

Original Research

Narrative of Female Faculty Members from Work Life Balance; A Phenomenological Study

**Somayeh Fereidouni¹
Saeedeh Esmaeeli²**

Abstract

The aim of this study was to explore the lived experiences of female faculty members in the process of work-life balance. This qualitative phenomenological study was conducted within the interpretivism paradigm, and the data were collected through semi-structured interviews with 16 female faculty members from Kharazmi, Al-Zahra, and Khajeh Nasir universities (in Tehran province), Qom university (in Qom province), and Ilam university (in Ilam province). The participants were selected using purposive sampling and represented different disciplines and groups, including technical, basic sciences, and arts and humanities. They held positions ranging from instructor to associate professor, and were both single and married. Based on the findings of the study, the participants' narratives were categorized into six main themes: "participants' lifestyle," "difficulties in the process of recruitment," "incentives," "barriers experienced in the process of work-life balance," "experienced strategies for work-life balance," and "suggestions for work-life balance." In conclusion, the study highlights the need for a transformation in university institutions to accept the presence of women and support them as professional forces.

Keywords

1. Department of Management Studies, Higher Education Research and Planning Institute, Tehran, Iran. fereidouni@irphe.ac.ir. (**Corresponding Author**)

2. Ph.D. student in higher education management, Kharazmi University, Tehran, Iran. saeedehesmaeeli95@gmail.com

Accept Date: 2022/25/07

Submit Date: 2022/30/04



Work Life Balance, Female Faculty Members, Higher Education, Gender, Gender based Policy Making.

Introduction

Women faculty members in modern universities face additional pressure as they are often required to balance work and home duties in a society governed by patriarchal norms, neoliberalism, and a capitalist approach. While balancing professional and household roles is a common issue for both male and female faculty members, gender-specific issues arise since women must often choose different strategies. Therefore, it is crucial to focus on the gender factor in work-life balance processes.

The present study aimed to analyze the lived experiences of female faculty members in the work-life balance process. Balancing professional and domestic roles has been a significant focus for organizations, as it plays an important role in job satisfaction and creating a positive and productive work environment. This issue is multifactorial, and factors such as work stress, job dissatisfaction, and workload may have a significant impact on work-life balance. Research has shown that women faculty members face additional difficulties in achieving work-life balance due to societal norms and expectations, which involve household responsibilities..

Methodology

In this present study, the researcher aimed to explore the lived experiences of 16 female faculty members from various universities, including Kharazmi Uni, Al-Zahra Uni, Khajeh Nasir Uni, Qom Uni, and Ilam Uni. The participants were selected using a purposive sampling strategy and represented different disciplines and groups, such as technical, basic sciences, arts, and humanities. The levels of their positions ranged from instructor to associate professor. They were both single and married.

The participants for the study were selected using a purposeful sampling strategy, and data was collected through online interviews due to the COVID-19 pandemic, which required adherence to health protocols. The researcher attempted to collect diverse perspectives and avoid center-oriented research, providing a space for the voices of women who are frequently neglected in studies.

Findings



The study's findings underscore the need to consider the gender factor in work-life balance issues and the challenges women faculty members face in achieving work-life balance in modern universities. Understanding their lived experiences can help policymakers develop strategies that promote improved personal and professional conditions for women in academic settings.

Result

According to the findings of the study, the experiences of female faculty members in balancing their work and personal lives can be categorized into six levels, including their lifestyle, difficulties during the recruitment process, incentives, barriers they face while balancing their work and personal lives, strategies they use to achieve work-life balance, and suggestions they have for improving this process.

References

- Choudhary, P. V. & Yadav, P. (2019). An examination to measure the work life balance among female faculty working in private and public universities of Delhi/NCR region. *International of Recent Technology and Engineering*, 8(3S3), 70-77.
- Dam, L. B. & Daphtardar, S. (2012). Work - Life Balance by Women Faculty Members : The Conundrum Within. *KIIT Journal of Management*, 8, 55–67.
- Davoodi, M. & Shamsi, M. (2019). Identifying The factors affecting the balance between work and life in employed women. *Journal of Women and Culture*, 10(38), 43-60. (In Persian)
- Dhavalala, Kushi, K. B, Divyashree, Frank, R. A, Kamath, S. S, & Bennehalli, B. (2019). A study on work life balance of women teachers in a Mangalore engineering college. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 4(1), 1–8.
- Fereidouni, S. (2018). Reflection on female situation in Iranian official documents. Institution for Socio Cultural Studies. Tehran: Iran. (In Persian)
- Fereidouni, S. & Rouhani, S. (2019). Higher education expansion policy in Iran and its impact on educational justice. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 25(2), 1-21. (In Persian)
- Gossage, L. (2019). Work-life balance of tenured and tenure-track women engineering professors. Doctoral Dissertation. Walden University. Washington: USA.



- Greenhaus, J. H. & Powell, GN. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hassan Gholipour, T., Seyed Javadin, R., Safiri, K. & Roshan Nejad, M. (2013). Provide a model for explaining the factors affecting work–life balance. *Journal of Public Administration*, 5(2), 37-54. (In Persian)
- Iran Nejad, M., AzizAbade, F. & Razavi, F. (2013). A study on the impact of” job sharing” on the employees’ balance of work and living in the Ministry of Labour and Social Affairs. *Journal of Future Studies Management*, 24(99), 15-19. (In Persian)
- Kesehatan, K. (2019). Work-life balancing practices among women higher education educators. *Ayan*, 8(5), 55.
- Lakshmi, N. & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76–88.
- Mazerolle, S. & Barrett, J. (2018). Work-life balance in higher education for women: Perspectives of athletic training faculty. *Athletic Training Education Journal*, 13(3), 248-258.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E. & Casa, D. J. (2008). Work-family conflict, part I: Antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505–512.
- Mazerolle, S. M. & Goodman, A. (2013). Fulfillment of work-life balance from the organizational perspective: a case study. *Journal of Athletic Training*, 48(5), 668–677.
- Meharunisa, S. (2019). Work-life balance and job stress among female faculties in India’s higher education institutions. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S11), 846-852.
- Mirabi, S., Yousofi, A. & Sedigh Ouraee, G. (2106). Phenomenology of sexual sin experiences. *Journal of Social Problems of Iran*, 6(2), 173-194. (In Persian)
- Mirzaei, V., Rahimnia, F., Mortazavi, S. & Shirazi, A. (2018). Organizational cynicism of the nurses: A phenomenological study. *Journal of Quality Research in Health Science*, 7(1), 88-102. (In Persian)
- Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120-124.



- Naugle, K. E., Behar-Horenstein, L. S., Dodd, V. J., Tillman, M. D. & Borsa, P.A. (2013). Perceptions of wellness and burnout among certified athletic trainers: Sex differences. *Journal of Athletic Training*, 48(3), 424–430.
- Owens, J. & Tiedt, J. (2018). Strategies to attain faculty work-life balance. *Building Healthy Academic Communities Journal*, 2(2), 58-73
- Perna, L. W. (2005). Sex differences in faculty tenure and promotion: The contributions of family ties. *Research in Higher Education*, 46(3), 277–307.
- Philipsen, M. I. (2008). Challenges of the faculty career for women. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2010). *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice*. 7th ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Praveen Kumar, A. J. (2017). Work Life Balance of Women Employees with Reference to Teaching Faculties. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10), 16840–16843.
- Rathore, D. S. & Tomer, N. (2019). Work life balance: a conceptual reference to female academicians. *International Conference on Sustainable Computing in Science, Technology & Management (SUSCOM-2019)*. Amity University Rajasthan, Jaipur, India, February 26 – 28.
- Seyyedjavadin, R., Roshannejad, M. & Gelard, P. (2014). Investigating the effective factors on work-life balance in educational institutions: Case study of public universities in Tehran. *Women in Development and Politics*, 12(1), 39-56. (In Persian)
- Shumaila, A., Iqbal, S. & Rasheed, M. (2018). Work life balance and intention to quit among female work force. *Asia Pacific Institute of Advanced Research*, 1(4), 117-126.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J. & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Sumathi, V. & Velmurugan, R. (2020). The impact of stress and work life balance on job satisfaction among female faculty at select arts and science colleges in Coimbatore district. *Journal of Critical Reviews*, 7(4), 744-746.
- Thomas, L. & Paul, R. (2016). Work life balance of female college teachers in thrissur district. *International Journal For Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 2(10), 26–32.



- Toffoletti, K. & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- Trow, M. (2006). Reflections on the transition from elite to mass to universal access: Forms and phases of higher education in modern societies since World War II. In Forest, J. J. F., & Altbach, P. G. (eds.), *International Handbook of Higher Education, Springer International Handbooks of Education*. 18, 243-280.
- Wirihana, L., Welch, A., Williamson, M., Christensen, M., Bakon, S. & Craft, J. (2018). Using Colaizzi's method of data analysis to explore the experiences of nurse academics teaching on satellite campuses. *Journal of Nurse Research*, 25(4), 30-34.
- Wolfinger, H. H., Mason, M. A. & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388–405.

مطالعه پدیدارشناسی روایت زنان هیأت علمی از توازن کار و زندگی

سمیه فریدونی^۱

سعیده اسماعیلی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی تجربیات زیسته زنان عضو هیأت علمی در فرآیند توازن کار و زندگی انجام شده و در سپهر فلسفی تفسیرگرایی، با رویکرد کیفی، و با استفاده از روش پدیدارشناسی طراحی شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند و مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱۶ عضو هیأت علمی زن از دانشگاه‌های خوارزمی، الزهراء (س)، خواجه نصیر (استان تهران)، دانشگاه قم (استان قم) و دانشگاه ایلام (استان ایلام)، مجرد و متأهل، از رشته‌ها و گروه‌های متفاوت فنی، علوم پایه، هنر و علوم انسانی، در سطوح مربی، استادیار و دانشیار، با راهبرد نمونه‌گزینی هدفمند در دسترس انتخاب شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد روایت زنان عضو هیأت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش از آن‌چه در فرآیند توازن کار و زندگی تجربه کرده‌اند را می‌توان در شش مقوله اصلی «سبک زندگی زنان عضو هیأت علمی»، «دشواری‌های فرآیند جذب»، «مشوق‌ها»، «موانع تجربه‌شده توازن کار و زندگی»، «راهبردهای تجربه‌شده توازن کار و زندگی» و «پیشنهادهایی برای توازن» دسته‌بندی کرد. نهایت آن‌که به‌نظر می‌رسد نهاد دانشگاه به دگردیسی نوینی برای پذیرش حضور زنان و همراهی با آنان به‌عنوان نیروهای حرفه‌ای نیاز دارد.

