



Understanding the Lived Experience of Work-Life Interface in Female Academic Managers: A Descriptive Phenomenological Approach

Elham Ebrahimi –

Abstract

These days, the personal and professional lives of people are closely related to each other. Hence, improvement of theoretical knowledge in the field of interactions and complex relationships between these two fields, in relation to the phenomenon of work-life relations, seems quite essential. This research is intended to investigate the lived experience of eight female faculty members holding managerial positions in a research institute in relation to their arrangement of their work lives and everyday lives. The Dahlberg's descriptive Phenomenological reflective lifeworld method was used for this purpose. The reason for employing this approach was to achieve a general structure of the phenomenon depending on all individual changes made in the data, and not for the generalization of the findings. In-depth interviews were conducted with these eight female faculty members who held managerial positions. Three methods of peer review, negative case analysis and research authenticity were used for the confirmation of the trustworthiness of the analyses and the findings. The results of data analysis revealed that, "family background", "perception of self-efficacy", "capacity to adapt to circumstances", "ambition and courage to face adversities", and "family support and care" contained the positive aspects of work-life interface. On the other hand, "preventive comparisons", "indoctrination of gender stereotypes", "perception of failure in life", "dogmatic thinking" and "the demands of work life" composed the main negative experience of confronting these two areas.

Keywords: *Work and life interface, descriptive phenomenology, Reflective Lifeworld, female managers, faculty members.*

فهم تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی

الهام ابراهیمی -

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۶

چکیده

امروزه زندگی شخصی و شغلی افراد، ارتباط و پیوستگی قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر دارند؛ از این رو، توسعه دانش نظری در زمینه برهم‌کنش‌ها و روابط پیچیده میان این دو عرصه، در قالب پدیده مناسبات کار و زندگی حائز اهمیت است. هدف این تحقیق، فهم تجربه زیسته هشت نفر از زنان عضو هیئت علمی که متصدی مناصب مدیریتی یک پژوهشگاه بودند، در زمینه مناسبات و ترتیبات بین حوزه‌های کار و زندگی بود. بدین منظور، از روش پدیدارشناسی توصیفی زیست‌جهان‌تأملی داهلبرگ استفاده شد. دلیل استفاده از این روش، دستیابی به ساختاری کلی از پدیده مذکور بود که به تک‌تک تغییرات ایجادشده در داده‌ها وابسته باشد؛ نه تعمیم‌پذیری یافته‌ها. مصاحبه‌های عمیق با هشت نفر از اعضای هیئت علمی زن که پست مدیریتی داشتند، انجام شد. برای تأیید قابلیت اعتماد تحلیل‌ها و یافته‌ها از سه روش پرسشگری همتایان، تحلیل موارد منفی و اصالت پژوهش استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، از دید مصاحبه‌شوندگان «پیشینه خانوادگی»، «ادراک خودکارآمدی»، «توان انطباق‌پذیری با شرایط»، «بلندپروازی و شهامت رویارویی با مصائب» و «حمایتگری خانواده و پروای مراقبت»، سویه مثبت مناسبات کار و زندگی را تشکیل می‌دهند. از طرف دیگر، «قیاس‌های بازدارنده»، «تلقین کلیشه‌های جنسیتی»، «حس ناکامی در زندگی»، «اندیش پایه‌های جزمی» و «مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی»، قالب‌های اصلی تجربه منفی آنان از رویارویی این دو عرصه هستند.

کلیدواژه‌ها: مناسبات کار و زندگی؛ پدیدارشناسی توصیفی؛ زیست‌جهان‌تأملی؛ مدیران زن؛ اعضای هیئت علمی

- استادیار، گروه مدیریت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران

e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

مقدمه

در جهان طی چند دهه اخیر در قیاس با گذشته، فرصت‌های مدیریت در سازمان‌ها برای زنان رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است. این موضوع در مورد سازمان‌های دانشی و پژوهشی نیز مصداق دارد؛ هرچند در جهان و ایران، این رشد شیب اندکی داشته و از این رو، شاید بتوان سازمان‌های علمی را همچنان در زمره سازمان‌های مردانه^۱ که مدیران زن در آنها در اقلیت هستند، به شمار آورد (گالانت^۲، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، مطابق تحقیقات، عمده زنان همچنان در سازمان‌های علمی، کنش و بازنمود اندکی دارند^۳ (مازول و بارت^۴، ۲۰۱۸). گزارش‌های مربوط به آمار کارکنان در مشاغل علمی (مانند گزارش‌های کمیسیون اروپا^۵) نشان‌دهنده این بازنمود اندک است که عموماً به ماهیت نقش‌های سنتی جنسیتی زنان بازمی‌گردد (کرویا و بیانچری^۶، ۲۰۱۷). زمانی که سمت‌های اجرایی و مدیریتی در مؤسسات علمی در کنار ماهیت مشاغل دانشی اعضای هیئت علمی قرار می‌گیرد، کارراهه مضاعفی ایجاد می‌شود که مدیریت آن چالش‌هایی برای زنان در زمینه مناسبات میان کار و زندگی^۷ ایجاد خواهد کرد. به بیان دیگر، اگرچه بزرگترین مانع پیشرفت زنان در سمت‌های مدیریت ارشد در مؤسسات علمی مانند دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها مسئولیت مضاعف است، اما این وضعیت به‌ویژه در فرهنگ‌هایی شدیدتر است که از زنان انتظار می‌رود مسئولیت‌های اداره امور خانواده را (در مواردی حتی به‌تنهایی) برعهده بگیرند (اسماعیل^۸، ۲۰۱۸). نتیجه مطالعه‌ای توسط شرکت مشاوره مک‌کینزی^۹ روی زنان عضو هیئت علمی در آسیا نشان داد، به‌رغم اینکه بسیاری از این زنان در دانشگاه‌ها توان علمی و اجرایی کافی دارند، از

1. Male-dominated organizations
2. Gallant
3. Underrepresented
4. Mazerolle & Barrett
5. European Commission
6. Cervia & Biancheri
7. Work life interface
8. Ismail
9. McKinsey

پذیرش مسئولیت‌های اجرایی به نفع خانواده چشم‌پوشی می‌کنند (دیکرهوف و همکاران^۱، ۲۰۱۲). مسئله، زمانی پیچیده‌تر می‌شود که کشورهای با پیشینه پدرسالارانه^۲، دارای کلیشه‌های جنسیتی یا هنجارها و ارزش‌های مذهبی و سنتی که کار در خانه را برای زنان ارزشمندتر می‌داند، مطمح‌نظر قرار گیرند (سومیرا و محمد^۳، ۲۰۱۲).

به‌رغم توجه به پدیده مناسبات کار و زندگی طی سه دهه گذشته، تعداد پژوهش‌هایی که روش‌های کمی اتخاذ کرده‌اند، به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای بیش از آنهایی است که از رویکردهای کیفی استفاده کرده‌اند (بیگی و شیرمحمدی، ۲۰۱۷). اما آنچه به درک عمیق‌تر معنابخشی و فهم افراد از مناسبات کار و زندگی در بافتارهای مختلف جمعیت‌شناختی کمک می‌کند، مطالعات کیفی است. درواقع، مباحثی چون گفتمان افراد پیرامون فضای کار و زندگی و درجه اهمیتی که برای هر یک از این دو فضا قائلند، از طریق مطالعات کیفی میسر خواهد شد (پاتنیک و همکاران^۴، ۲۰۱۸). از این‌رو، در این پژوهش به روش کیفی و بدون پیش‌داوری نسبت به فرهنگ و سنن ایرانی، موضوع مناسبات کار و زندگی در یک جامعه آکادمیک در کشور مورد واکاوی قرار گرفت؛ چراکه اساساً دستیابی به فهم درمورد ذات^۵ این مفهوم به‌تنهایی ارزش تحقیق و تأمل دارد. انتخاب زنان عضو هیئت‌علمی که از مدیران یک پژوهشگاه هستند، به چند دلیل عمده انجام شد. نخست اینکه، به‌رغم اهمیت مشاغل آکادمیک، حوزه مناسبات کار و زندگی این متخصصان کمتر در کشور مورد مطالعه قرار گرفته است. دوم اینکه، افزایش تعداد اعضای هیئت‌علمی زن و به‌تبع آن افزایش پست‌های مدیریتی توسط زنان، لزوم واکاوی و تحلیل عمیق موضوع در این گروه کارکنان را نشان می‌دهد. سوم اینکه، به‌رغم تصور شایع مبنی بر اینکه مشاغل آکادمیک عموماً انعطاف‌پذیری خوبی (به لحاظ زمانی، نکانی، استقلال و نظایر آن) ایجاد می‌کنند، دانشگاهیان تمایل دارند ساعات بیشتری و حتی در زمان‌های غیرکاری، کار کنند. قاعدتاً این

1. Dyckerhoff et al.
2. Patriarchal
3. Sumaira & Muhammad
4. Putnik et al.
5. Essence

خواسته می‌تواند مناسبات میان کار و زندگی آنان را تحت الشعاع قرار دهد و حتی مطابق نتایج برخی تحقیقات کیفیت زندگی کاری آنان را کاهش دهد (فونتینها و همکاران^۱، ۲۰۱۹). در نهایت اینکه، میان وظایف اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی تفاوت‌های قابل توجهی وجود دارد. این تفاوت‌ها از حیث مدت زمان حضور، ماهیت وظایف محوله و نحوه سنجش آنها، نوع تعاملات، فرهنگ سازمانی متمایز و مواردی از این دست، قابل بررسی‌اند. جمیع موارد مذکور می‌تواند تجربه زیسته مدیران زن پژوهشگاه را در زمینه مناسبات کار و زندگی، منحصر به فرد سازد. در این مقاله تلاش بر این بوده که با به کارگیری یک روش پژوهش مناسب، معنای اساسی^۲ تجربه مذکور فهم و نگاشته شود.

