توی مسیر هستم و خوب هم خیلی باعث خسته شدنم می‌شه و هم اینکه از نظر زمانی هرچی دیرتر به خونه برسم، کمتر می‌تونم با بچه‌ها باشم» (شماره ۱۸).

«توانایی مالی» از دیگر عوامل مؤثر بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. در برخی موارد عدم امکان استفاده از پرستار برای نگهداری فرزند به دلیل مشکلات مالی از موانع اصلی ایفای متعادل نقش‌های شغلی و مادری بوده است. «یکی از این شرایط که خیلی تو زندگی من پررنگ بوده، مناسب نبودن وضعیت مالی هست که باعث شده نتونم برای نگهداری بچه‌ها پرستار بگیرم و حداقل روزی چند ساعت فراغت داشته باشم و روی کارهای پژوهشیم متمرکز بشم. کل حقوقم رو بابت وام‌هایی که برای تأمین مبلغ ودیعه اجاره خونه گرفتیم، قسط می‌دم» (شماره ۱۰). عدم امکان استفاده از خدمتکار برای انجام برخی از امور منزل به دلیل نداشتن توانایی مالی از دیگر موارد بوده است. «کارهای خونه واقعاً زیاد و وقت‌گیره و اگر آدم از کسی کمک نگیره، خیلی زمان و انرژی می‌بره. اکثر همکارانم کارگر دارن برای کارهای خونه‌شون، ولی من متأسفانه شرایط زندگیم از

نظر مالی به جوریه که نمی‌تونم برای کارگر هزینه کنم و مجبورم همه کارها رو خودم انجام بدم» (شماره ۱۱).

«وسیله نقلیه شخصی» از دیگر امکاناتی بوده که دسترسی نداشتن به آن با ایجاد دشواری در رفت‌وآمد به محل کار در برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری نقش داشته است. «وقتی وسیله نداری، یه سری محدودیت داری برای برنامه‌ریزی ساعات کار تو دانشگاه. من خودم چون ماشین ندارم و مجبورم با این تاکسی‌های اینترنتی بیام، حتماً باید ساعت شش راه بیفتم و اگر دیرتر بشه، هم به ترافیک می‌خورم و هم قیمت خیلی می‌ره بالا. ساعت شش هم این مشکل رو داره که بعضی اوقات خیلی طول می‌کشه تا یه ماشینی پیدا بشه. برای برگشت هم مشابه همین مشکل رو دارم. این‌ها هماهنگ کردن کارهای دانشگاه و خونه رو سخت می‌کنه» (شماره ۱۴).

## ۵. بحث

پژوهش حاضر با هدف مطالعه تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی دانشگاه از شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری انجام گرفت. براساس یافته‌ها، شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری شامل «نگرش به مادری و اشتغال»، «چگونگی حمایت و همراهی خانواده»، «چگونگی حمایت و همراهی دانشگاه»، «اقتضائات شغلی اعضای هیئت‌علمی»، «خصوصیات فردی»، «دشواری‌های دوران خردسالی فرزندان»، «حضور فرزندان در منزل» و «دسترسی به امکانات مادی» بوده است که در پژوهش‌های پیشین نیز به برخی از این شرایط اشاره شده است. «نگرش به مادری و اشتغال» یکی از شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. در این زمینه شیربگی و کهنه‌پوشی (۲۰۲۰) نیز شیوه نگرش و تفکر اعضای هیئت‌علمی که مسئولیت مراقبت از فرزندان را برعهده داشتند، بر میزان سازگاری آنان با گرانبیاری، دارای نقش مؤثر دانسته‌اند. همچنین هاشمیان و همکاران (۲۰۲۰) تلقی از تعادل کار و زندگی را از عوامل تعدیل‌گر در ارتباط میان سنگین‌باری نقش و رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی بیان کرده‌اند. «چگونگی حمایت و همراهی خانواده» یکی از مهم‌ترین شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است که در بسیاری از مطالعات پیشین از جمله پژوهش حسن‌پور و همکاران (۲۰۲۱)، ابراهیمی (۲۰۲۱)، دباغی (۲۰۲۱)، هاشمیان و همکاران (۲۰۲۰)، خامه‌چی و همکاران (۲۰۲۰)، کاوه‌ای و همکاران (۲۰۱۸)، حیدری و دهقانی (۲۰۱۶)، رستگار خالد و عظیمی (۲۰۱۴)، سیدجوادین و همکاران (۲۰۱۴)، حسن‌قلی‌پور و همکاران (۲۰۱۳)، کرد و همکاران (۲۰۱۲) و سیدان و باقری (۲۰۰۹) مورد توجه قرار گرفته است؛ به‌طوری‌که حمایت خانواده و به‌ویژه همسر