۱. گروه مطالعات مدیریت، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
fereidouni@irphe.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
saeedehesmaeli95@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۰

واژگان کلیدی

توازن کار و زندگی، زنان عضو هیأت علمی، آموزش عالی.

مقدمه و بیان مسئله

برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و نقش‌های خانگی^۱ از دیرباز تاکنون محل توجه جدی سازمان‌ها بوده است. زیرا پیامدهای دسترسی مناسب به این هدف مهم‌ترین ردپای خود را در رضایت شغلی و همچنین، ایجاد فضای گرم، مثبت و موکد کاری نشان می‌دهد (مازرول و گودمن^۲، ۲۰۱۳ و گرین‌هاس و پاول^۳، ۲۰۰۶). در این میان، دانشگاه‌ها هم از این قاعده مستثنا نیستند. به طوری که انجمن اساتید دانشگاهی آمریکا^۴ برخی از مهم‌ترین فعالیت‌های خود را بر این حوزه متمرکز کرده است (مازرول و بارت^۵، ۲۰۱۸؛ ناگل و همکاران^۶، ۲۰۱۳ و مازرول و برونینگ^۷، ۲۰۰۸). مثال‌های فراوانی از کشورهای دیگر نیز در دست است که برقراری توازن نقش‌های کاری و خانگی در میان دانشگاهیان بسیار مورد توجه قرار گرفته است (سوماتیو و لماراگن^۸، ۲۰۲۰؛ گاسیج^۹، ۲۰۱۹ و چودری و یاداو^{۱۰}، ۲۰۱۹). اما، آنچه بیشتر از همه محل چالش و بحث است، این که اگرچه در دانشگاه نیز مانند سایر سازمان‌ها برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی امری چندعاملی است و عواملی مانند فشار کار، اضافه حجم کار و نارضایتی شغلی بر آن اثرات مهمی دارند (مازرول و بارت، ۲۰۱۸)، اما، یافته‌های پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد زنان عضو هیأت علمی شرایط دشوارتری در این فرآیند تحمل می‌کنند

1. Work-Life Balance (WLB)
2. Mazerol & Goodman
3. Greenhaus & Powell
4. American Association of University Professors (AAUP)
5. Mazerol & Barrett
6. Naugle et al
7. Mazerol & Bruening
8. Sumathi & Velmurugan
9. Gossage
10. Choudhary & Yadav



(شامیلا و همکاران^۱، ۲۰۱۸) که به نظر می‌رسد از فشار گسترده نقش‌های خانگی بر زنان ناشی شود که در سازوکارهای مردانه و همچنین، فشارهای فرهنگی و اجتماعی جوامع گوناگون ریشه دارد (سوماتی و لموروگان، ۲۰۲۰؛ گاسج، ۲۰۱۹؛ اونز و تید^۲، ۲۰۱۸؛ ولفینگر و همکاران^۳، ۲۰۰۸؛ فلیپسن^۴، ۲۰۰۸ و پرنا^۵، ۲۰۰۵). هنجارهای فرهنگی اجتماعی که مردان را ناآورد خانواده معرفی می‌کنند و نقش‌های خانگی را در دسته مهم‌ترین وظایف زنان می‌دانند (راسور و تومر^۶، ۲۰۱۹). از این‌رو زنان عضو هیأت علمی در جهان مدرن وارد مبارزه‌ای می‌شوند که در آن باید با همه توان، نه تنها برای برقراری این توازن بکوشند، بلکه باید در برابر فشارهای برآمده از جامعه‌ای با هنجارهای مردسالارانه نیز ایستادگی کنند (مهاریسا^۷، ۲۰۱۹). لذا، اگرچه برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی موضوعی است که بین تمام اعضای هیأت علمی مرد و زن مشترک است، اما از آن‌جا که زنان ناگزیر به انتخاب راهبردهای متفاوتی هستند، این فرآیند محتوایی جنسیتی به خود می‌گیرد (تافلتی و استار^۸، ۲۰۱۶) که باید به دقت بر عامل جنسیت در آن تأکید کرد و آن را واکاوی نمود.

داده‌های مرتبط به حضور زنان در آموزش عالی ایران نشان می‌دهد زنان در طول دو دهه گذشته نرخ رشد چشم‌گیری در سمت هیأت علمی به خود اختصاص داده‌اند (فریدونی و روحانی، ۱۳۹۸). اگرچه لازم به ذکر است که تحلیل این داده‌ها خود به پژوهش‌های مفصل دیگری نیاز دارد که نشان دهد زنان نه به نسبت مجموع جمعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که به نسبت جمعیت خود، نرخ رشد بالایی را نشان می‌دهند (فریدونی و روحانی، ۱۳۹۸). اما، با این حال، روند صعودی حضور آن‌ها در دانشگاه‌ها به‌عنوان عضو هیأت علمی شرایط جدیدی را به وجود آورده که به دنبال آن حوزه‌های پژوهشی گوناگونی را هم می‌طلبد. زنان به فضایی

-
1. Shumaila et al
 2. Owens & Tiedt
 3. Wolfinger et al
 4. Philipsen
 5. Perna
 6. Rathore & Tomer
 7. Meharunisa
 8. Toffoletti & Starr

وارد شده‌اند که نه در ایران، بلکه در ساختار جهانی آن برای مردان طراحی شده است (ترو، ۲۰۰۶) و حال این ساختار با پدیده حضور زنان مواجه شده و نیاز به دگرذیسی‌های جدی دارد. اما مرور پژوهش‌های داخلی انجام شده در این حوزه نظیر ایرانی‌نژادپاریزی و همکاران، ۱۳۹۲؛ سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳؛ حسن‌قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲ و داودی و شمسی، ۱۳۹۷ نشان می‌دهد اگرچه پژوهش‌هایی در مورد توازن کار و زندگی برای زنان در حوزه‌های مختلف انجام شده، اما روایتی از زنان عضو هیأت علمی به‌عنوان نیروهای حرفه‌ای شاغل در نظام آموزش عالی کشور به‌دست نداده‌اند. از این‌رو پژوهش حاضر با تلاش در جهت پاسخ‌گویی به این سؤال اصلی پژوهش که «روایت زنان عضو هیأت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش از تجربه توازن کار و زندگی را چگونه می‌توان صورت‌بندی کرد؟» سعی نمود تجربیات زیسته زنان عضو هیأت علمی در بافت آموزش عالی را از فرآیند برقراری توازن میان نقش‌های خانوادگی و حرفه‌ای به‌تصویر بکشد و بدیهی است برای رسم این تصویر، هیچ‌کس بهتر از خود این زنان نمی‌توانست داده‌های موثق و معتبر در اختیار قرار دهند.

پیشینه تجربی

فطرس و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای تجربی با عنوان «تحلیل ارتباط میان نرخ اشتغال زنان و میزان باروری؛ مطالعه موردی ایران» بیان نمودند که یکی از تحولات بزرگ صورت‌گرفته طی دهه‌های اخیر، افزایش چشم‌گیر مشارکت زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی است. بنابراین، با استفاده از داده‌های سال‌های ۱۳۶۰ تا ۱۳۹۲ مستخرج از پایگاه بانک مرکزی و مرکز آمار ایران به بررسی رابطه میان نرخ باروری و میزان اشتغال زنان در کشور پرداخته‌اند که یافته‌ها نشان داد سن ازدواج، نرخ شهرنشینی و درآمد سرانه با نرخ باروری ارتباط منفی دارند. درحالی‌که نرخ اشتغال زنان با نرخ باروری رابطه مثبت دارد که نشان می‌دهد با افزایش میزان اشتغال و به تبع آن



ایجاد امنیت مالی، میل به باروری در میان زنان ایران افزایش پیدا کرده است و رابطه منفی میان این دو متغیر، که در مطالعات قبلی اشاره شده، تأیید نمی‌شود.

اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی کیفی و با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد از طریق مصاحبه با ۲۴ زن متأهل شاغل به بررسی چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل پرداخته‌اند که نتایج نشان داد اگرچه زنان شاغل با چالش‌های برون‌شغلی و چالش‌های درون‌شغلی گوناگونی در زمینه فرزندآوری مواجه‌اند که کنش‌های آن‌ها را به سمت کم‌فرزندی سوق می‌دهد. اما، آنچه در این میان بسیار مهم به نظر می‌رسد این است که تمایل آن‌ها به فرزندآوری کم نشده، بلکه موانع زیادی در این مسیر وجود دارد که تمایل دارند تا سیاست‌ها و امکاناتی برای رفع این موانع از سوی حاکمیت و سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

در میان پژوهش‌های خارجی، سوماتی و ولمورگان (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیرات استرس و برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی بر رضایت شغلی در میان زنان اعضای هیأت علمی دانشکده‌های علوم پایه و هنر» بیان نمودند در جهان ماشینی شده معاصر، زنان اعضای هیأت علمی مجبورند نقش‌های چندگانه‌ای برعهده بگیرند که امور منزل در این میان صورت پررنگی دارد و این باعث می‌شود برقراری توازن میان نقش‌های خانگی و نقش‌های حرفه‌ای موضوعی پیچیده برای زنان اعضای هیأت علمی باشد. به‌نحوی که یافته‌های پژوهش حاصل از تحلیل ۵۱۵ پرسشنامه نشان داد اشکال در برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی علاوه بر افزایش استرس، اثر مستقیم بر کاهش رضایت شغلی دارد.