چارچوب نظری

سه رویکرد اصلی در حوزه مناسبات کار و زندگی، شامل تضاد کار و زندگی^۳، غنی‌سازی کار و زندگی^۴ و یکپارچگی کار و زندگی^۵ هستند که در ادامه به صورت مختصر شرح داده می‌شوند:

از رویکرد منفی به مناسبات کار و زندگی، تحت عنوان تضاد یا تداخل^۶ کار و زندگی یاد می‌شود. این دیدگاه بر این پایه استوار است که افراد میزان محدودی زمان و انرژی در اختیار دارند و کار و زندگی / خانواده بر سر این منابع محدود با یکدیگر رقابت می‌کنند. در نتیجه، محور این دیدگاه، تضاد میان کار و زندگی است که در قالب تضاد مبتنی بر زمان^۷، تضاد مبتنی بر رفتار^۸ و تضاد مبتنی بر فشار^۹ بروز و ظهور می‌یابد (کارلسون و گریواکز^{۱۰}، ۲۰۱۱).

1. Fontinha et al.
2. Essential meaning
3. Work life conflict
4. Work life enrichment
5. Work life integration
6. Interference
7. Time-based conflict
8. Behavior-based conflict
9. Strain-based conflict
10. Carlson & Grzywacz

رویکرد مثبت به مناسبات کار و زندگی تحت عنوان رویکرد غنی‌سازی شناخته می‌شود و عقیده دارد کار و زندگی / خانواده، در ارتباط با هم و به صورت دوجانبه برای هم سودمندند. این دیدگاه در تلاش است تا تصویری کامل از روابط کار - زندگی ارائه دهد. از این رو به تدریج، توجه محققان را به خود جلب کرده است. براساس دیدگاه غنی‌سازی کار و زندگی، تجارب یک نقش می‌تواند کیفیت زندگی در سایر نقش‌ها را ارتقا دهد (گرینهاوس و پاول^۱، ۲۰۰۶). مفاهیمی چون سرریز مثبت^۲ و تسهیل^۳ کار و خانواده در این دیدگاه شکل گرفته‌اند (وو و چانگ^۴، ۲۰۲۰). دیدگاه یکپارچه به کار و خانواده، به ترکیب و یکپارچه کردن حوزه‌های کار و خانواده توجه دارد. مفاهیمی چون تعادل کار و خانواده^۵ و تناسب کار و خانواده^۶ در این رویکرد مطرح می‌شوند (ریوا و همکاران^۷، ۲۰۱۹) و به علاقه افراد به برخورداری از یک زندگی متعادل و متوازن اشاره دارند. کمترین موضوع بررسی شده در حوزه مناسبات کار و زندگی، دیدگاه یکپارچه به کار و زندگی و مفاهیم متضمن آن است. تحقیقات متعددی با هدف ارتقای تعادل کار و زندگی انجام شده است؛ اما معدودی از این تحقیقات این مفهوم را مستقیماً مورد سنجش قرار داده‌اند و این به دلیل ضعف در مفهوم‌پردازی تعادل است. برخی محققان تعادل را تحت عنوان برابری میان زندگی کاری و غیرکاری مفهوم‌پردازی می‌کنند. برخی دیگر نیز آن را فقدان تضاد و وجود غنی‌سازی می‌دانند (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱). که تحت عنوان «رویکرد سرریز ترکیبی»^۸ شناخته می‌شود. رویکردهای جدیدتر که تحت عنوان «رویکردهای جامع تعادل»^۹ شناخته می‌شوند، به جای برابری به مفاهیم «رضایت از تعادل» و «اثربخشی تعادل» توجه می‌کنند (واین و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۷). در ادامه، سه دیدگاه مطرح در زمینه تعادل کار و زندگی یعنی

1. Greenhaus & Powell
2. Positive spillover
3. Facilitation
4. Wu & Chang
5. Work family balance
6. Work family fit
7. Riva et al.
8. Combined spillover approaches
9. Global Balance Approaches
10. Wayne et al.

«برابری^۱»، «تناسب^۲» و «عملکرد نقش^۳» بررسی می‌شوند که جهت‌گیری کلیه رویکردهای موجود به تعادل کار و زندگی را نشان می‌دهند.

یکی از جریان‌های مطرح در حوزه تعادل کار و زندگی، «برابری» در زمینه کار و زندگی غیرکاری است. براین اساس، برای دستیابی به تعادل می‌باید منابع فردی را میان تمام نقش‌های زندگی به صورت منصفانه و برابر تقسیم کرد (کیرچمایر^۴، ۲۰۰۰). این تعریف به معنای مشارکت، توجه، صرف زمان، عجزین شدن روان‌شناختی^۵ و هویت‌یابی برابر در تمام وظایف و نقش‌هاست (گرینهاوس و همکاران^۶، ۲۰۰۳). رویکرد الگوریتمیک گرینهاوس و همکاران (۲۰۰۳) برای محاسبه تعادل کار - خانواده، از این جریان پیروی می‌کند.

نوع دیگری از مفهوم‌پردازی تعادل، توجه به مفهوم «تناسب» است. این رویکرد معتقد است تعادل تنها به میزان صرف وقت در نقش‌های مختلف مرتبط نیست؛ بلکه نکته کلیدی، رضایت فرد از نقش‌های مختلف است. به علاوه، بنا به نظر برخی نظریه‌پردازان، تعادل لزوماً به معنای سرمایه‌گذاری برابر در نقش‌ها نیست؛ بلکه سرمایه‌گذاری بر اساس ارزش‌های اساسی فرد است (میلکی و پلتولا^۷، ۱۹۹۹). به عنوان مثال، گرینهاوس و آلن^۸، تعادل را «میزان اثربخشی و رضایت از نقش‌های کاری و زندگی بر اساس اولویت‌هایی که فرد برای نقش‌های مختلف در یک مقطع زمانی قائل است» می‌دانند (گرینهاوس و آلن، ۲۰۱۱: ۱۶۹). در مفهوم‌پردازی دیگری، تعادل نه به معنای میزان وقت و انرژی صرف‌شده روی جنبه‌های مختلف زندگی، بلکه بر اساس میزان برآورده شدن نیاز افراد به استقلال، شایستگی و ارتباط با افراد تعریف می‌شود (شلدون و نیمیک^۹، ۲۰۰۶). بنابراین، دیدگاه تناسب در مفهوم تعادل کار و زندگی، بر ارزیابی احساس افراد از عملکردشان در

1. Equality
2. Fit
3. Role performance
4. Kirchmeyer
5. Psychological involvement
6. Greenhaus et al.
7. Milkie & Peltola
8. Greenhaus & Allen
9. Sheldon & Niemiec

نقش‌های مختلف در حوزه‌های متعدد زندگی بر اساس ایدئال‌های شخصی آنها مبتنی است. درحالی‌که دو جریان پیشین از مفهوم تعادل کار و زندگی عمدتاً روان‌شناختی بودند؛ به عقیده برخی محققان لازم است توجه بیشتری به جنبه‌های اجتماعی این مفهوم معطوف شود. آنها خاطرنشان می‌کنند که ادراک افراد از تعادل کار و زندگی ممکن است به بهای توفیق‌های دیگر نادیده گرفته شود. به‌عنوان مثال، همسری که علاوه بر کار بیرون، تمام وظایف خانه را نیز به بهای پیشرفت همسرش در کار برعهده می‌گیرد. درواقع، رویکرد «عملکرد نقش» براساس این ایده است که دیدگاه کاملاً روان‌شناختی به موضوع مشکل‌آفرین است؛ چون معنای قابل‌مشاهده‌ای در زندگی بیرونی افراد ندارد. برای غلبه بر این چالش، در این رویکرد، تعادل کار و زندگی به معنای انجام تمام و کمال انتظارات مرتبط با نقش در ارتباط با شریک کاری یا زندگی است. براین‌اساس، تعادل کار و زندگی معنایی خارج از ادراک افراد می‌یابد و به محققان کمک می‌کند رفتار افراد را از انتظارات رفتاری آنان تفکیک کنند (گریواکز و همکاران، ۲۰۰۷). به‌دلیل مناقشات فوق‌الذکر، رویکردهای جدید واژه «مناسبات کار و زندگی» را بر واژه «تعادل کار و زندگی» ترجیح می‌دانند؛ چراکه معتقدند در حیطه موضوع مناسبات کار و زندگی، هر دو جنبه مثبت و منفی در نظر گرفته می‌شود (کلیهر و همکاران^۱، ۲۰۱۹). بنابراین، در این تحقیق با «پدیده» مناسبات کار و زندگی مواجهیم و چارچوب نظری مبتنی بر «رویکرد یکپارچگی کار و زندگی» و مفاهیم و الگوهای مرتبط با آن را مدنظر قرار می‌دهیم.