تأثیر مثبتی بر برقراری توازن بین کار-خانواده داشته و نداشتن حمایت خانوادگی در افزایش تعارض کار-خانواده نقش مهمی داشته است. «چگونگی حمایت و همراهی دانشگاه» از دیگر شرایط اثرگذار بر ایفای متعادل نقش شغلی و مادری بوده است. در این راستا حسن پور و همکاران (۲۰۲۱) به تأثیر مثبت برنامه‌ها و سیاست‌های حمایت‌گرانه بر تعادل کار و زندگی اشاره کرده‌اند. شیربگی و کهنه‌پوشی (۲۰۲۰) تغییر قوانین دانشگاهی و داشتن انتظارات متناسب با میزان دریافتی آن‌ها را از راه‌حل‌های مفید برای کاهش گرانباری نقش اعضای هیئت علمی بیان کردند؛ هاشمیان و همکاران (۲۰۲۰) فرهنگ سازمانی پذیرای تعادل و حمایت همکاران را از عوامل تعدیل‌گر ارتباط سنگین باری نقش و رفتارهای بازآفرینی تعادل کار و زندگی دانسته‌اند و دباغی (۲۰۲۱) فقدان حمایت سازمانی در نگهداری از فرزندان را موجب تعارض کار-خانواده بیان کرده است. همچنین کامرانی مهنی و همکاران (۲۰۱۸)، اسدی و همکاران (۲۰۱۴)، حسن‌قلی‌پور و همکاران (۲۰۱۳) و سیدان و باقری (۲۰۰۹) حمایت سازمانی را از عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی بیان کردند. «اقتضائات شغلی اعضای هیئت علمی» از دیگر شرایطی است که بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری اثرگذار است. مطالعات پیشین نیز تأثیر شرایط شغلی بر تعادل کار-خانواده را تأیید می‌کنند. دباغی (۲۰۲۱) استمرار وظایف شغلی، مشغله ذهنی شبانه‌روزی و وظیفه‌محوری را به‌عنوان مشکلات شغلی اعضای هیئت علمی بیان کرده است که بر تعارض کار-خانواده مؤثرند. حسن پور و همکاران (۲۰۲۱) ماهیت کار، استرس شغلی و انعطاف‌پذیری شغلی را بر تعادل کار و خانواده مؤثر دانسته‌اند. همچنین خامه‌چی و همکاران (۲۰۲۰) و اسدی و همکاران (۲۰۲۰) حجم کاری زیاد و نجفی و همکاران (۲۰۱۳) نیز ساعات کاری نسبتاً زیاد را بر توازن کار-زندگی مؤثر بیان کرده‌اند. در خصوص تأثیر «دسترسی به امکانات مادی» بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری، حسن پور و همکاران (۲۰۲۱) نیز وضعیت اقتصادی خانواده را بر تعادل کار و خانواده مؤثر دانسته‌اند.

## ۶. نتیجه‌گیری

از میان شرایط اثرگذار بر برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری، برخی عوامل نقش برجسته‌تری دارند. از مهم‌ترین شرایط مورد اشاره توسط همه زنان، حمایت و همراهی همسر است. حمایت و همراهی همسر در قالب مشارکت در امور منزل و فرزندپروری، علاوه بر اینکه فرصت بیشتری برای پرداختن به وظایف شغلی برای زنان و در نتیجه ایفای متعادل نقش شغلی و مادری فراهم می‌کند، موجب دلگرمی و افزایش انگیزه و انرژی روانی در زنان برای ایفای هرچه بهتر نقش شغلی و مادری می‌شود و به این ترتیب، زمینه را برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری فراهم می‌کند.