گاسیج (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی با عنوان «برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی در میان زنان عضو هیأت علمی دانشکده مهندسی» با رویکرد کیفی و روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نشان دادند اگرچه تحولات اجتماعی و تغییر در باورها و کلیشه‌ها به زنان در ایجاد توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی کمک کرده است. اما، مدیریت و رویه‌های سازمانی عامل مهمی در برقراری این توازن است. همچنین، ورود تعداد بیشتری از زنان عضو هیأت علمی به دانشکده‌های مهندسی شرایط بهتری را هم نسبت به گذشته فراهم آورده است.

چودری (۲۰۱۹) در پژوهشی کیفی با عنوان «سنجش میزان برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی بین زنان عضو هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی در کشور هند» نشان دادند زنان عضو هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی توازن بیشتری میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی خود برقرار کرده‌اند. بر این اساس، می‌توان گفت دانشگاه‌های دولتی توانسته‌اند امکانات بهتری برای زنان اعضای هیأت علمی خود جهت برقراری توازن نقش میان فعالیت‌های حرفه‌ای و خانگی آن‌ها فراهم آورند. امکاناتی چون امنیت شغلی و پرداختی‌های بالاتر از جمله شرایط بهتری است که در دانشگاه‌های دولتی برای زنان اعضای هیأت علمی لحاظ شده است.

روش پژوهش

برای کشف تجربه زیسته از پدیده‌هایی که به نحوی با تعاملات انسانی روبه‌رو هستند مطالعات کیفی به دلیل تمرکز بر عمق^۱ و انعطاف، گزینه مناسب‌تری به نظر می‌رسند (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابر هدف مطالعه که بر بازشناسی تجربه‌های زنان عضو هیأت علمی حاضر در پژوهش استوار بوده، پژوهش حاضر نیز با رویکرد کیفی و مبتنی بر سپهر فلسفی تفسیرگرایانه و با استفاده از روش پدیدارشناسی انجام شده است. پدیدارشناسی؛ پدیده‌ها و تجربیات زندگی را دارای جوهره‌های قابل بررسی می‌داند و به همین روی بررسی پدیده‌های ذهنی را مورد توجه قرار می‌دهد که جوهره اساسی واقعیت در آن‌ها پنهان است (پولایت و بک^۲، ۲۰۱۰). هدف اصلی پدیدارشناسی تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان، کشف ذات پدیده یا معانی نهفته در تجارب زیسته است (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۴). از این‌رو به‌عنوان روش پژوهش حاضر برگزیده شد.

گروه هدف پژوهش شامل زنان عضو هیأت علمی در دانشگاه‌های زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده که با درجات مختلف و در مقاطع مختلف مشغول به فعالیت هستند. از این بین با راهبرد گزینش مشارکت‌کننده هدفمند و در دسترس، ۱۶ زن عضو هیأت علمی از پنج

-
1. Deepness
 2. Polit & Beck



دانشگاه خوارزمی، الزهراء (س) و خواجه نصیرالدین طوسی (استان تهران)، دانشگاه قم (استان قم) و دانشگاه ایلام (استان ایلام) با توجه به پراکندگی جغرافیایی و تفاوت‌های بافتی انتخاب شدند. همچنین، تفاوت‌های لازم در میان اعضای هیأت علمی که به رشته‌ها، گرایش‌ها و رتبه علمی آن‌ها مربوط می‌شد و وضعیت تأهل و مجرد آن‌ها مدنظر قرار گرفت تا تفاوت تجربه‌ها بتواند فضای گسترده‌تری را برای واکاوی زیست روزمره زنان دانشگاهی فراهم آورد. تمام مشارکت‌کنندگان در دسته اعضای هیأت علمی آموزشی بوده‌اند. همچنین، بنابر رویکرد کیفی پژوهش، نمی‌توان از ابتدا حجم ثابتی برای مشارکت‌کننده مشخص کرد، لذا زمانی که پژوهشگر به این نتیجه رسید مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده کافی است و داده‌ها تکراری شده‌اند در «نقطه اشباع» ادامه مصاحبه‌ها را خاتمه داد.

اطلاعات مربوط به مشارکت‌کنندگان در پژوهشی در جدول زیر آورده شده است. البته بنابر تعهد اخلاقی پژوهش، ستون مربوط به سمت‌های اجرایی این افراد که می‌توانست به شناسایی احتمالی آن‌ها منجر شود، حذف شده‌اند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	تأهل	تعداد فرزند	دانشکده	مرتبۀ علمی	دانشگاه	سابقه کار
۱	متأهل	۱	علوم زیستی	استادیار	الزهرآ	۵
۲	متأهل	۱	ادبیات و علوم انسانی	استادیار	ایلام	۸
۳	مجرد	-	تربیت بدنی	دانشیار	خوارزمی	۱۱
۴	متأهل	۱	مهندسی هوافضا	استادیار	خواجه‌نصیر	۱۰
۵	متأهل	۲	فیزیک	دانشیار	خواجه‌نصیر	۹
۶	متأهل	۳	مکانیک	استادیار	خواجه‌نصیر	۸
۷	متأهل	۱	علوم پایه	مربی	قم	۱۹
۸	متأهل	-	علوم تربیتی و روان‌شناسی	استادیار	الزهرآ	۳
۹	متأهل	۱	هنر	استادیار	الزهرآ	۵
۱۰	مجرد	-	هنر	استادیار	الزهرآ	۱۱
۱۱	متأهل	۳	علوم پایه	دانشیار	قم	۹

۱۲	متأهل	۲	هنر	استادیار	خوارزمی	۳
۱۳	متأهل	۱	کامپیوتر	دانشیار	خواجه نصیر	
۱۴	مجرد	-	فنی و مهندسی	استادیار	خوارزمی	۵
۱۵	مجرد	-	کشاورزی	استادیار	ایلام	۲
۱۶	متأهل	۲	ادبیات	استادیار	قم	۸

منبع: یافته‌های پژوهش

در این پژوهش داده با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختارمند^۱ گردآوری شد که گفت‌و شنود مانند بود و بیشترین انعطاف‌پذیری را داشت. لذا محقق تنها چند سرفصل کلی را مشخص و مصاحبه را در قالب گفتگو با زنان عضو هیأت علمی پیش برد. به دلیل محدودیت‌های ناشی از بیماری، کرونا و رعایت پروتکل‌های بهداشتی، مصاحبه‌ها از طریق تماس تصویری در فضای مجازی، صداهای قابل ارسال در کارافزار^۲ واتساپ و ارسال سؤالات از طریق ایمیل انجام شد.

پس از انجام مصاحبه و پیاده‌سازی آن‌ها برای تحلیل داده‌ها از راهبرد هفت مرحله کلایزی (ویری‌هانا و همکاران^۳، ۲۰۱۸) استفاده شد. بدین منظور، نخست تمام توصیف‌های ارائه شده توسط شرکت‌کنندگان در مطالعه که به‌طور مرسوم پروتکل نام دارد، مورد مطالعه قرار گرفت تا آشنایی دوچندانی ایجاد گردد؛ سپس به‌منظور استخراج جملات مهم، به هر پروتکل مراجعه و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود، استخراج شدند.

درگام بعد، به‌منظور صورت‌بندی معانی جملات مهم، تلاش شد به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود. پس از آن مراحل بالا برای تمامی پروتکل‌ها تکرار و تلاش شد تا معانی صورت‌بندی شده و مرتبط باهم در خوشه‌هایی از موضوعات اصلی در قالب روایت زنان عضو هیأت علمی از تجربه توازن کار و زندگی دسته‌بندی شود. در ادامه، نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش تلفیق شد؛ و به‌منظور بیان‌های صریح و روشن از ساختار اساسی

1. Semi-Structured
2. Application
3. Wirihana et al



پدیده مورد مطالعه، توصیفی جامع از پدیده مورد مطالعه صورت پذیرفت. در انتها، به منظور اعتباربخشی نهایی یافته‌ها، تلاش شد تا با ارجاع مجدد یافته‌ها به مشارکت‌کنندگان، جرح و تعدیل لازم صورت پذیرفته و یافته‌های قابل گزارش نهایی شوند.

لازم به ذکر است از عمده مسائلی که درباره پژوهش‌های کیفی و ابزار به‌کار رفته در آنها مطرح می‌شود مباحث مرتبط به روایی و پایایی است که از پارادایم پژوهش‌های کمی به‌عاریت گرفته شده و در پژوهش‌های کیفی معنای دیگری به‌خود می‌گیرند و در قالب صحت پژوهش و با چهار مؤلفه اعتمادپذیری^۱، تأییدپذیری^۲، اعتبار^۳ و انتقال‌پذیری^۴ (موزر و کورستجن^۵، ۲۰۱۸) بررسی می‌شوند. در پژوهش حاضر، برای این منظور از روش بازگرداندن نتایج حاصل از پژوهش به مشارکت‌کنندگان^۶، صاحب‌نظران^۷، مکتوب‌کردن مدون فرآیند پژوهش و بررسی مداوم آن^۸، تهیه خودنگاشت در سراسر فرآیند پژوهش و مراجعه مستمر به آن‌ها و راه‌کارهایی از این دست استفاده شد که در کنار هم امکان انتقال‌پذیری پژوهش حاضر را ارتقاء داده‌اند. علاوه بر این، ارتباط مداوم پژوهشگر با بافت پژوهشی و داده‌های به‌دست آمده و دوباره‌اندیشی^۹ مداوم بر یافته‌ها و نیز طبقات حاصل شده در پژوهش فضایی را فراهم آورد که مسیر پژوهش در قالب یک کلیت پویا و منسجم دیده شود و قابلیت بازیابی و پیشرفت مستمر را داشته باشد.