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام شده در حوزه مناسبات میان کار و زندگی را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد.

گروه نخست، این مفهوم را به‌عنوان پیش‌نیازی برای پیامدهای نگرشی^۲ یا رفتاری^۳ کارکنان

1. Kelliher et al.
2. Attitudinal outcomes
3. Behavioral outcomes

و یا پیامدی متأثر از آنها در نظر گرفته و روابط مذکور را مورد آزمون قرار داده‌اند. به‌عنوان مثال، عباسی و همکاران (۱۳۹۷) ارتباط میان تعادل کار و زندگی را با شبکه‌ای از پیشایندهای کارمحور (ویژگی‌های شغل)، فردمحور (گرایش به مسیر شغلی متغیر و خودارزیابی محوری^۱) و پسایندهای سازمان‌محور (افتخار سازمانی)، کارمحور (رضایت شغلی) و خانواده‌محور (رضایت خانوادگی) مورد ارزیابی قرار داده و به رابطه مثبتی میان این سازه‌ها دست یافتند. در تحقیق دیگری نشان داده شد تضاد کار و خانواده و غنی‌سازی کار و خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی و قصد ترک شغل تأثیر گذارند (کاظمی شاهان‌دشتی و همکاران، ۱۳۹۶). سمیعی و همکاران (۱۳۹۳) نیز، تعادل کار - خانواده را پیش‌بینی‌کننده خوبی برای موفقیت شغلی مدیران دانسته‌اند.

گروه دوم تحقیقات، متمرکز بر عوامل جمعیت‌شناختی هستند. به‌عنوان مثال، در یکی از تحقیقات نشان داده شد که انواع مشخص حمایت‌های سازمانی، تأثیر متفاوتی بر زنان و مردان دارند. به‌عنوان مثال، برخورداری از سرپرست حمایتگر برای زنان و تسهیلات دورکاری برای مردان اهمیت بیشتری دارد (کلارک و همکاران^۲، ۲۰۱۷). درعین حال، نتیجه تحقیق دیگری که میان کارکنان مؤسسات مالی مالزی انجام شد، نشان داد جنسیت و نژاد بر رابطه میان تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی تأثیری ندارند (نور و ما^۳، ۲۰۰۹). البته به‌نظر می‌رسد این موضوع میان جوامع با ویژگی‌های فرهنگی متفاوت، مشاغل و سازمان‌های مختلف نتایج یکسانی دربر نداشته باشد (پاتنیک و همکاران، ۲۰۱۸). به‌عبارت‌دیگر، ممکن است ترجیحات افراد در زمینه حمایت‌های سازمانی با توجه به ماهیت شغل، فرهنگ و سایر عوامل متفاوت باشد، اما آنچه اهمیت دارد این است که ترجیحات کارکنان با توجه به تفاوت‌های جمعیت‌شناختی در ارائه راهکارهای حمایتی سازمان‌ها لحاظ شود.

درنهایت گروه سوم مطالعات، که کمترین سهم پژوهش‌های این حوزه را به خود اختصاص داده‌اند به تشریح ابعاد مختلف این پدیده پرداخته‌اند. برای نمونه در تحقیقی جالب توجه، به درک

1. Core self evaluation
2. Clark et al.
3. Noor & Maad

مفهوم مناسبات کار و زندگی توسط زنان مسلمان مهاجر در فرهنگ غربی پرداخته شد و ادراک آنان از این مفهوم در سه سطح خرد^۱ (فردی)، میانی^۲ (سازمانی) و کلان^۳ (ملی، اجتماعی و فرهنگی) مورد بررسی قرار گرفت (علی و همکاران^۴، ۲۰۱۷). در تحقیقی دیگر به روش تحلیل تم به مطالعه اکتشافی تجارب اعضای هیئت علمی که در میانه مسیر شغلی خود قرار دارند، نسبت به مناسبات کار و زندگی پرداخته شد. «کشمکش برای برقراری تعادل میان کار و زندگی» و «اتخاذ راهبردهای مثبت برای برقراری تعادل کار و زندگی» به عنوان دو تم اصلی تحقیق احصا شد (گرت - والونه و انشر^۵، ۲۰۱۷).

با مرور مطالعات پیشین، وجوه تمایز یا سهم دانش افزایی این تحقیق در قالب موارد زیر مشخص می شود: نتایج بررسی های به عمل آمده نشان می دهد اولاً عمده تحقیقات انجام شده داخل کشور، در زمره مطالعات گروه اول و در مواردی گروه دوم قرار می گیرند و اکثر آنها مطالعاتی غیربومی هستند. به عبارت دیگر، مطالعات داخلی صرفاً از سازه های از پیش معرفی شده برای بررسی تأثیرگذاری مفاهیم تضاد/ غنی سازی کار و زندگی بر پیامدهای نگرشی و رفتاری و یا تأثیرپذیری آن از سایر متغیرها استفاده کرده اند. ثانیاً، عمده تحقیقات پیرامون موضوع مناسبات کار و زندگی به تحقیقات کمی اختصاص یافته است.

در این راستا در تحقیق حاضر برای پاسخگویی به خلأ پژوهشی مذکور تلاش می شود تا با رویکرد پژوهشی کیفی متفاوتی، دیدگاه ها و تجارب زیسته افراد احصا شود. به عبارت دیگر، در این پژوهش تجربه زیسته مدیران زن آکادمیک از هر دو جنبه مثبت و منفی بازنمایی می شود تا معانی اساسی و ساختار معنایی آن را، آنچنان که هست، توصیف کند.

1. Micro
2. Meso
3. Macro
4. Ali
5. Grant-Vallone & Ensher

روش پژوهش

روش‌شناسی پژوهش حاضر، پدیدارشناسی توصیفی زیست‌جهان‌تأملی است (داهلبرگ و همکاران^۱، ۲۰۰۸). براساس این روش، پرسش تحقیق بدین صورت تنظیم شد: «ذات تجربه مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک چیست؟». پرسشی که در مصاحبه‌ها از مصاحبه‌شوندگان به عمل آمد، عبارت بود از: «تجربه شما (اعم از مثبت یا منفی) از تأثیر دوسویه حوزه‌های کار و زندگی بر یکدیگر در دوران تصدی پست مدیریتی درعین عضویت به‌عنوان هیئت‌علمی در پژوهشگاه چیست؟». این پرسش، بنا به الزام روش پدیدارشناسی داهلبرگ و همکاران (۲۰۰۸) با رویکرد باز، نگارش شد.

درمورد اندازه نمونه، این محققان پیشنهاد می‌دهند که پژوهشگر، کار خود را با حدود پنج مصاحبه شروع کند. «در اینجا، تنوع بسیار مهم‌تر از مسئله تعداد است؛ چراکه هدف روش پدیدارشناسی زیست‌جهان‌تأملی، دستیابی به ساختاری کلی از پدیده است که به همه تغییرات ایجادشده در داده‌ها وابسته است. اشباع (کفایت) داده‌ها^۲ درمورد تحقیق پدیدارشناسی زیست‌جهان‌تأملی مصداق ندارد؛ زیرا در اینجا معانی، نامتناهی^۳ تلقی می‌شوند و همواره درحال گسترشند؛ بنابراین، اشباع معنا نمی‌تواند وجود داشته باشد (بک^۴، ۲۰۲۰: ۹۴)».