حمایت و همراهی دانشگاه نیز از مهم‌ترین شرایطی بوده که نقش مؤثری در برقراری تعادل داشته است. درک شدن شرایط دشوار ایفای هم‌زمان نقش شغلی و مادری، به‌خصوص برای زنان دارای فرزند خردسال، توسط مسئولان و همکاران دانشگاه و حمایت از آنان به شیوه‌های مختلف از جمله پذیرش انعطاف در ساعات حضور در دانشگاه و تنظیم برنامه درسی متناسب با شرایط نگهداری از فرزندان، علاوه بر اینکه به زنان برای تنظیم برنامه فعالیت‌های شغلی متناسب با وظایف مادری کمک کرده، نقش بسیار مهمی در کاهش تنش‌های ناشی از دغدغه‌های ایفای هم‌زمان نقش شغلی و مادری نیز داشته و با ایجاد اطمینان خاطر و آرامش در ایفای متعادل نقش شغلی و مادری مؤثر بوده است؛ بنابراین ضرورت دارد نقش مادری زنان عضو هیئت‌علمی در تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های دانشگاهی به‌طور ویژه مورد توجه قرار گیرد.

### تعارض منافع

در این مقاله تعارض منافی وجود ندارد.

### References

- Aghapour, M., Pazargadi, M., & Azadi Ahmadabadi, G. (2009). Assessing the conformity of social status of female faculty members with resolutions of higher council of cultural revolution. *Woman in Development & Politics*, 7(3), 7-26. (In Persian)
- Andersz, N., Czarnota-Bojarska, J., & Wojtkowska, K. (2018). Strategies for maintaining work-life balance and their consequences for quality of life and job satisfaction. *Social Psychological Bulletin*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.5964/spb.v13i2.27578>.
- Akter, K. (2016). Work-Life balance strategies and consequences: a few aspects. *ASA University Review*, 10(1), 35-52.
- AlHazemi, A. A., & Ali, W. (2016). The notion of work life balance, determining factors, antecedents and consequences: a comprehensive literature survey. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 4(8), 74-85.
- Asadi, A., Fayyazi, M., & Hasangholipour Yasoory, T. (2014). Organizational parameters affecting work-life balance employees of an automotive parts' manufacturer. *Journal of Public Administration*, 6(2), 209-226. <https://doi.org/10.22059/jipa.2014.50772> (In Persian)
- Bagheri, S., & Sadat Hoseini, S. (2016). The experience of female faculty members about work and family responsibility. *Journal of Woman in*



- Culture Arts*, 8(1), 117-134. <https://doi.org/10.22059/jwica.2016.59120> (In Persian)
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000259>
- Castaneda, M., & Isgro, K. (Eds.). (2013). *Mothers in academia*. Columbia University Press.
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387-419. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1534484302238434>
- Dabbaghi, H. (2021). Academic women and conflict of work and family. *Woman in Development & Politics*, 19(2), 243-267. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.320310.1007974> (In Persian)
- Ebrahimi, E. (2021). Understanding the lived experience of work-life relationships in female academic managers: A descriptive phenomenological approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 13(2), 9-36. (In Persian)
- Ebrahimpzadeh Dastjerdi, R., Ghaedamini Harouni, A., Sadeghi Dehcheshmeh, M., & Moosavian, S. R. (2021). The lived experience of instructors of shahrekord university on work-family conflict: A study of phenomenology. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 73-101. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2021.130505> (In Persian)
- Esmaili, M., Kazemian, S., & Kakavandi Chaghasefid, M. (2020). An introduction to the indigenous model of women's work-family balance guidance. Tehran: Roshde Farhang. (In Persian)
- Hasanpour, A., Jafarinia, S., Vakili, Y., & Kavei, M. (2021). Content Analyzis the qualitative researches about the balance of work and family (women) and examining its challenges with an Islamic approach. *The Islamic Journal of Women and the Family*, 9(1), 9-36. <https://doi.org/10.22034/pzk.2021.4878> (In Persian)
- Hasanqolipour, T., Seyed Javadin, S. R., Safiri, Kh., & Roshannejad, M. (2013). Provide a model for explaining the factors affecting work-life balance. *Journal of Public Administration*, 5(2), 37-54. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.48096.3469> (In Persian)
- Hashemian, S. M., Rahimnia, F., Poursalimi, M., & Farahi, M. M. (2020). Identifying moderating factors in the relationship between role-overload and work-life balance crafting behaviors among faculty