یافته‌های پژوهش

پس از انجام مصاحبه‌ها، اطلاعات به‌دست آمده از طریق فرآیند کدگذاری به داده‌های قابل تحلیل تبدیل شدند. در این فرآیند ۶ مقوله اصلی یاد شد که هر کدام از آن‌ها بر تعداد خرده مقوله و مفاهیم استوار می‌شوند. «سبک زندگی زنان هیأت علمی»، «دشواری‌های فرآیند جذب هیأت

-
1. Dependability
 2. Conformability
 3. Credibility
 4. Transferability
 5. Moser & Korstjens
 6. Member Checking
 7. Peer Review
 8. Audit trail
 9. Reflection

علمی»، «مشوق‌ها»، «موانع تجربه‌شده»، «راهبردهای تجربه‌شده توازن کار و زندگی» و «راهبردهای پیشنهادی برای توازن کار و زندگی» ۶ مقوله کلی به‌دست آمده در این پژوهش هستند که روایت زنان عضو هیأت علمی را از تجربه توازن کار و زندگی می‌سازند. مجموع این مقولات در جدول زیر آمده و فرآیند دستیابی به آنها از مصاحبه‌ها نیز در ادامه تشریح شده است.

جدول ۲. مقوله‌های اصلی، خرده مقوله و مفاهیم به‌دست آمده در پژوهش

ردیف	مقوله اصلی	خرده مقوله	مفاهیم
۱	سبک زندگی زنان هیأت علمی	الزامات شغلی	مشغله زیاد، نیاز به مطالعه و روزآمدی مداوم، برنامه‌ریزی و نظم، تعارض با نقش‌های خانوادگی
		تجربه تحصیل	درس خواندن به‌عنوان مسیری دشوار، سرآمدی در تحصیل
		اوقات فراغت	سفر و طبیعت‌گردی، کتاب‌خوانی، شنیدن موسیقی و پادکست، فیلم دیدن، دوره‌های خانوادگی و دوستانه، فضای مجازی، وقت گذراندن با همسر و فرزندان، ورزش و حذف اوقات فراغت
		مناسبات زنان هیأت علمی و فرزندآوری	تعارض فرزندآوری و شغل (پذیرش لذت حضور فرزند)، انتخاب فرزند نداشتن یا تعداد کمتر فرزند، دقت به امور تربیت و تحصیل فرزندان
۲	دشواری‌های فرآیندهای جذب هیأت علمی	کمال‌گرایی	الگوی زن موفق و توانمند (تلاش برای بهترین بودن در تمام عرصه‌ها)، نهادینه شدن کلیشه‌های جنسیتی
		فرآیندی ناوابسته به قانون	فرآیند سخت و پیچیده و ناشفاف، فرهنگ پارتی‌بازی، فشارهای روانی و مناسبات سیاسی
		ویژگی‌های فردی و پیامدهای آن بر فرآیند جذب	جنسیت، مجرد یا متأهل بودن، جوان بودن، فرزند داشتن یا تصمیم برای فرزندآوری
۳	مشوق‌ها	همراهی	والدین، همسر، مردان قدرتمند حامی در سازمان، اساتید، آشنایان و اقوام



استقلال مالی، مفید بودن، علاقه به آموزش و ارتباط با دانشجو، علاقه به پژوهش، امکان روزآمدی و پویایی مداوم، خوشایندی طبقه اجتماعی اعضای هیأت علمی	علاقه به شغل عضو هیأت علمی		
انگیزه مندی، پشتکار	ویژگی های فردی		
دوری از خانواده و والدین، سختی رفت و آمد، کلیشه های جنسیتی فردی	موانع فردی		
کاستی در تعادل جنسیتی، ساختار غیرمنعطف سازمانی، محدود شدن دسترسی زنان به منابع قدرت، سقف شیشه ای، تبعیض جنسیتی، حقوق کمتر زنان در برابر کار بیشتر، تلاش بیشتر زنان در موقعیت های برابر، امتیازات ویژه برای مردان، ضعف در قوانین حمایتی برای زنان (اشکالات سازمانی)، و برهم کنش نهاد مذهب و هنجارهای سازمانی	موانع سازمانی	موانع تجربه شده توازن کار و زندگی	۴
کلیشه های جنسیتی (کلیشه های ارتباطی - حجم بالای مشغله زنان - محدودیت های مبتنی بر جنسیت)، تفکیک جنسیتی، دخالت های اطرافیان، تقسیم کار جنسیتی، قضاوت شدن	موانع اجتماعی فرهنگی		
حمایت والدین، همراهی همسر، قوانین خانوادگی، برنامه ریزی، کسب کمک های مشاوره ای تخصصی، حذف تفریحات، تجرد، تعداد فرزند کمتر، ورزش حرفه ای، بی توجهی به حرف مردم	راهبردهای فردی تجربه شده	راهبردهای تجربه شده توازن کار و زندگی	۵
حمایت های مدیران و همکاران دانشگاهی، انعطاف پذیری، تسهیلات حمایتی مقطعی، حضور زنان در مناصب مدیریتی، مهدکودک های درون دانشگاه	راهبردهای سازمانی تجربه شده		
گسترش مهدکودک ها درون دانشگاه، انعطاف پذیری در قوانین، امکان دورکاری با پایش مناسب دستاوردها، حمایت مدیرانی و افرادی که به منابع قدرت دسترسی دارند، حمایت زنانی که در پست های مدیریتی قرار می گیرند، تجرد، کاهش سن بازنشستگی برای زنان،	راهبردهای خرد	راهبردهای پیشنهادی برای توازن کار و زندگی	۶

سهل‌گیری قوانین برای زنان، برهم زدن مناسبات جنسیتی در سازمان توسط زنان			
حذف نگاه‌های جنسیتی، فراهم آوردن فرصت‌های برابر، حساس به جنس شدن قوانین، مربوط به ترفیع و امتیازات، اصلاح قوانین و مقررات، استقرار نظام عدالت جنسیتی، فراهم آوردن شرایط مشارکت بیشتر زنان در تصویب قوانین، فرهنگ‌سازی برای محو کلیشه‌های مبتنی بر جنسیت، شایسته‌سالاری	راهبردهای کلان		

منبع: یافته‌های پژوهش

مقوله اصلی ۱: سبک زندگی زنان هیأت علمی

این مقوله اصلی که ارتباط مستقیم با فرآیند توازن کار و زندگی زنان عضو هیأت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش دارد از چهار مقوله فرعی «الزامات شغلی اعضای هیأت علمی»، «تجربه تحصیل»، «اوقات فراغت»، «مناسبات زنان هیأت علمی و فرزندآوری» و «کمال‌گرایی» تشکیل است. مشارکت‌کنندگان الزامات شغلی اعضای هیأت علمی را مهم می‌دانند و به دفعات از درگیری مداوم کاری خود می‌گویند و بر این باورند که هیأت علمی بودن متضمن حجم بالای کاری و انجام مداوم فعالیت‌های شغلی بدون ساعت کاری مشخص اما، مداوم است. گویا تمام شبانه‌روز آن‌ها با حرفه‌شان درآمیخته شده است. مشارکت‌کننده شماره ۱ می‌گوید:

«هیأت علمی که از دانشگاه زد بیرون کارش تموم نیست. من یه وقت تا دوازده شب دارم پیام دانشجو جواب میدم و واقعاً هم همیشه کاریش بکنی یعنی دانشجویی که می‌خواد ساعت ۷ نمونه بزاره توی آزمایشگاه بعد خودشم تا ۸ شب تو آزمایشگاه بوده، انصاف نیست که بگی ۹ شبه من تلفن جواب نمی‌دم، این ساعت اداری نیست و این حرفا. اینا خب سخته. تعادل برقرار کردن بین این‌ها سخته و خب ایده‌آلش اینه که بتونی



برای هر دوتاش زمان بگذاری و بتونی مدیریتشون کنی، نمی‌دونم چقدر میشه اما به هر حال هم خونه راضی باشن هم دانشگاه راضی. ولی نمی‌دونم چقدر امکان پذیره».

تجربه تحصیل امر دیگری است که ویژگی خاص در سبک زندگی زنان مشارکت‌کننده در پژوهش داشته است. آن‌ها باید برای دستیابی به شغل هیأت علمی سال‌های زیادی درس می‌خواندند و همه آن‌ها اگرچه «درس خواندن را به‌عنوان مسیری دشوار» معرفی می‌کنند اما، همگی آن‌ها «سرآمدی در تحصیل» را تجربه کرده‌اند. اوقات فراغت بخش مهمی از سبک زندگی به حساب می‌آید که بنابه ویژگی‌های خاص شغل هیأت علمی برای زنان مشارکت‌کننده در پژوهش هم مقوله مهمی است. در مجموع همه مشارکت‌کنندگان بر این باور هستند که حجم بالای کاری که دارند، امکان داشتن اوقات فراغت را تا حد زیادی از آن‌ها می‌گیرد اما، در همان زمان اندک باقی‌مانده فعالیت‌هایی مانند «سفر رفتن»، «کتاب‌خوانی»، «طبیعت‌گردی»، «گوش دادن به موسیقی و پادکست»، «فیلم دیدن»، «دوره‌های خانوادگی و دوستانه»، «گشتن در فضای مجازی»، «وقت گذراندن با همسر و فرزندان»، «ورزش کردن» از جمله فعالیت‌هاییست که مشارکت‌کنندگان برای اوقات فراغت خود انتخاب می‌کنند. اما، در میان آنان کسانی هستند که حجم فعالیت‌هایی زیادی بر عهده دارند که آن‌ها را به سمت «حذف اوقات فراغت» سوق داده است. مشارکت‌کننده شماره ۱۱ در همین باره می‌گوید:

«وقت تلف شده ندارم. ممکنه من هم مثل خیلی از خانم‌ها دوست داشته باشم برم بیرون ساعت‌ها بچرخم، خرید کنم، برم بازار اما، واقعیت اینه که من نمی‌تونم این‌طوری برنامه بریزم چون اون وقت به کارهای دیگه‌ام نمی‌رسم. در نتیجه، تفریح یا اوقات فراغت خیلی کمی دارم. اما، واقعیت روی دیگری هم داره و اون اینه که من برای پیشرفت در شغلم اگر اسمش رو موفقیت بگذاری انگار از خودم و از جسم و روحم زدم».