نمونه تحقیق هشت نفر از مدیران زن عضو هیئت‌علمی بزرگ‌ترین پژوهشگاه علوم انسانی کشور بودند. این افراد علاوه بر وظایف پژوهشی به‌عنوان عضو هیئت‌علمی، به دلیل دارا بودن سمت‌های مدیریتی، وظایف اداری و اجرایی نیز برعهده داشتند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد به شرح جدول ۱ است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. Dahlberg et al.
2. Data saturation
3. Infinite
4. Beck

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ویژگی	مرتبۀ علمی			وضعیت تأهل		فرزندان			سن	
	استادیار	دانشیار	استاد	متأهل	مجرد	بدون فرزند	دارای فرزند	۴۵-۵۵	۵۵-۶۵	
تعداد	۳	۵	-	۷	۱	۱	۷	۳	۵	۱

تحلیل مصاحبه با این افراد براساس روش پدیدارشناسی توصیفی زیست‌جهان‌تأملی داهلبرگ انجام شد. لازم به توضیح است که این رویکرد یک رویکرد باز است؛ نه شیوه‌ای متشکل از مجموعه‌ای از اصول و قواعد ثابت. از این رو، مراحل مشخص و پی‌درپی در این روش وجود ندارد؛ بلکه تابع اصول کلی حرکت بین کل - اجزاء - کل است که نقشی محوری در فهم دارد. محقق، درعین حال که یک متن را برای به‌دست آوردن معنا تحلیل می‌کند، می‌باید هم به اینکه تک‌تک اجزاء نسبت به کل چگونه فهم می‌شوند و هم اینکه کل، نسبت به اجزاء چگونه فهم می‌شود، پردازد. عبارت «چرخه هرمنوتیک» در مورد این مفهوم متداول است. داهلبرگ و همکاران (۲۰۰۸: ۹۵) از عبارت «ماریپیچ هرمنوتیک» استفاده کردند.

داهلبرگ و همکاران (۲۰۰۸) فروکاست^۱ را یک مرحله مقدماتی بسیار مهم می‌دانند، هرچند به جای آن عبارت «لگام‌زنی^۲» را انتخاب کردند. در مرحله لگام‌زنی، محقق زیست‌جهان‌تأملی بر بازتاب زیست‌جهان خود تمرکز می‌کنند تا در فرایند تحقیق از آن غافل نشود. آنها توضیح می‌دهند که لگام‌زنی مانند رویکرد در پرائنتر گذاری^۳، محقق را ملزم می‌کند تا پیش‌داوری‌های خود که شامل مفروضات، عقاید و نظریات شخصی‌اش می‌شود، را مهار کند.

در این تحقیق از آنجا که محقق، خود یک زن عضو هیئت‌علمی و دارای پست مدیریتی در پژوهشگاه است، با رویکرد «سکوت و گشودگی»^۴ نسبت به تجارب جدید وارد مصاحبه‌ها شد و تجارب خود از مناسبات کار و زندگی را تا حد ممکن کنار گذاشت. در ذیل چکیده‌ای از

1. Reduction
2. Bridling
3. Bracketing
4. Silence and Disclosure

پیش‌داوری‌ها ارائه شده است:

«تصدی پست مدیریتی در کنار کار پژوهشی، اثر مخرب بر زندگی کاری و خانوادگی زنان به‌ویژه مادران دارد. صرف زمان بیش‌ازاندازه در محیط کار، محدودشدن فعالیت‌های پژوهشی افراد و تلاش برای اثبات توانمندی‌های خود به‌عنوان یک زن، فرد را فرسوده خواهد کرد». البته در رویکرد زیست‌جهان‌تأملی، از آنجاکه محقق جزئی از زیست‌جهان است، امکان درپرانترگذاشتن تمامی پیش‌داوری‌ها وجود ندارد، بلکه می‌توان درک خود از پدیده موردنظر را با آگاهی از پیش‌داوری‌ها، «لگام زد؛ کاری که نه یک تکنیک، بلکه یک هنر است» (بک، ۲۰۲۰: ۹۲).

تحلیل داده‌ها در این روش سه مرحله اصلی را دربرمی‌گیرد (پتری و برتلسن^۱، ۲۰۱۵):

۱. خواندن و بازخوانی مصاحبه‌های پیاده‌سازی‌شده و تقسیم متن به واحدهای معنایی؛

۲. گروه‌بندی واحدهای معنایی به خوشه‌ها؛

۳. کنار هم قراردادن^۲ خوشه‌های معنا در قالب الگوها.

این سه مرحله در بخش یافته‌های پژوهش برای تحلیل داده‌ها موردنظر قرار گرفته‌اند.

قابلیت اعتماد یافته‌ها

روش‌های متعددی برای احراز قابلیت اعتماد^۳ در پژوهش‌های کیفی (معادل روایی و پایایی در پژوهش‌های کمی) پیشنهاد شده است. به‌عنوان نمونه، پایایی بین ارزیابان^۴، توصیف غنی^۵ (پرمایه)، سه‌سویگی^۶ و بازیابی مشارکت‌کنندگان^۷ به‌عنوان معیارهای ارزیابی یافته‌های تحقیقات کیفی معرفی شده‌اند (مورس^۸، ۲۰۱۵). البته تمام این معیارها برای تأیید قابلیت اعتماد کلیه روش‌های کیفی و حتی همه روش‌های پدیدارشناختی مناسب نیستند. برای نمونه مورس مدعی

1. Petri & Berthelsen
2. Assembling
3. Trustworthiness
4. Inter-rater reliability
5. Thick description
6. Triangulation
7. Member checking
8. Morse

است بازبینی مشارکت کنندگان، ارزش ناچیزی برای تعیین روایی یا دستیابی به پایایی دارد. برای مثال، هرچند روش پدیدارشناسی کلایزی^۱ (۱۹۷۸)، نیازمند اعتباریابی نهایی از طریق مراجعه مجدد به مشارکت کنندگان^۲ است؛ اما در روش زیست جهان تأملی داهلبرگ، نتیجه صرفاً به خود محقق بستگی دارد؛ چراکه این محققان نیاز به اعتباریابی توسط شرکت کننده یا استفاده از داوران تخصصی را مطرح نکرده‌اند و حتی به اعتقاد آنان «محقق نیازی ندارد که داور، نقش یک منتقد نیمه‌راه را برای پژوهشگر بازی کند» (داهلبرگ و همکاران، ۲۰۰۸: ۷۸).

در این پژوهش برای تأیید قابلیت اعتماد، از روش‌های پرسشگری همتایان^۳، و تحلیل موارد منفی^۴ استفاده شد. به علاوه، معیار اصالت^۵ که توسط گوبا و لینکلن^۶ (۱۹۹۴) مطرح شده است، مورد توجه قرار گرفت. در این راستا اقدامات زیر مطرح نظر بود:

۱. محقق چهار جلسه مجزا با چهار نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در رشته‌های فلسفه، مطالعات زنان، مدیریت و روان‌شناسی برای بازبینی یافته‌ها ترتیب داد. این افراد، متخصصان مرتبط با پدیده مورد مطالعه یا متخصصانی در زمینه روش‌شناسی تحقیق بودند که به غنای یافته‌ها کمک شایان توجهی کردند.

۲. در این مطالعه، تلاش‌هایی برای جستجوی شواهد ردکننده پیش‌فرض‌ها صورت گرفت. در گام نخست، همان‌گونه که پیشتر اشاره شد، از لگام‌زنی برای ممانعت از دخالت سوگیری‌های محقق استفاده شد. حین مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها نیز در مواردی شواهد مغایر با تحقیقات گذشته ملاحظه شد که در بخش بحث و نتیجه‌گیری به آنها پرداخته شده است. برای نمونه می‌توان به پذیرش ذهنی کلیشه‌های جنسیتی توسط زنان، به‌رغم انکار یا مخالفت‌های عینی با آنها اشاره کرد. ۳. اصالت به میزان امانت‌داری محقق در گزارش تجربه شرکت کنندگان اشاره دارد (گوبا و

1. Colaizzi

۲. کلایزی در پدیدارشناسی، عبارت «مشارکت کنندگان» را به «مصاحبه‌شوندگان» ترجیح می‌دهد.

3. Peer review/debriefing

4. Negative case analysis

5. Authenticity

6. Guba & Lincoln

لینکل، ۱۹۹۴: ۱۱۱). در این راستا و برای حفظ امانت در بیان تجربه‌ها، پس از پیاده‌سازی مصاحبه، متن پیاده‌سازی شده در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت تا اشتباهات احتمالی در نگارش را اعلام کنند. در سه مورد، اصلاحاتی در متن پیاده‌سازی شده صورت گرفت و در یک مورد نیز برخی جملات، بنا به خواسته فرد حذف شد. برای حفظ محرمانگی هویت شرکت‌کنندگان به جای اسامی آنان از کدگذاری استفاده شد. به علاوه، در مواردی که ذکر نقل قول‌ها به افشای هویت فرد می‌انجامید، به‌رغم ارزشمند بودن نقل قول، از طرح کردن آن صرف نظر شد.