- members. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 8(4), 11-24. (In Persian)
- Heidari, A., & Dehghani, H. (2016). The qualitative assessment of married women teachers family-work conflict and its management in Delvar city. *Journal of Applied Sociology*, 27(3), 15-40. <https://doi.org/10.22108/jas.2016.20503> (In Persian)
- Helvacı, M. A., Bakalim, O., Can, V., & Akkoyun, Ü. (2017). The work-life balance of academics. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 7(4), 80-85.
- Kamrani Mehani, M. A., Amiri, A. N., Akhavan Alavi, S. H., & Hamidzadeh, A. (2018). Identification of effective factors on work-life balance in nurses (A case study). *Nursing Education*, 7(4), 55-63. (In Persian)
- Karami, M. T., & Karami, F. (2014). Survey on conflict between family and social roles of women and providing appropriate pattern for family life of employed women. *Women's Strategic Studies*, 16(64), 7-46. (In Persian)
- Kavei, M., Hassanpoor, A., Jafarinia, S., & Vakili, Y. (2021). Work family interface: Knowledge mapping for conflict, enrichment and balance approaches. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(1), 73-102. (In Persian)
- Kavei, T., Alimandegari, M., Afrasiabi, H., & Razeghi Nasrabad, H. B. (2018). Qualitative study of the contexts and family consequences of women's employment in Yazd. *Iranian Population Studies*, 4(1), 127-166. (In Persian)
- Khademi, A., & Yaseri, Z. (2021). Women's employment in the issue of work-life balance (review of the policy process of the Islamic Republic of Iran). *Woman in Development & Politics*, 19(1), 1-20. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.313836.1007914> (In Persian)
- Khamehchi, H., Kheirandish, M., Hassanpoor, A., & Vakili, Y. (2020). A meta-analysis of the antecedents and consequences of work-life balance. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(97), 133-160. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.48096.3469> (In Persian)
- Kord, M., Attaran, M., & Mansourian, Y. (2012). Female teachers' experiences of performing concurrent roles at work and home studying its effects on their teaching. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 10(1), 125-148. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2012.1415> (In Persian)
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2014). *Work-family balance*. Translated by F. Salimi, F. Vahdani & M. Fatehizadeh. Tehran: Danje. (In Persian)

- Lendák-Kabók, K. (2022). Women's work-life balance strategies in academia. *Journal of Family Studies*, 28(3), 1139-1157. <http://dx.doi.org/10.1080/13229400.2020.1802324>
- Mirzaei, KH. (2015). *Qualitative researching: research, researching & writing*, Vol. 2. Tehran: Fuzhan. (In Persian)
- Najafi, T., Asadi, M., Amiri, M., & Malek Makan, S. (2013). Examining the work-life balance of university professors: Case Study. *Journal of Human Resource Management*, 3(2), 113-140. (In Persian)
- Philipsen, M. I., & Bostic, T. (2008). *Challenges of the faculty career for women: Success and sacrifice*. John Wiley & Sons.
- Rahman, M. M., Abdul, M., Mansor, Z. D., Ali, N. A., Samuel, A. B., Uddin, M. J., ... & Rahaman, M. S. (2018). Effect of work-family conflict on job satisfaction of academicians of private universities in Bangladesh: a structural equation modeling approach. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioral Sciences*, 10(1), 1-8.
- Rastgar Khaled, A. (2015). *Family, work, gender*. Tehran: Public Relations of Women's Cultural and Social Council. (In Persian)
- Rastgar Khaled, A., & Azimi, H. (2014). Examine family/ work conflict in female-headed households. *Woman in Development & Politics*, 12(3), 425-448. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.53692> (In Persian)
- Seyyedani, F., & Bagheri, Z. (2009). Examining the balance between family and job roles: a case study of working women in Qazvin education. *Family and Research*, 10, 23-50. (In Persian)
- Seyyedjavadin, S. R., Roshannejad, M., & Gelard, P. (2014). Investigating the effective factors on work-life balance in educational institutions; case study of public universities in Tehran. *Woman in Development & Politics*, 12(1), 39-56. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.51348> (In Persian)
- Shirbagi, N. & Kohneposhi, G. (2020). A qualitative study of faculty members' experiences of the concept of "role overload". *Journal of Iranian Higher Education*, 12(1), 33-61. (In Persian)
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100-146.