مناسبات زنان هیأت علمی و فرزندآوری از مهم‌ترین مسائلی است که هم از سبک زندگی آن‌ها ناشی شده و هم بر سبک زندگی آن‌ها اثر می‌گذارد و از سوی دیگر می‌تواند مؤلفه‌ای قابل رصد در فرآیند توازن کار و زندگی برای زنان هیأت علمی باشد. برخی از تعارض فرزندآوری

و شغل می‌گویند و این تعارض گاه آن‌ها را به سمت انتخاب فرزند نداشتن یا تعداد کمتر فرزند سوق می‌دهد. مشارکت‌کننده شماره ۵ در این مورد می‌گوید:

«من تو دانشگاه شهید بهشتی که بودم هیچ‌وقت نه فرصت و نه جرأت اینو داشتم که بخوام فکر کنم من فرزند دومی رو بخوام بدنیا بیارم. به یک دلیل، جلساتی که مثلاً بعد از ظهر برگزار می‌شد و این درک وجود نداشت که من نمی‌تونم عصر بمونم دانشگاه چون مادر هستم. و من اولین عضو هیأت علمی زن اون‌جا بودم و برای همین همه چیز خیلی سخت بود و من جرأت فکر کردن به بچه آوردن رو هم نداشتم».

برخی دیگر از تعارض فرزندآوری و کار می‌گویند اما، لذت فرزندآوری را مهم می‌دانند و ناراحت هستند که چرا شرایط شغلی آن‌ها به گونه‌ایست که نمی‌توانند این لذت را کامل کنند. در نهایت کمال‌گرایی ویژگی دیگری است که در سبک زندگی زنان مشارکت‌کننده در پژوهش به چشم می‌خورد. تلاش چشم‌گیر آن‌ها برای پی‌جویی از «الگوی زن موفق و توانمند»، وقتی همراه با «نهادینه شدن کلیشه‌های جنسیتی» در خود آن‌ها می‌شود فضایی را فراهم می‌کند. «تلاش برای بهترین بودن در تمام عرصه‌ها» مهم‌ترین مؤلفه زندگی آن‌ها بشود. زنان مشارکت‌کننده در پژوهش چنان برای این الگوی بی‌نقص تلاش می‌کنند که گویا در تمام زمینه‌ها اجازه نقص داشتن یا کمی کمتر بودن را ندارند. الگویی که مادری فوق‌العاده، خانه‌ای مدیریت شده، شغلی به تمامی انجام شده و رسیدگی بهینه به سایر امور در آن، گاه تصویری مرعوب‌کننده می‌سازد که این زنان چگونه برای آن تمام وجودشان را صرف می‌کنند. مشارکت‌کننده شماره ۶ می‌گوید:

«تصویر ایده‌آلم این‌که آدم بتونه به مرحله‌ای برسه که توی هر دو تاش بهترین باشه: یعنی یک کمال‌گرایی کامل که خیلی سخته. یعنی هم بهترین مادر باشی، تازه نه مادر یه بچه، مادر دو تا بچه حداقل و بعد بتونی زمان‌های خوبی باهاشون بگذرونی. نه فقط بچه، همسرت هم به همون ترتیب. از اون طرف هم توی دانشگاه بتونی استاد خوبی باشی زمان‌های خیلی خوبی رو برای بچه‌های دانشجویت بذاری و مشکلی نداشته باشن. از جهت دسترسی، چون شما خانم هستید دسترسی به شما دور از ذهن نباشه».



مقاله اصلی ۲: دشواری‌های فرآیند جذب هیأت علمی

دشواری‌های فرآیند جذب موضوعی است که مشارکت‌کنندگان در پژوهش به دفعات از آن نام برده و به آن اشاره داشته‌اند. اگرچه شاید بتوان این دشواری‌ها را به‌عنوان جزئی از شغل هیأت علمی دانست اما، واقعیت آن است که مشارکت‌کنندگان به جنبه‌های دیگری نیز اشاره می‌کنند که شناخت آن‌ها در فرآیند توازن کار و زندگی برای زنان هیأت علمی می‌تواند مفید باشد. دشواری‌هایی که مشارکت‌کنندگان در فرآیند جذب به آن اشاره داشته‌اند را می‌توان در دو طبقه «فرآیندی ناوابسته به قانون»، «ویژگی‌های فردی و پیامدهای آن بر فرآیند جذب» دسته‌بندی کرد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش فرآیند جذب هیأت علمی را فرآیندی ناوابسته به قانون معرفی می‌کنند که «سخت و پیچیده بودن آن»، «شفافیت نداشتن»، «فرهنگ پارتی‌بازی»، «فشارهای روانی» و «مناسبات سیاسی» از مهم‌ترین دشواری‌های آن است. مشارکت‌کننده شماره ۳ که فرآیند جذب را «سخت و پیچیده» می‌داند می‌گوید:

«جذب، مسیر بسیار دشواری است. چه از همان زمانی که درس خواندن را شروع می‌کنید و چه زمانی که قرار است جذب شوید... سخت از این نظر که تازه مثل من خوش‌شانس باشین و بورس بشین، هر سال ارزیابی داره. بعد که درستون تموم بشه بازم مصاحبه و برو و بیا تا جایی که به چند سالی طول می‌کشد تا شما مدارک رو بدید و تأیید بشه. تازه باید مراحل دیگر رو بهش اضافه کنید یعنی از استخدام پیمانی برسید به رسمی آزمایشی از رسمی آزمایشی برسید به رسمی. یا اینکه از استادیاری برسید به دانشیاری، این پروسه به خرده پروسه سختیه چون همراهی همه جانبه همه اعضای دانشکده رو می‌خواد برای اینکه شما به ارتقای بگیری. وقتی شما دانشیار می‌شید شما تنهایی دانشیار نشدید با تمام دانشجویها و همکارانتون دانشیار شدید این به خرده همه چیو سخت میکنه نسبتاً».

مشارکت‌کننده شماره ۱۴ هم می‌گوید:

«انقدر تنش‌های اتفاقات سیاسی در دانشگاه قبلی من زیاد بود که مثلاً من چرا دانشجوی فلان استاد هستم که رویکرد سیاسی متفاوتی داره، که این تنش‌ها داشت زندگی شخصی

من رو هم تحت تأثیر قرار می‌داد تا جایی که ترجیح دادم از دانشکده تحصیلات تکمیلی پیام بیرون و برم دانشکده علوم پایه در یک دانشگاه دیگر که آرامش داشته باشم».

مشارکت‌کنندگان بر این باورند که برای شناخت دشواری‌های فرآیند جذب باید به مؤلفه ویژگی‌های فردی و پیامدهای آن بر فرآیند جذب توجه کرد. آن‌ها مؤلفه «جنسیت»، «مجرد بودن یا متأهل بودن»، «جوان بودن»، «فرزند داشتن یا تصمیم برای فرزندآوری» را از جمله ویژگی‌هایی می‌دانند که بر فرآیند جذب اثر گذار است. مشارکت‌کننده شماره ۲ که تجربه تلخی از زن بودن در مسیر جذب دارد درباره «جنسیت» می‌گوید:

«دانشگاه ابتدا با من، شدیداً مخالفت شد اون کسی که مخالفت کرد می‌دونستم که تفکرات جنسیتی شدیدی توی ذهنش هست و من کسی بودم که از یه استان دیگه رفته بودم و اونجا هم با در بسته برخورد کردم و در نهایت رئیس دانشگاه .. که یک آقای شمالی بود موافقت کرد که با من صحبت کنه چون رفته بود احوال منو از استادام توی ... پرسیده بود. ولی در نهایت ... به دلیل جنسیت من رو رد کرد... خیلی راحت به من می‌گفتند ما نمی‌خواهیم خانم جذب کنیم، ما خانم جذب نمی‌کنیم توی گروه ... من دانشجوی خودشون بودم، رتبه اولشون بودم، اون گفت، من شدیداً موافق بودم که شما بیای چون شما دانشجوی خودمون بودین و بهشون گفته بود اگه این خانم رو جذب کنید الگو می‌شه برای بچه‌ها، ولی مخالفت شد و من از زبان خودشان شنیدم که به خاطر خانم بودن ردم کردن».

مشارکت‌کنندگان بر این باورند که «متأهل بودن» می‌تواند در فرآیند جذب مؤلفه‌ای مثبت باشد. به شرط آن‌که تصمیمی برای فرزندآوری نداشته باشید. مشارکت‌کننده شماره ۱۰ می‌گوید:

«خیلی راحت می‌پرسیدند که آیا تصمیم داری بچه بیاوری؟ و من می‌دونم که خیلی از خانم‌ها به دروغ می‌گن نه که فقط توی فرآیند جذب مشکلی پیش نیاد و حتی می‌شناسم خانمی که باردار بود و پنهان کرد».



مقاله اصلی ۳: مشوق‌ها

زنان مشارکت‌کننده در این پژوهش به مؤلفه‌ای مهم در مسیر زندگی و به‌ویژه موفقیت‌های شغلی و موفقیت در توازن کار و زندگی خود اشاره کردند که در طبقه‌های مشوق‌ها دسته‌بندی شده است. به نظر می‌رسد دست‌یابی به شغل هیأت علمی به دلیل دشواری‌ها و پیچیدگی‌هایی که دارد و پیش از این مورد اشاره بوده‌اند، خود از اساس به‌عنوان یک موفقیت در نظر گرفته می‌شود و در این مسیر آن‌ها «همراهی و حمایت»، «علاقه به شغل عضو هیأت علمی بودن» و «ویژگی‌های فردی» اشاره می‌کنند. کد همراهی در دسته پرتکرارترین کدها در میان نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان است. آن‌ها همراهی والدین، همسر، مردان قدرتمند حامی در سازمان، اساتید، آشنایان و اقوام را به‌عنوان مهم‌ترین مشوق خود می‌دانند.

علاقه به شغل عضو هیأت علمی با توجه به عواملی مانند «استقلال مالی»، «مفید بودن»، «علاقه به آموزش و ارتباط با دانشجوی»، «علاقه به پژوهش»، «امکان روزآمدی و پویایی مداوم» و «خوشایندی طبقه اجتماعی اعضای هیأت علمی» در کنار ویژگی‌های فردی «انگیزه‌مندی» و «پشتکار» مشوق‌هایی دیگری بودند که زنان مشارکت‌کننده به آن اشاره داشته‌اند.