یافته‌های پژوهش

در انتخاب مصاحبه‌شوندگان سعی بر آن بود که از طیف‌های مختلف افراد نمونه‌گزینی شود؛ چراکه بنا به پیشنهاد داهلبرگ، تنوع در انتخاب نمونه، مهم‌تر از تعداد نمونه است. ضمن آنکه هدف، دستیابی به ذات تجربه و ساختار آن بود؛ نه اشیاع داده‌ها. از این‌رو نمونه، متشکل از افراد مجرد، متأهل، بدون فرزند، مادر، دارای مراتب علمی مختلف (استادیار و دانشیار) و در بازه سنی حدود ۳۵ تا ۶۰ سال بود. مصاحبه با هریک از این افراد حدود یک ساعت به طول انجامید و مصاحبه‌ها پس از ساعت اداری در محل پژوهشگاه انجام شد. مصاحبه‌ها با کسب اجازه از افراد و حفظ محرمانگی، ضبط و پیاده‌سازی و تحلیل آنها براساس روش پدیدارشناسی توصیفی زیست‌جهان‌تأملی داهلبرگ انجام شد. نمونه‌ای از این مراحل در جدول ۲ نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲. مراحل تحلیل داده‌ها به روش پدیدارشناسی زیست جهان تأملی

مرحله ۱. خواندن و بازخوانی مصاحبه‌های پیاده‌سازی شده	مرحله ۲. گروه‌بندی واحدهای معنایی به خوشه‌ها	مرحله ۳. کنار هم قراردادن خوشه‌های معنایی در قالب الگوها
چکیده‌ای از مصاحبه	محتوا	واحد معنا
«... در خانواده من، هم پدر و هم مادرم کار می‌کردند ... مادرم آموزگار بود و به شدت معتقد به کار کردن زنان و پیشرفت آن‌ها در کار بود ...» «مادرم، هم کار می‌کرد و هم خانواده را بهترین شیوه مدیریت می‌کرد...»	کار کردن هر دو والد و پذیرش توانمندی و رشد زن در مسیر شغلی عامل اثرگذاری در باورهای فرد است.	پیشینه خانوادگی
«... ممکن است سابقه کاری محدودی داشته باشم ولی به نظرم مهم‌تر این است که حس کنم می‌توانم ...» «... می‌دانی که تازه ازدواج کرده‌ام و خیلی هم از استادیار شدنم نمی‌گذرد...» «... برای پذیرش این پست مردد بودم؛ اما فکر کردم من از عهده سخت‌تر از اینها هم برآمده‌ام.»	فرد باور دارد که می‌تواند در حوزه آکادمیک و پست مدیریتی موفق باشد و در عین حال به امور خانه هم رسیدگی کند.	ادراک خود کارآمدی
«اوایل چون دو کودک خردسال دارم، کار تمام وقت به‌عنوان عضو هیئت‌علمی پژوهشی را بار سنگینی می‌دیدم، اما زمان، و این اواخر مکان کارم را مدیریت کردم...» «... پست سازمانی بالایی که ندارم ولی به نظرم می‌توانم بین این شرایط تعادل برقرار کنم...»	فرد به مرور به این نتیجه رسیده که می‌تواند بین شرایط کاری و خانوادگی سازگاری ایجاد کند.	توان مدیریت الزامات کاری و خانوادگی به اقتضای شرایط
«... من می‌گویم هر دو عرصه مهم هستند؛ هم کار و هم خانواده. اما صادقانه بگویم که باید بتوانی با سختی‌هایش هم کنار بیایی...» «... زمانی می‌توانی این کار را بکنی که سقف کوتاه انتظارات از خودت نساخته باشی...»	فرد جرئت مواجهه با مشکلات را دارد و در عین حال، به حداقل‌ها قانع نیست.	بلندپروازی و شهامت رویارویی با مصائب
«... بخش عمده‌اش موفقیت‌ها را اگر اسمش را موفقیت بگذاری، به‌خاطر حمایت‌های همسر بود. البته ملاحظه و توجه من به تربیت فرزندانم - حتی وجودشان هم - به من انرژی می‌داد و چیزهایی یادم داده که قطعاً در موفقیت‌های کاری‌ام بی‌تأثیر نبوده‌اند...»	فرد، همسر و فرزندان (خانواده‌اش) را پشتیبان خود در این تجربه می‌داند.	حمایتگری خانواده و پروای مراقبت آنان

مرحله ۱. خواندن و بازخوانی مصاحبه‌های پیاده‌سازی شده		مرحله ۲. گروه‌بندی واحدهای معنایی به خوشه‌ها	مرحله ۳. کنار هم قراردادن خوشه‌های معنایی در قالب الگوها
چکیده‌ای از مصاحبه	محتوا	واحد معنا	جزء
«مطمئن باش اثر مثبت این پست در زندگی شخصی‌ات را وقتی تجربه می‌کنی که حداقل دانشیار شده باشی... وگرنه این ناامیدی که همکارانت بدون پذیرش پست، موفق‌تر از تو بوده‌اند، واقعا پشیمانت می‌کند...»	فرد، اثر مثبت پذیرش مسئولیت بر سایر حوزه‌های زندگی را مشروط به طی حداقلی از مراتب آکادمیک می‌داند.	حس پشیمانی در مقایسه خود با دیگران	قیاس‌های بازدارنده
«... خودت می‌دانی که هرچه شعار بدهند باز هم سقف رشد زنان کوتاه است، گاهی انگ که به‌قربان‌گویی می‌خورند، گاهی انگ مسئولیت‌پذیر نبودن؛ حالا یا در کار، یا در خانواده...» «... از وقتی بچه به دنیا می‌آمد بین دختر و پسر تفاوت می‌گذاشتند. مخصوصا در نسل ما، طوری بزرگ شدیم که گاهی خودمان هم شک می‌کنیم به جایگاهمان...»	فرد در ذهنش مدام خود را با باورها و برچسب‌های جنسیتی بازنمایی می‌کند.	پذیرش کلیشه‌های جنسیتی و تکرار ذهنی مستمر آنها	تلقین کلیشه‌های جنسیتی
«برای حفظ این موقعیت تلاش زیادی لازم بود؛ از خودگذشتگی بیشتری می‌خواست. هنوز هم نمی‌دانم ارزش کدام بیشتر بود، موفقیت شغلی، زندگی و خانواده، بچه‌هایی که در تنهایی بزرگ شدند و بزرگ شدنشان را ندیدم...»	فرد در برهه‌های خاصی از زندگی کاری و خانوادگی حس عدم توفیق دارد.	افسوس از دست‌دادن موقعیت‌های ویژه در زندگی	حس ناکامی در زندگی
«... سرنوشت را نتوانستم تغییر دهم. از وقتی که از همسر جدا شدم و به‌عنوان تک‌والد زن مجبور به مراقبت از فرزندم شدم، فهمیدم روزگار برایم این را خواسته. برای همین از سمتم استعفا دادم...» «چرخش روزگار برایم این‌طور خواست، برای هر کسی می‌تواند اتفاق بیفتد... همه چیز خارج از کنترل بود.»	فرد خود را بازبگیر تعیین‌کننده در انتخاب‌هایش نمی‌داند.	اعتقاد به جبر روزگار و محکوم‌بودن در برابر سرنوشت	اندیش‌پایه‌های جزئی
«... شرایط سختی بوده، چون در این مدت انرژی کافی نه در کار داشتم نه در خانه. از یک طرف کار، خیلی زیاد و فرسایشی بود، هم مسئولیت پدر بیمار و همسر و بچه‌ها بر دوشم بود...»	فرد، طی زمان خود را به‌دلیل پذیرش مسئولیت‌های کاری در عین پرداختن به وظایف خانوادگی خسته و بی‌انرژی می‌بیند.	درگیری بیش‌از حد توان در مسئولیت‌های کاری و خانوادگی	مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی

هریک از اجزای ساختاری معنای این پدیده در ادامه توصیف می‌شوند. از توصیف پدیده مناسبات کار و زندگی که برآمده از تحلیل تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان در تحقیق بود، ۱۰ جزء کلیدی احصا شد. پنج مورد از این اجزاء، تداعی‌گر رابطه مثبت دوسویه میان کار و خانواده بود و پنج جزء دیگر، رابطه منفی و مخل این دو ساحت را به ذهن متبادر می‌کرد.

۱. پیشینه خانوادگی

شرایط و بافتار^۱ رشد افراد در کودکی و محیطی که در آن پرورش یافته‌اند، اثر غیرقابل‌انکاری بر آینده شغلی و زندگی خانوادگی آنان دارد. این اثرگذاری صرفاً به تضاد و تعارض دو عرصه منجر نمی‌شود؛ بلکه تحقیقات نشان می‌دهند در صورت وجود منابع احساسی^۲ در پیشینه خانوادگی فرد، اتفاقاً می‌توان انتظار غنی‌شدن دو عرصه توسط یکدیگر را داشت (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۱). یکی از نقل‌قول‌های شرکت‌کنندگان بدین شرح بود:

«در کودکی هر وقت از من می‌پرسیدند می‌خواهی چه کاره شوی می‌گفتم معلم. معلم بودن در خانواده ما ارزش محسوب می‌شد... این معلم بودن و هنر معلمی در پرورش فرزندانم هم کمکم کرده...».

اظهارات مشابه شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد، مشاغل آکادمیک می‌توانند جزو محدود مشاغلی باشند که مرزهای میان کار و خانواده را به شدت محو کرده و سرریز مثبت دوسویه میان دو حوزه در آن کاملاً مشهود است.

۲. ادراک خودکارآمدی

خودکارآمدی یا خودباوری به معنای باور فرد به توانمندی‌هایش در عملکرد و کسب نتایج مطلوب است (باندورا^۴، ۱۹۹۷: ۴۳). به عبارت دیگر، خودکارآمدی به معنای وجود حس شایستگی و اثربخشی در فرد است. این سازه ابعاد مهمی دارد که عبارتند از توانایی فرد برای مواجهه با

1. Context
2. Affective resources
3. Lee et al.
4. Bandura

شرایط استرس‌زا (خودکارآمدی در مواجهه^۱)، توانایی انجام کار (خودکارآمدی مرتبط با شغل^۲)، رهبری تیم‌های کاری (خودکارآمدی در رهبری^۳) و ایجاد روابط اثربخش با افراد (خودکارآمدی در ارتباطات^۴) (ریجیو^۵، ۲۰۱۷). علاوه بر اینکه این ابعاد، در نقل قول‌های افراد متجلی بود، انتقال این حس به حوزه خانواده نیز در وجوه مختلف قابل ملاحظه بود. به عنوان نمونه یکی از نقل قول‌های شرکت‌کنندگان بدین مضمون بود:

«... هر زمان که طرحی را با موفقیت انجام می‌دادم تا مدت‌ها در خانه هم آرامش داشتم. انگار بار بزرگی از دوشم برداشته شده بود... این اتفاق مثل یک چرخه باعث می‌شد هر بار اعتماد به نفس بیشتری پیدا کنم.»

هویت‌یابی و حس افتخار اعضای هیئت‌علمی نسبت به شغل و سمت خود، حس کامیابی از به نتیجه رساندن یک پژوهش یا کار اجرایی قدردانی شده، تجاربی بود که به افراد حس توانمندی القا می‌کرد.

۳. توان انطباق‌پذیری با شرایط

بر اساس نظریه کمیابی، منابع انرژی و زمان محدود است و پاسخگویی به چند نقش در چنین شرایطی، به احتمال زیاد باعث تحلیل رفتن این منابع کمیاب می‌شود. در نتیجه، افراد به منظور جلوگیری از ایجاد تضاد جدی میان کار و زندگی می‌باید منابع محدود خود را به گونه‌ای به نقش‌های موجود در هر حوزه اختصاص دهند که فشار نقش^۶، تنها در حد قابل تحملی ایجاد شود (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱). سنجه‌های متعددی برای سنجش تضاد کار و زندگی توسعه یافته‌اند؛ اما بیشتر محققان بر این باورند که جنبه تعارض‌زای مفهوم مناسبات کار و زندگی بر مبنای تضاد در سه محور زمان، فشار و رفتار بروز و ظهور می‌یابد (گرینهاوس و باتل^۷، ۱۹۸۵). از

1. Coping self-efficacy
2. Job-related self-efficacy
3. Leadership self-efficacy
4. Relationship self-efficacy
5. Riggio
6. Role strain
7. Greenhaus & Beutell

میان این سه، منبع زمان بیش از دیگر منابع با محدودیت مواجه است؛ اما آنچه در اکثر مطالعات به عنوان «زمان: استعاره‌ای برای تضاد کار و زندگی» طرح شده است (تامپسون و باندرسون^۱، ۲۰۰۱: ۱۷)، کمیت زمان را شامل می‌شود نه کیفیت آن را. نتیجه جالب توجه در فهم تجربه زیسته برخی از مشارکت‌کنندگان در این تحقیق، «برنامه‌ریزی برای مدیریت زمان یا به عبارتی توسعه کیفیت زمان در دسترس» بود. یکی از نقل قول‌های افراد این موضوع را روشن‌تر می‌کند: «... وقتی بدانی که در روز فقط دو سه ساعت فرصت داری با خانواده باشی، همین ساعت‌ها برایت حکم طلا را پیدا می‌کند؛ سعی می‌کنی بیشترین حظ را از آنها ببری. واقعاً هم همین‌طور می‌شود. فردایش انگار که شارژ شده باشی...».

۴. بلندپروازی و شهامت رویارویی با مصائب

هیچ‌یک از مشارکت‌کنندگان، نه تنها حس انفعال و قناعت به حداقل‌ها را نداشتند، بلکه حتی زمانی که با «ناکامی در زندگی» مواجه شده بودند، سعی می‌کردند با جبران توفیق در حوزه‌ای دیگر، حس بلندهمتی خود را زنده نگاه دارند. شاید در این زمینه، کارکرد «تئوری جبران^۲» بیش از «تئوری سرریز^۳» بود. تئوری جبران (ویلنسکی^۴، ۱۹۶۰) به تلاش برای جبران محرومیت‌های تجربه‌شده در حوزه‌ای از زندگی نظیر کار اشاره دارد و بیانگر آن است که استفاده از جبران برای فائق آمدن بر نارضایتی‌های یک حوزه، به بهبود رضایت کلی از زندگی کمک می‌کند. درمقابل، در تئوری سرریز یا تعمیم (ویلنسکی، ۱۹۶۰)، تجربیات یا احساسات مثبت یا منفی در زمینه کار/ خانواده به جای اینکه تجربیات حوزه‌های دیگر را جبران کنند، به این حوزه‌ها هم تعمیم و انتقال داده می‌شوند (قلی پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر، انعطاف‌پذیری، کنترل و آزادی عمل در مواجهه با مسائل زندگی از مصادیق تجربیات مطرح شده توسط شرکت‌کنندگان بود.

1. Thompson & Bunderson
2. Compensation
3. Spillover effect
4. Wilensky

۵. حمایتگری خانواده و پروای مراقبت

بسیاری از زنان، پشتیبانی همسرشان را مهم‌ترین دلیل توفیق خود در کار می‌دانستند. «تا وقتی همسرت پشتت باشد و هوایت را داشته باشد، هیچ چیزی نمی‌تواند مانع موفقیت شود؛ چه در کار، چه در خانواده...».

از سوی دیگر، مصاحبه‌ها نشان می‌داد، پرواداری، ملاحظه، حس مسئولیت و روح پروشی که زنان از آن برخوردارند، به آنان بلوغ و پختگی می‌بخشد که کارشان را هم به گونه مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد.

«وقتی یاد گرفتم چگونه با پسر بزرگم که هم‌نسل من نیست کنار بیایم، راحت‌تر دغدغه‌های دانشجویها و کارشناسانم را هم درک کردم...».

مطابق نظریه سیستم‌های بوم‌شناختی (گریواکز و مارکس^۱، ۲۰۰۰)، ویژگی‌های زمینه‌ای (مانند فشار کار یا پشتیبانی خانواده) بر تجربه فرد از مناسبات کار و خانواده، تأثیر مضاعف (و بالقوه تعاملی) می‌گذارد که نتیجه آن بهبود تناسب میان فرد و محیط اوست. منابع بوم‌شناختی در محیط کار (نظیر استقلال در تصمیم‌گیری، حمایت از سوی همکاران و سرپرستان) و منابع بوم‌شناختی در خانه (نظیر حمایت همسر و فرزندان) باعث کاهش سرریز منفی و افزایش سرریز مثبت بین کار و خانواده می‌شود. در مقابل، موانع بوم‌شناختی در محل کار (مانند فشارهای کاری) و موانع بوم‌شناختی در خانه (مانند عدم توافق با همسر) باعث افزایش سرریز منفی و کاهش سرریز مثبت بین کار و خانواده می‌شود (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

۶. قیاس‌های بازدارنده

بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی^۲، افراد بر اساس فرایندهای ویژه روان‌شناختی به مقایسه خود با افراد می‌پردازند. این نظریه که از سال ۱۹۵۴ به‌عنوان یک موضوع پژوهشی با اهمیت در روان‌شناسی اجتماعی و شخصیت مطرح شده، به تدریج حوزه‌های گسترده‌تری مانند شناخت اجتماعی، تفاوت‌های فردی، روان‌شناسی رشد، روان‌شناسی اجتماعی تجربی و رفتار سازمانی را هم

1. Grzywacz & Marks
2. Social comparison theory

دربیرگرفت (گربر^۱، ۲۰۲۰: ۵۰۰۵). در تحلیل مصاحبه‌های این پژوهش نیز اثر مقایسه افراد با گروه‌های همتا و مشابه آشکار بود؛ هرچند این مقایسه‌ها بیشتر سویه منفی و نگرانی افراد از پیشرفت در مسیر شغلی و حتی رشد خانوادگی را در قیاس با دیگر اعضای هیئت‌علمی نشان می‌داد. این قیاس‌ها در مواردی افراد را نسبت به پذیرش مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی بیشتر، مردد می‌کرد. نقل‌قول‌هایی نظیر «من هم مشابه... تا زمانی که دانشیار نشدم، پست نمی‌پذیرم» یا «تا زمانی که موانع کاری رفع نشود بچه‌دار نخواهم نشدم... دیده‌ام چه بر سر بچه می‌آید...»، نمونه‌هایی از این قیاس‌های بازدارنده بود.