مقاله اصلی ۴: موانع تجربه شده

مشارکت‌کنندگان در پژوهش موانع تجربه‌شده در مسیر توازن کار و زندگی را در دو دسته «موانع فردی» و «موانع سازمانی» قرار می‌دهند. موانع فردی شامل نمونه‌هایی چون «دوری از خانواده و والدین»، «رفت و آمد به دلیل جذب‌شدن در دانشگاه شهری غیر از شهر محل سکونت» و مهم‌تر از همه «کلیشه‌های جنسیتی فردی» است. مشارکت‌کننده شماره ۷ می‌گوید:

«برای کارم به شهر قم آمدم. همسرم اصفهان و آخر هفته‌ها میاد. بچه کوچیک شیرخوار داشتم. این‌که ایشون رفت و آمد می‌کرد و یا مدتی من رفت و آمد می‌کردم، خیلی دوره سختی بود و هست».

مشارکت‌کننده شماره ۴ می‌گوید:

«من فکر می‌کنم نقش مادری و همسری همیشه در اولویت هست نسبت به نقش کاری برای یک خانم... ما اول و آخر زن هستیم و مادر (خنده)، یعنی آخرش توقعات همسر هست، توقعات فرزند هست. بله باید ناهارشون به موقع آماده باشه، لباسشون شسته و اتو شده باشه، شما بالاترین مدرک تحصیلی پروفیسور هم که باشید اینکارو باید انجام بدید دیگه ... ماها به‌عنوان مادر و به‌عنوان همسر نقش اول رو داریم و بعد نقش دوم ما و کار دوم ما و شغل دوم ما حضورمون تو اجتماع هست. اگر این شغل و وظیفه مادری و همسری رو در کنار کار نمی‌تونیم انجام بدیم به‌نظر من اون لحظه باید همون اول کار رو واگذار کنیم».

موانع سازمانی در دسته موانعی جدی است که بسیاری از مشارکت‌کنندگان به بخش‌های مختلف آن اشاره کرده‌اند و در روزمره زندگی دانشگاهی خود با آن مواجه هستند. این موانع سازمانی آن‌جا رنگ و بوی ویژه‌ای به‌خود می‌گیرد که زیرمقولات فرعی آن نشان از موانعی مرتبط با جنسیت دارد یعنی موانعی است که زنان هیأت علمی به‌واسطه زن بودن خود با آن مواجه شده‌اند. عواملی چون «کاستی در تعادل جنسیتی»، «ساختار غیرمنعطف سازمانی برای زنان»، «محدود شدن دسترسی زنان به منابع قدرت»، «حقوق کمتر زنان در برابر کار بیشتر»، «تلاش بیشتر زنان در موقعیت‌های برابر»، «امتیازات ویژه برای مردان»، و «ضعف در قوانین حمایتی برای زنان، از جمله این موانع هستند.

موانع اجتماعی-فرهنگی دسته دیگر از موانع است که از منظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش در روزمره زیست شغلی آن‌ها برای توازن کار و زندگی تجربه می‌شود. «کلیشه‌های جنسیتی»، «حجم بالای مشغله‌ی زنان»، «محدودیت‌های مبتنی بر جنسیت»، «تفکیک جنسیتی»، «تقسیم کار جنسیتی» و «قضاوت شدن به‌دلیل جنسیت» از جمله موانعی است که از نگاه مشارکت‌کنندگان ریشه‌های اجتماعی و فرهنگی دارد. مشارکت‌کننده شماره ۱۲ می‌گوید:

«خب به کار آدم کار دارن دیگه. چرا بچت این جوریه، چرا غذات اون جوریه، چرا صبح می‌ری، چرا شب می‌ری، چرا هستی، چرا نیستی و هزاران چرا دیگه که انتظار دارن



جواب بدی». مشارکت‌کننده شماره ۱۶ بر این باور است که «هر کاری هم بکنیم باز نگاهشون به زن تغییر نمی‌کنه حتی اگه اون زن هیأت علمی باشه. باز کار خونه وظیفه‌شه. باز مراقبت از بچه‌ها اول از همه وظیفه اونه و باز همه فکر می‌کنن خب خودش خواسته بره سر کار می‌تونست نره و به کارای خونه‌ش و خانواده‌ش برسه. این فکرها خیلی زندگی رو سخت می‌کنه. انگار هم باید بیرون از خونه کار کنی، هم به کارای خانه و خانواده برسی و هم همیشه در مقابله با این حرف‌ها و نگاه‌ها باشی».

مقاله اصلی ۵: راهبردهای تجربه‌شده توازن کار و زندگی

زنان مشارکت‌کننده در پژوهش از تجربه‌های خود هم برای توازن کار و زندگی سخن می‌گویند. از روش‌ها و راهبردهایی که این فرآیند را برای آن‌ها کمی سهل کرده است. آن‌ها این تجربیات را در دو دسته راهبردهای فردی و سازمانی می‌دانند. راهبردهای فردی تجربه‌شده مانند «استفاده از حمایت والدین»، «همراهی همسر»، «برنامه‌ریزی»، «وضع قوانین خانوادگی»، «کسب کمک‌های مشاوره‌ای تخصصی»، «حذف تفریحات»، «تجرد»، «کم کردن ساعات استراحت»، «تعداد فرزند کمتر»، «ورزش حرفه‌ای» و «بی‌توجهی به حرف مردم» که خود آن را برگزیده‌اند و راهبردهای سازمانی تجربه‌شده مانند «حمایت‌های مدیران و همکاران دانشگاهی»، «انعطاف‌پذیری»، «تسهیلات حمایتی مقطعی»، «حضور زنان در مناصب مدیریتی» و «مهدکودک‌های درون دانشگاه» که دانشگاه‌ها برای کمک به توازن کار و زندگی برای زنان عضو هیأت علمی خود در نظر گرفته‌اند. اگرچه در میان زنان مشارکت‌کننده آنچه به‌صورت پرتکرار به آن اشاره می‌شود، بی‌ثباتی حمایت‌های سازمانی در حمایت از فرآیند توازن کار و زندگی برای زنان است.

مقاله اصلی ۶: راهبردهای پیشنهادی برای توازن کار و زندگی

مشارکت‌کنندگان در پژوهش مبتنی بر آنچه در زیست‌بوم واقعی آموزش عالی در دانشگاه‌های خود تجربه کرده‌اند، پیشنهادهایی را هم برای بهبود فرآیند توازن کار و زندگی برای زنان هیأت علمی دارند که این پیشنهادات در دو دسته «راهبردهای خرد» و «راهبردهای کلان» قرار می‌گیرد. راهبردهای خرد که از سخنان مشارکت‌کنندگان و پیشنهادات آن‌ها به‌دست آمده بیشتر مناسباتی است که انتظار می‌رود درون دانشگاه امکان تحقق داشته باشد. «گسترش مهدکودک‌ها درون

دانشگاه»، «انعطاف‌پذیری در قوانین»، «امکان دورکاری با پایش مناسب دستاوردها»، «حمایت مدیران و افرادی که به منابع قدرت دسترسی دارند»، «حمایت زنانی که در پست‌های مدیریتی قرار می‌گیرند»، «تجرد»، «کاهش سن بازنشستگی برای زنان»، «سهل‌گیری قوانین برای زنان»، «برهم زدن مناسبات جنسیتی در سازمان توسط زنان» راهبردهایی بودند که مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اشاره کرده و به نظر می‌رسد بتوان آن‌ها در دسته راهبردهای خرد قرار داد.

«حذف نگاه‌های جنسیتی»، «فراهم آوردن فرصت‌های برابر»، «حساس به جنسیتی شدن قوانین مربوط به ترفیع و امتیازات»، «اصلاح قوانین و مقررات»، «استقرار نظام عدالت جنسیتی»، «فراهم آوردن شرایط مشارکت بیشتر زنان در تصویب قوانین»، «فرهنگ‌سازی برای محو کلیشه‌های مبتنی بر جنسیت» و «شایسته‌سالاری» راهبردهایی هستند که مشارکت‌کنندگان آن‌ها را به‌عنوان راهی برای بهبود فرآیند توازن کار و زندگی برای زنان عضو هیأت علمی پیشنهاد کرده‌اند که می‌توان آن‌ها را در دسته راهبردهای کلان قرار داد. مشارکت‌کننده شماره ۱۳ می‌گوید:

«اگه این سنگ‌هایی که سر راهمون می‌اندازن به‌خاطر جنسیت و این‌که همش ما باید مراقب دور و برمون باشیم انرژی مونو کم می‌کنه. اما، اگه مارو آزاد بزارن... در محیطی کار کنیم که آرامش داشته باشیم، شاید بهتره. اون آرامشی که تو محیط برای ما ایجاد بکنن باعث میشه که ما بتونیم همون مالتی تسکی که می‌خواهیم باشیم. انرژیمون مازاد مصرف نشه... یعنی منو جنسیتی نگاه نکنند. همش به‌دنبال این نباشن که نگاه کنن من چه خطایی می‌کنم که اون خطا رو بزرگش کنن، همش سعی نکنن مقابل من باشن، همیشه سعی نکنن زیر پای منو خالی کنن، ببینین این باعث میشه که شما انرژی تونو چند برابر مصرف کنید».

مشارکت‌کننده شماره ۱۶ راهبرد «فراهم آوردن فرصت‌های برابر» را پیشنهاد می‌کند و می‌گوید:

«به نظرم باید برای همه، چه خانم چه آقا باید فرصت برابر ایجاد بشه من حرفم اینه فرصت باید برابر باشه.. چرا تو کشورهای دیگه قاضی زن دارن، مشاور زن دارن ولی ما



نمی‌تونیم. چرا نمی‌تونیم. نخست‌وزیر زن آلمان داره قشنگ اداره می‌کنه، چرا اونا می‌تونن ما نمی‌تونیم؟ یا اونا به زن دیگه هستن، ما به زن دیگه یا جامعه‌هاشون با ما فرق داره. صد البته که جامعه‌ها فرق داره... چرا این فرصت رو از زن‌ها دریغ کردید...».

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر بر آن بود تا با گوش سپردن به روایت زنان عضو هیأت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش، روایت پدیده تجربه توازن کار و زندگی را از دیدگاه آن‌ها به تصویر کشد. این مهم از آن‌جا به‌عنوان هدف پژوهش در نظر گرفته شد که از یک سو بر سلامت روان فردی، بهبود مؤلفه‌های خانواده سالم و همچنین، رضایت‌مندی در میان زنان منتهی شده و از سویی به‌گواه پژوهش‌های پیشین بهره‌وری سازمانی هم ارتباطی ناگسستی با رضایت‌مندی و توازن کار و زندگی دارد. به‌همین دلیل است که سازمان‌ها برنامه‌ای جدی را از طریق فرآیند توازن کار و زندگی برای فراهم آوردن زمینه زندگی شاد و موفق در میان کارکنان و به‌ویژه زنان خود دنبال می‌کنند (سومرو و همکاران، ۲۰۱۷). زیرا، بنا به مناسبات و هنجارهای مبتنی بر جنسیت که در سطح فرد و نهاد به چشم می‌خورد و شرایط کار را برای زنان در حوزه‌های مختلف و به‌ویژه فرآیند توازن کار و زندگی سخت می‌کند، جنسیت در فرآیند توازن کار و زندگی جایگاه بسیار با اهمیتی پیدا کرده است (شامیلا و همکاران، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش حکایت از آن دارد که هم‌سویی زیادی میان یافته‌های به‌دست آمده و پژوهش‌هایی پیشینی که در حوزه توازن کار و زندگی زنان هیأت علمی انجام شده، وجود دارد. بنابه یافته‌های پژوهش زنان دانشگاهی مشارکت‌کننده در پژوهش، شغل دشواری را برگزیده‌اند و برای به‌دست آوردن آن نیز مسیر دشوار و پرچالشی را طی کرده‌اند و حال برای حفظ آن شغل در بازار رقابتی آموزش عالی که از الگوهای نئولیبرال پیروی می‌کند و آیین‌نامه‌های کورجنسی که مسیر ارتقاء اعضای هیأت علمی را مشخص می‌کند، باید سرسختانه تلاش کنند تا هم از پس حجم کاری سنگین خود در حوزه‌های گوناگون آموزش و پژوهش و تعاملات اجتماعی بریبایند و هم پاسخ‌گوی نقش‌های جنسیتی خود باشند در شرایطی که همکاری اثربخش در اقتصاد خانواده هم به نقش‌های پیشین آن‌ها اضافه شده است.

این حجم بالای کار و تعدد نقش‌ها سبب شده تا زنان مشارکت‌کننده در پژوهش‌های کمی را به‌عنوان استراحت یا اوقات فراغت برای خود داشته باشند و درعین‌این‌که هم‌چنان شغل خود را دوست دارند اما، خستگی زیادی را هم گزارش کنند. از سویی تلاش آن‌ها برای به‌تصویر کشیدن زنی کامل و موفق که تمام هنجارهای جنسیتی را جامه عمل پوشانده و نقش‌های شغلی خود را هم به بهترین شکل انجام می‌دهد، بر خستگی‌ها و فرسودگی‌های آنان می‌افزاید و این تجربه در رشته‌های فنی که ساختاری مردانه‌تر داشته و بر اساس مناسبات مردانه دسترسی به منابع قدرت در آن راحت‌تر رخ می‌دهد، سخت‌تر و پیچیده‌تر هم می‌شود. مشارکت‌کنندگانی که در رشته‌های فنی مشغول به فعالیت هستند غالباً نخستین زنانی هستند که به دپارتمان فنی وارد شدند و پس از آن‌ها زنان دیگر امکان ورود پیدا کرده‌اند و در بدو ورود مشکلات عدیده‌ای را از جمله پذیرفته نشدن، مورد احترام نبودن، برابر تلقی نشدن با هم‌تایان مرد و مواردی از این دست را تجربه کرده‌اند که این ویژگی اگرچه در سایر رشته‌ها هم گزارش شده اما، هم‌چنان در رشته‌های فنی پررنگ‌تر است. دسته دیگر از زنان را که می‌توان با تجربه‌های ویژه دسته‌بندی کرد زنان مجردی هستند که گویا به‌عنوان زنان دسته دوم در نظر گرفته می‌شوند که کارکردی از خود را به انجام نرسانده‌اند و این‌گونه تصور می‌شود که حتی حق اعتراض کمتری را هم بر آن‌ها قائل هستند. سؤالاتی که به حریم خصوصی آن‌ها مربوط می‌شود در حوزه ازدواج و فرزندآوری از چالش‌هایست که غالباً برای آن‌ها ناراحت‌کننده است. آن‌ها از یک سو غالباً استقلال خود را در خانواده نمی‌توانند بازیابند و از سویی در سازمان هم دچار مشکل می‌شوند. از این رو دشواری فرآیند کار و زندگی برای آن‌ها رنگ و بوی دیگری می‌گیرد که به لحاظ روانی رنج‌های زیادی را می‌تواند برای آن‌ها داشته باشد.

پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که توازن کار و زندگی چالشی بزرگ در آموزش عالی (کسه‌هاتان، ۲۰۱۹) حتی در گستره‌ای جهانی (مازروول و بارت، ۲۰۱۸) شده است و یافته‌های پژوهش حاضر نیز بر این مهم تأکید می‌کنند. حال اگر توازن کار و زندگی را مفهومی گسترده

1. Kesehatan



شامل اولویت‌بندی مناسب بین «ترجیحات کاری» مانند شغل و جاه‌طلبی، و «زندگی» مانند سلامتی، لذت، اوقات فراغت، خانواده و رشد معنوی بدانیم و در نهایت توازن کار و زندگی را در موفقیت و لذت روزمره در هر چهار رده زندگی یعنی کار، خانواده، دوست و خود جستجو کنیم (لاکشمی و پراسانت^۱، ۲۰۱۸) و آن را به دریافت‌های فرد از این فرآیند هم مرتبط بدانیم (دام^۲ و دفتردار، ۲۰۱۲). آن‌گاه یافته‌های پژوهش حاضر بر این مهم تأکید دارند که زنان دانشگاهی نه در فرآیند توازن که در شرایط تعارض نقشی قرار دارند و برای مدیریت آن از زمان‌های استراحت خود و سلامتی‌شان می‌کاهند. دو عامل اصلی نامتعادل‌کننده کار و زندگی که اضافه بار نقش و تداخل نقش خوانده می‌شود، برای زنان مشارکت‌کننده در پژوهش سبب شده تا آن‌ها بیش از همیشه نیاز به توازن کار و زندگی را جستجو کنند. چرا که اضافه بار نقش و تداخل نقشی که تجربه می‌کنند گاه آن‌ها را به سمت راهبردهایی چون تجرد و دوری از فرزندآوری هم فرامی‌خواند و از سویی سیاست‌گذاران هم به جای توجه به مقتضیات حضور زنان در دانشگاه به عنوان نیروهای تخصصی که در دسته دارایی‌های مهم نظام آموزش عالی به‌شمار می‌روند (داوالا و همکاران^۳، ۲۰۱۹). همچنان، اولویت نقش زنان را در همسر بودن یا مادر بودن جستجو می‌کنند و شغل را به عنوان انتخاب ثانوی برای زنان می‌دانند. به همین دلیل یافتن راه‌هایی برای حل کردن این ماجرای پیچیده را در دستور کار خود قرار نمی‌دهند. نظام دانشگاهی هم در بازنمایی‌های متناقض قرار می‌گیرد؛ به این معنا که از یک‌سو به تبعیت از قوانین بالادستی و هنجارهایی که از سوی حاکمیت ساخته شده و برساخت آن در میان جامعه نهادینه می‌شود، تصویر زن متأهل شاغل با فرزند را به عنوان الگوی زن مطلوب معرفی می‌کند اما، در هنگام فرآیند جذب این زنان جوان هستند که برای حذف نشدن از چرخه فرآیند جذب، میل خود به فرزندآوری را کتمان می‌کنند و زنان عضو هیأت علمی به‌ویژه آن‌ها که متأهل بوده و فرزندان در سنین نیازمند مراقبت ویژه دارند، در مناسباتی مردانه و جنسیتی برای بقا و نگه‌داشتن شغل تلاشی ستودنی می‌کنند. بدون آن‌که از حمایتی نهادی و سازمانی برخوردار باشند. یافته‌ها حاوی صدای زنانی است که میل به تغییر را به بلندی بیان می‌کنند اگرچه گاه خود این زنان هم

-
1. Lakshmi & Prasanth
 2. Dam & Daphtardar
 3. Dhavala et al

نقطه تغییر را به درستی پیدا نمی‌کنند که به‌جای یافتن مسأله بر راه‌حل‌ها تمرکز می‌کنند. این ناپیدایی مسأله راه را برای گفتمان‌سازی میان دانشگاه و زنان دشوار کرده و سبب می‌شود گاه فراموش شود که زنان عضو هیأت علمی نیروهای متخصصی هستند که برای آن‌ها هزینه شده و نقشی منحصر به فرد را برعهده گرفته‌اند (مازروول و بارت، ۲۰۱۸).

از تحلیل یافته‌ها چنین برمی‌آید که تغییرات مربوط به بهبود شرایط توازن کار و زندگی برای زنان عضو هیأت علمی، نیازمند تلاش‌هایی در سطح خرد و کلان است. سطح کلان به تغییر فرهنگ و ذائقه‌سازی باز می‌گردد و سطح خرد به مناسبات نظام قانونی در آموزش عالی. گسترش این فرهنگ که جهان از ایده مرد نان‌آور خانه، در حال گذر است و نقش‌های مشارکتی را برای حفظ بنیان خانواده و همچنین، بهبود رضایتمندی در زوجین تشویق می‌کند و می‌تواند فضای امن‌تری را پیش روی زنان عضو هیأت علمی بگشاید که گوناگونی نقش‌ها می‌تواند زندگی آن‌ها را با طیفی از فشارها و استرس‌ها پرکند. این یافته‌ها همچنان در پژوهش‌های پیشین هم دیده می‌شود (پراوین‌کومور^۱، ۲۰۱۷). اما، در شرایطی که کشورهای توسعه‌یافته برای بهبود فرآیند توازن کار و زندگی بر فرهنگ‌سازی و نقش‌های مشارکتی تأکید می‌کنند اما، در ایران، فرهنگ، سازمان، قوانین، رسانه و کتاب درسی بر نقش‌های سنتی تأکید دارند بدون آن‌که دامنه عوارض آن را در حوزه‌های مختلف در نظر بگیرند (فریدونی، ۱۳۹۷).