۷. تلقین کلیشه‌های جنسیتی

«مرد، نان‌آور و زن، خانه‌دار است». کلیشه‌ای که در اظهارات برخی مصاحبه‌شوندگان تکرار می‌شد. این کلیشه، یا توسط خود زنان پذیرفته شده بود، یا سعی در انکار یا مخالفت با آن داشتند؛ اما تعدد تکرار آن در طول مصاحبه با فرد، نشانگر مشغولیت ذهنی وی به این قبیل کلیشه‌ها بود. از این رو، سویه منفی این تلقین؛ به‌رغم اینکه برخی زنان به جد، درصدد مبارزه با آن بودند، عملاً انرژی زیادی از آنان می‌گرفت. برای مثال، زنی که می‌خواست به زعم خود با الگوسازه‌های مردسالارانه مخالفت کند می‌گفت:

«اوایل برای تمرین این نقش و زندگی کردن با آن می‌خواستم در خانه هم رئیس باشم. همسرم می‌گفت حواست هست که خانه‌ای؟ اینجا محل کار نیست!... انگار که رئیس خانه، حتماً مرد است! تعجب توأم با عصبانیت در چهره فرد نمایان است...».

این کلیشه‌های جنسیتی محدود به کشور ایران نیست و در دیگر فرهنگ‌ها هم ریشه دارد و حتی تحقیقات نشان می‌دهند سیاست‌گذاری‌های دولتی نیز هنوز موفق به تغییر رویکرد نسبت به آنها نشده (وُن^۲، ۲۰۱۶)، اما نکته قابل‌توجه تلاش برای ابراز مخالفت یا غلبه بر آن از سوی مشارکت‌کنندگان بود. البته خشم پنهان از تصویری که جامعه از کودکانی به این افراد القا کرده بود، هنوز آنان را در چرخه تکرار مستمر ذهنی نگاه داشته بود.

1. Gerber
2. Won

۸. حس ناکامی در زندگی

«خود را گناهکار می‌دانم...»، «خودم را مقصر می‌بینم...»، «کاش می‌شد...»؛ اینها عباراتی بود که در نقل قول‌های افراد در بزنگاه‌هایی خاص از زندگی کاری و خانوادگی‌شان مشاهده می‌شد؛ فصل مشترکی که گویی در آن، موفقیت در یک حوزه به بهای ناکامی در حوزه دیگر تمام می‌شد؛ توفیق‌های شغلی که بر اثر مسائل خانوادگی نظیر طلاق، بیماری فرزندان یا دیگر اعضای خانواده و نظایر آن ازدست می‌رفت و فرصت‌های در کنار خانواده بودن، بزرگ شدن فرزندان، مراقبت از والدین، لذت بردن تمام و کمال از وقایع خاص زندگی مانند شرکت در جشن فارغ‌التحصیلی فرزندان که کم‌رنگ می‌شد.

در مواردی استانداردهای دست‌نیافتنی که این افراد با پذیرش نقش‌های متعدد بر خود مترتب می‌دانستند و تصویر آرمانی و ایدئال‌گرایانه‌ای که در نقش عضو هیئت‌علمی و پژوهشگر، مدیر، همسر، مادر، دختر و نظایر آن در ذهن ایجاد کرده بودند، دستمایه این حس ناکامی بود. البته در مواردی نیز افراد سطح توقعات خود در این نقش‌ها را کاهش داده، اما هنوز از چرخه دریغ و افسوس خارج نشده بودند.

تحقیقات مرتبط معتقدند بخشی از این ادراک ناکامی، ناشی از زمان اندک برای خودمراقبتی زنان خصوصاً در زمانی است که در ابتدای کارراهه شغلی خود قرار دارند (هراتی^۱ و همکاران، ۲۰۰۸).

۹. اندیش پایه‌های جزمی

تحقیقات مختلفی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد مانند کانون کنترل^۲، بر پدیده مناسبات کار و زندگی پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، در تحقیقی، کانون کنترل به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی اثرگذار بر ادراک زنان از تضاد کار و زندگی بررسی شد و نتایج این تحقیق نشان داد برخورداری از کانون کنترل درونی، تأثیر منفی تضاد کار و زندگی بر رضایت شغلی را کاهش می‌دهد (نور^۳، ۲۰۰۲).

1. Heraty et al.
2. locus of control
3. Noor

در این پژوهش نیز صلب بودن برخی ایده‌های افراد که از آنها به اندیش پایه‌های جزئی تعبیر شده است، بر بیرونی بودن مرکز کنترل و در نتیجه فرافکنی ناکامی‌ها در هر دو حوزه کار و زندگی به عوامل بیرونی اشاره داشت.

۱۰. مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی

پژوهشگران دو متغیر معنادار به‌عنوان اجزایی را که عمیق‌ترین چالش‌های شغلی و زندگی برای اکثر زنان به‌شمار می‌روند، معرفی کرده‌اند. به‌عبارتی، مطالبات کار و مطالبات خانواده بخش عمده تعارض بین کار و خانواده را در زنان دارای مناصب مدیریتی ایجاد کرده‌اند (ایگلی و کارلی^۱، ۲۰۰۷). البته در سال‌های اخیر از عبارت «تضاد کار و زندگی» به‌جای «تضاد کار و خانواده» بهره گرفته شده تا این تضاد را به حوزه‌های بیشتری از زندگی تسری دهد (کریمیس^۲، ۲۰۱۱). هرچند این ادعا که اعضای هیئت‌علمی به‌دلیل برخورداری از زمان و مکان منعطف کاری، استرس شغلی کمتری را متحمل می‌شوند، نمی‌توان نادیده گرفت؛ اما افزایش تنوع سازمان‌های پژوهشی و به‌تبع آن تغییر وظایف موردانتظار از این افراد - خصوصاً در صورتی که پست اجرایی نیز داشته باشند - این مشاغل را به یکی از پراسترس‌ترین مشاغل تبدیل کرده است (اسماعیل، ۲۰۱۸). در این پژوهش نیز سویه منفی مناسبات کار و زندگی مشارکت‌کنندگان، تضاد حاصل از تحمیل تقاضاها و فشارهای هر دو حوزه بوده که بر حوزه دیگر سرریز می‌کند و در نهایت یکی از این دو ساحت را به شکل منفی متأثر می‌سازد. به‌عنوان نمونه، یکی از نقل‌قول‌های شرکت‌کنندگان بدین شرح بود:

«گاهی می‌دیدم فرزندم تمارض می‌کند تا ناچار باشم وقت بیشتری را با او بگذرانم...».

تهدید سلامت جسمی و روان‌شناختی فرد، اثرگذاری بر ارتباطات میان‌فردی، تأثیر منفی بر توفیق شغلی و مالی و آفتی برای رفاه و آسایش فرزندان و خانواده، از مصادیق اشارات افراد در مصاحبه‌ها بود.

1. Eagly & Carli

2. Krymis

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به آنچه ارائه شد، توصیف ذات پدیده مناسبات کار و زندگی از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان به شرح زیر بود:

پدیده مناسبات کار و زندگی، تجربه «اشتغال ذهنی دائمی» و «درهم‌تنیدگی حس بیم و امید» برای افراد بود؛ آنها در مرز میان «منفعت یا خسران» در گذار بودند. ازسویی، «پیشینه خانوادگی»، «ادراک خودکارآمدی»، «توان انطباق‌پذیری با شرایط»، «بلندپروازی و شهامت رویارویی با مصائب» و «حمایتگری خانواده و پروای مراقبت»، روزه‌های امید را برای آنان آشکار می‌ساخت و ازسوی دیگر، «قیاس‌های بازدارنده»، «تلقین کلیشه‌های جنسیتی»، «حس ناکامی در زندگی»، «اندیش‌پایه‌های جزمی» و «مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی» آنان را به سوی بیم از دست رفتن فرصت‌ها سوق می‌داد.

این پژوهش با رویکردی پدیدارشناسانه درصدد ارائه تصویری از تجارب مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک و ساختار شکل‌دهنده این تجربه‌ها بود. همان‌گونه که از عبارات «اشتغال ذهنی دائمی» و «درهم‌تنیدگی حس بیم و امید» برمی‌آید، ترتیبات کاری و روابط میان دو عرصه کار و زندگی از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش دو جنبه مثبت و منفی داشت که به‌سادگی قابل تفکیک و تمایز از یکدیگر نیستند. تعدد و تکثر نقش‌های افراد، در مواردی تجارب بی‌رحمانه - دشواری را از دیدگاه آنان تصویر می‌کرد و در مواردی دیگر، امید به فائق آمدن بر چالش‌ها، حس تبلور توانمندی در آنان را به‌شونده و خواننده منتقل می‌ساخت.

پژوهش‌های معدودی با رویکرد مشابه برای فهم ذات تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی میان اعضای هیئت‌علمی زن انجام شده‌اند. برای نمونه می‌توان به یکی از نزدیک‌ترین پژوهش‌ها به مقاله حاضر یعنی پژوهش اسماعیل (۲۰۱۸) اشاره کرد که به احصای چهار تم اصلی در فهم مناسبات کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی زن در دانشگاه‌های مالزی منتج شد. این تم‌ها عبارت بودند از: کشاکش میان نقش‌های مختلف، منابع حمایتگر، تأثیر سبک رهبری و هویت‌سازی. در پژوهش حاضر به مفهوم حمایتگری به‌صورت صریح و متعین اشاره شد و برخی مفاهیم نظیر

کشاکش میان نقش‌های مختلف به شکل ضمنی تبیین شدند. قرابت نسبی مذهبی و تاحدی فرهنگی میان دو کشور ایران و مالزی (در قیاس با مطالعات اروپایی و امریکایی) می‌تواند دلیلی برای هم‌راستایی نسبی نتایج این دو پژوهش باشد. براساس این پژوهش تجربه زیسته زنان آکادمیک این است که «این شغل به معنای انجام وظایف پایان‌ناپذیر است؛ گاهی به ایثار نیاز دارد که آن هم از طریق حمایت خانواده و همکاران و نظام اعتقادی فردی حاصل می‌شود» (اسماعیل، ۲۰۱۸: ۳). این نقل قول به عنوان عصاره تجربه زیسته زنان، سویه‌های منفی بیشتری از مناسبات کار و زندگی را دربر دارد؛ در صورتی که وجه‌تمایز نتایج مقاله حاضر آن است که علاوه بر سویه‌های منفی، وجوه امیدبخش این مناسبات را هم مطرح کرده است.

برخی از دیگر پژوهش‌های هم‌راستا با هدف این مقاله، مفاهیمی نظیر «نقش‌های مادری» (مازروول و بارت^۱، ۲۰۱۸)، «هویت»، «سبک ارتباطی»، «محرک و انگیزه» و «سبک انطباقی» (کریمیس، ۲۰۱۱)، «دشواری انجام فعالیت‌های متعدد»، «خودمراقبتی» و «سازگاری با نقش‌های اجتماعی» (مریگی و همکاران^۲، ۲۰۱۱) را برای تبیین تجربه زیسته زنان عضو هیئت‌علمی طرح کرده‌اند؛ هرچند یکی از وجوه تمایز این پژوهش، در نظر گرفتن زنانی بود که علاوه بر مسئولیت شغلی در کسوت عضو هیئت‌علمی، مشاغل اجرایی دانشگاهی را هم برعهده داشتند.

در نهایت ذکر این نکته حائز اهمیت است که این پژوهش ادعای تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر جوامع و حتی افرادی با شرایط مشابه را ندارد؛ کما اینکه روش پژوهش پدیدارشناسی زیست‌جهان تأملی چنین هدفی ندارد. این پژوهش، تلاشی بود برای انعکاس تجارب زیسته افراد در قالبی نسبتاً نظام‌مند تا شروعی باشد برای دیگر پژوهشگران حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی تا با کمک گرفتن از رویکردها و روش‌شناسی‌های میان‌رشته‌ای، به تحلیل عمیق‌تر موضوعات این دو حوزه تخصصی بپردازند.

1. Mazerolle & Barrett
2. Merighi et al.

منابع

- سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علی‌رضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳)، آرزوها و مسیر موفقیت شغلی مدیران، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱(۱): ۷۷-۵۳.
- عباسی، محرم؛ ابراهیمی، الهام و ایرانی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی؛ مطالعه‌ای در شرکت ملی گاز ایران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰(۳۷): ۹۳-۱۲۴.
- قلی‌پور، آرین و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹)، *روانشناسی صنعتی و سازمانی*، تهران: نشر کتاب مهربان.
- کاظمی شاهان‌دشتی سیده‌صدف؛ ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۹۷)، اثر تعارض کار خانواده و غنی‌سازی کار خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار زندگی، *فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۸(۲۷): ۱۰۸-۸۳.
- Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1163-1181.
- Bandura, A. (1997). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative Research on Work-Family in the Management Field: A Review. *Applied Psychology*, 66(3), 382-433.
- Beck, C. T. (2020). *Introduction to phenomenology: Focus on methodology*. California: SAGE Publications.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2011). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 57-73). Seiten: Academic Press.
- Cervia, S., & Biancheri, R. (2017). Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work-life interface. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 215-229.
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2017). Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.
- Dahlberg, K., Dahlberg, H., & Nyström, M. (2008). *Reflective lifeworld research*. Lund, Sweden: Studentlitteratur.
- Dyckerhoff, C. S., Wang, J., & Chen, J. (2012). *Women Matter: An Asian Perspective*. Australia: McKinsey & Company.
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School.
- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173-183.
- Gallant, A. (2014). Symbolic Interactions and the Development of Women Leaders in Higher Education. *Gender, Work & Organization*, 21(3), 203-216.

- Gerber, J. P. (2020). Social Comparison Theory BT - **Encyclopedia of Personality and Individual Differences**. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), (pp. 5004–5011). Cham: Springer International Publishing.
- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. (2017). Re-Crafting Careers for Mid-Career Faculty: A Qualitative Study. **Journal of Higher Education Theory and Practice**, 17(5 SE-Articles).
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. In **Families and Work Conferenc**. Provo, UT.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology** (pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. **The Academy of Management Review**, 31(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 80(4), 559–574.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(1), 111–126.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), **Handbook of qualitative research** (pp. 105–117). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Heraty, N., Morley, M. J., & Cleveland, N. J. (2008). The work-family dyad: multi-level perspectives. **Journal of Managerial Psychology**, 23(5), 477–483.
- Ismail, A. (2018). **Understanding Work-Life Interface of Malay Muslim Women Academics: An Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)**. University of Glasgow.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. **Human Resource Management Journal**, 29(2), 97–112.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), **Trends in Organizational Behavior** (pp. 79–93). West Sussex, UK: Wiley.
- Krymis, E. (2011). **Women and work-life balance: a phenomenological qualitative analysis of identity, relational style, adaptive style, and drive and motivation, and the role of faith from the narrative life-story framework**. Pepperdine University.
- Lee, E.-S., Chang, J. Y., & Kim, H. (2011). The work–family interface in Korea: can family life enrich work life? **The International Journal of Human Resource Management**, 22(9), 2032–2053.
- Mazerolle, S. M., & Barrett, J. L. (2018). Work-Life Balance in Higher Education for Women: Perspectives of Athletic Training Faculty. **Athletic Training Education Journal**, 13(3),

- 248–258.
- Merighi, M. A. B., Jesus, M. C. P. de, Domingos, S. R. da F., Oliveira, D. M. de, & Baptista, P. C. P. (2011). Being a nursing teacher, woman and mother: showing the experience in the light of social phenomenology. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(1), 164–170.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476–490.
- Morse, J. M. (2015). Critical Analysis of Strategies for Determining Rigor in Qualitative Inquiry. *Qualitative Health Research*, 25(9), 1212–1222.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645–662.
- Noor, S., & Maad, N. (2009). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(11), 93–102.
- Petri, S., & Berthelsen, C. B. (2015). Lived experiences of everyday life during curative radiotherapy in patients with non-small-cell lung cancer: A phenomenological study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 10(1), 29397.
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, Ij. (2018). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–18.
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New Jersey: Pearson Education.
- Riva, E., Lucchini, M., & Russo, M. (2019). Societal Gender Inequality as Moderator of the Relationship Between Work–Life Fit and Subjective Well-Being: A Multilevel Analysis Across European Countries. *Social Indicators Research*, 143(2), 657–691.
- Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P. (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(2), 331–341.
- Sumaira, R., & Muhammad, A. R. (2012). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209–228.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time: Beyond the Balance Metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17–39.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543–560.
- Won, S.-Y. (2016). State Policy? Traditional Gender Stereotypes? Relative Contributions of Factors Affecting Positive Work–Family Interface for Working Mothers in Korea. *Gender, Work & Organization*, 23(2), 147–164.
- Wu, T., & Chang, P.-C. (2020). The impact of work–family programs on work–family facilitation and role performance: the dual moderating effect of gender. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(1), 46–65.