در چنین شرایطی است که می‌توان به آموزش عالی و آنچه در آن رخ می‌دهد به واسطه نقشی که در به جریان انداختن تحولات فرهنگی دارد (سوماتی و ولماراگن، ۲۰۲۰) امید بست. دانشگاه به‌عنوان بنیان اساسی در توسعه و روابط متقابل با سایر بخش‌های اجتماعی است که بر آن‌ها تأثیر گذاشته و می‌گذارد و همان‌طور که نبود توازن کار و زندگی در دانشگاه می‌تواند عامل زیان دیدن سایر بخش‌های اجتماعی بشود (توماس و پاول^۲، ۲۰۱۶). به‌همان ترتیب هم تلاش برای تحول فرهنگی از دل دانشگاه می‌تواند نقطه عطفی در تغییرات عمیق و بسط‌یافته در سطح

-
1. Praveen Kumar
 2. Thomas & Paul



جامعه شود. انتظار داریم که نهاد دانشگاه بتواند زنان را به‌عنوان نیروهای تخصصی و ارزشمند بپذیرد، حضور آن‌ها را تسهیل کند و ساز و کارهایی متناسب با ویژگی‌های جنسیتی راه‌اندازی کند. انتظار داریم تا نهاد دانشگاه و نهاد جامعه بدانند که تعادل یا توازن کار و زندگی برای زنان در گرو انتخاب است و نه فشار هنجارها و نظم جنسیتی (داوالا و همکاران، ۲۰۱۹) که تأهل یا مجرد، فرزند داشتن یا نداشتن، با خانواده زندگی کردن یا زندگی مستقل و مؤلفه‌های بسیاری که در یافته‌های پژوهش وجود داشتند نه در نفس ارزش هستند و نه ضد ارزش و آنچه آن‌ها را ارزشمند می‌کند انتخاب فردی انسان‌هاست. در این میان نقش دانشگاه پذیرش این انتخاب و همراهی کردن با هر دو جنس در حوزه فعالیت‌های دانشگاهی است.

منابع

- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، عزیزآبادی فراهانی، فاطمه و رضوی، فاطمه السادات. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر اجرای تسهیم شغل در ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی. *آینده‌پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت)*، ۲۴(۹۹)، ۱۵-۲۹.
- حسن‌قلی‌پور، طهمورث، سیدجوادین، سیدرضا، سفیری، خدیجه و روشن‌نژاد، مژگان. (۱۳۹۲). ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی. *مدیریت دولتی*، ۵(۲)، ۵۴-۳۷.
- داودی، مرضیه و شمسی، مراد. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل. *زن و فرهنگ*، ۱۰(۳۸)، ۴۳-۶۰.
- سیدجوادین، سیدرضا، روشن‌نژاد، مژگان و گلرد، پروانه. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار-خانواده در نهادهای آموزشی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران). *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، ۱۲(۱)، ۳۹-۵۶.
- فریدونی، سمیه. (۱۳۹۷). واکاوی جایگاه زن در قوانین آموزشی ایران؛ تحلیل جنسیت اسناد قانونی آموزش با محوریت زنان و آموزش عالی. *پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی ایران*.

- فریدونی، سمیه و روحانی، شادی. (۱۳۹۸). سیاست‌های گسترش کمی آموزش عالی در ایران و پیامدهای آن بر عدالت آموزشی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۵(۲)، ۱-۲۱.
- میرابی، سعیده، یوسفی، علی و صدیق ارومی، غلام‌رضا. (۱۳۹۴). پدیدارشناسی تجربه گناهان جنسی. مسائل اجتماعی ایران، ۶(۲)، ۱۹۴-۱۷۳.
- میرزایی، وحید، رحیم‌نیا، فریبرز، مرتضوی، سعید و شیرازی، علی. (۱۳۹۷). بدبینی سازمانی پرستاران: مطالعه پدیدارشناسی. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۷(۱)، ۸۸-۱۰۲.
- Choudhary, P. V. & Yadav, P. (2019). An examination to measure the work life balance among female faculty working in private and public universities of Delhi/NCR region. *International of Recent Technology and Engineering*, 8(3S3), 70-77.
- Dam, L. B. & Daphtardar, S. (2012). Work - Life Balance by Women Faculty Members : The Conundrum Within. *KIIT Journal of Management*, 8, 55-67.
- Davoodi, M. & Shamsi, M. (2019). Identifying The factors affecting the balance between work and life in employed women. *Journal of Women and Culture*, 10(38), 43-60. (In Persian)
- Dhavala, Kushi, K. B, Divyashree, Frank, R. A, Kamath, S. S, & Bennehalli, B. (2019). A study on work life balance of women teachers in a Mangalore engineering college. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 4(1), 1-8.
- Fereidouni, S. (2018). Reflection on female situation in Iranian official documents. Institution for Socio Cultural Studies. Tehran: Iran. (In Persian)
- Fereidouni, S. & Rouhani, S. (2019). Higher education expansion policy in Iran and its impact on educational justice. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 25(2), 1-21. (In Persian)
- Gossage, L. (2019). Work-life balance of tenured and tenure-track women engineering professors. Doctoral Dissertation. Walden University. Washington: USA.
- Greenhaus, J. H. & Powell, GN. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.



- Hassan Gholipour, T., Seyed Javadin, R., Safiri, K. & Roshan Nejad, M. (2013). Provide a model for explaining the factors affecting work-life balance. *Journal of Public Administration*, 5(2), 37-54. (In Persian)
- Iran Nejad, M., AzizAbade, F. & Razavi, F. (2013). A study on the impact of "job sharing" on the employees' balance of work and living in the Ministry of Labour and Social Affairs. *Journal of Future Studies Management*, 24(99), 15-19. (In Persian)
- Kesehatan, K. (2019). Work-life balancing practices among women higher education educators. *Ayan*, 8(5), 55.
- Lakshmi, N. & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76-88.
- Mazerolle, S. & Barrett, J. (2018). Work-life balance in higher education for women: Perspectives of athletic training faculty. *Athletic Training Education Journal*, 13(3), 248-258.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E. & Casa, D. J. (2008). Work-family conflict, part I: Antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505-512.
- Mazerolle, S. M. & Goodman, A. (2013). Fulfillment of work-life balance from the organizational perspective: a case study. *Journal of Athletic Training*, 48(5), 668-677.
- Meharunisa, S. (2019). Work-life balance and job stress among female faculties in India's higher education institutions. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S11), 846-852.
- Mirabi, S., Yousofi, A. & Sedigh Ouraee, G. (2106). Phenomenology of sexual sin experiences. *Journal of Social Problems of Iran*, 6(2), 173-194. (In Persian)
- Mirzaei, V., Rahimnia, F., Mortazavi, S. & Shirazi, A. (2018). Organizational cynicism of the nurses: A phenomenological study. *Journal of Quality Research in Health Science*, 7(1), 88-102. (In Persian)
- Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120-124.
- Naugle, K. E., Behar-Horenstein, L. S., Dodd, V. J., Tillman, M. D. & Borsa, P.A. (2013). Perceptions of wellness and burnout among certified athletic trainers: Sex differences. *Journal of Athletic Training*, 48(3), 424-430.

- Owens, J. & Tiedt, J. (2018). Strategies to attain faculty work-life balance. *Building Healthy Academic Communities Journal*, 2(2), 58-73
- Perna, L. W. (2005). Sex differences in faculty tenure and promotion: The contributions of family ties. *Research in Higher Education*, 46(3), 277-307.
- Philipsen, M. I. (2008). Challenges of the faculty career for women. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2010). *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice*. 7th ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Praveen Kumar, A. J. (2017). Work Life Balance of Women Employees with Reference to Teaching Faculties. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10), 16840-16843.
- Rathore, D. S. & Tomer, N. (2019). Work life balance: a conceptual reference to female academicians. *International Conference on Sustainable Computing in Science, Technology & Management (SUSCOM-2019)*. Amity University Rajasthan, Jaipur, India, February 26 – 28.
- Seyyedjavadin, R., Roshannejad, M. & Gelard, P. (2014). Investigating the effective factors on work-life balance in educational institutions: Case study of public universities in Tehran. *Women in Development and Politics*, 12(1), 39-56. (In Persian)
- Shumaila, A., Iqbal, S. & Rasheed, M. (2018). Work life balance and intention to quit among female work force. *Asia Pacific Institute of Advanced Research*, 1(4), 117-126.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J. & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Sumathi, V. & Velmurugan, R. (2020). The impact of stress and work life balance on job satisfaction among female faculty at select arts and science colleges in Coimbatore district. *Journal of Critical Reviews*, 7(4), 744-746.
- Thomas, L. & Paul, R. (2016). Work life balance of female college teachers in thrissur district. *International Journal For Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 2(10), 26-32.



- Toffoletti, K. & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- Trow, M. (2006). Reflections on the transition from elite to mass to universal access: Forms and phases of higher education in modern societies since World War II. In Forest, J. J. F., & Altbach, P. G. (eds.), *International Handbook of Higher Education*, Springer International Handbooks of Education. 18, 243-280.
- Wirihana, L., Welch, A., Williamson, M., Christensen, M., Bakon, S. & Craft, J. (2018). Using Colaizzi's method of data analysis to explore the experiences of nurse academics teaching on satellite campuses. *Journal of Nurse Research*, 25(4), 30-34.
- Wolfinger, H. H., Mason, M. A. & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388–405.



© 2023 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BYNC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

fereidouni@irphe.ac.ir

سمیه فریدونی

عضو هیات علمی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران.

saeedehesmaeeli95@gmail.com

سعیده اسماعیلی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.