
هنجارهای مبتنی بر جنسیت و رد پای آن بر فرایند توازن کار و زندگی: زنان عضو هیئت علمی

سمیه فریدونی

عضو هیئت علمی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی،

گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی

fereidouni@irphp.ac.ir

■ چکیده

توازن کار و زندگی، اولویت‌بندی مناسب بین «ترجیحات کاری» مانند شغل و جاه‌طلبی و «زندگی» در هر چهار رده زندگی (کار، خانواده، دوست و خود) است، و به دریافت‌های فرد از تجربه این فرایند هم مربوط می‌شود که در سال‌های اخیر محل توجه جدی سازمان‌ها شده؛ زیرا پیامدهای آن، مهم‌ترین رد پای خود را در رضایت شغلی و همچنین ایجاد فضای گرم، مثبت و مولد کاری نشان می‌دهد. در این میان، دانشگاه‌ها هم به واسطه توسعه چشم‌گیر خود در چند دهه اخیر، از این امر مستثنی نبوده‌اند. پژوهش‌ها حکایت از آن دارد که فرایند توازن کار و زندگی جنبه‌ای جنسیتی دارد که بر شرایط خاص زنان در محیط کار و به ویژه دانشگاه‌ها تأکید می‌کند. شرایطی که برآمده از هنجارهایی مبتنی بر جنسیت بوده و هنوز تا گشایش مسیر به سمت توازن و برابری در بخش‌های مختلف اجتماعی، راهی طولانی در پیش دارد. این همه در شرایطی است که اگرچه شرایط زنان در دانشگاه‌های ایران مستثنی از شرایط جهانی نیست، اما به‌رغم رویکرد جهانی، برخی از جهت‌گیری‌های سیاستی و همچنین یافته‌های پژوهشی بر نهادینه کردن هنجارهایی تأکید دارند که دشواری فرایند توازن کار و زندگی را برای آن‌ها سخت‌تر هم می‌سازد. پژوهش حاضر که در سپهر

فلسفی تفسیرگرایی، با رویکرد کیفی، روش تحلیل محتوا و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند و با حضور ۱۶ عضو هیئت علمی زن از دانشگاه‌های خوارزمی، الزهراء (س) و خواجه نصیر (استان تهران) و دانشگاه قم (استان قم) و دانشگاه ایلام (استان ایلام)، مجرد و متاهل، از رشته‌ها و گروه‌های متفاوت فنی، علوم پایه، هنر و علوم انسانی، در سطوح مربی، استادیار و دانشیار انجام شده، بر آن بوده تا فضایی برای شنیده شدن صدای این زنان و تجربیات آن‌ها از فرایند توازن کار و زندگی و برهم‌کنشی که با هنجارهای مبتنی بر جنسیت پیدا می‌کند، فراهم نماید. یافته‌ها حکایت از آن دارند که این هنجارها در دو سطح فرد و نهاد، شرایط را برای مشارکت‌کنندگان دشوار کرده به طوری که تجربه سرریز نقش‌ها و مسئولیت‌ها آن‌ها را به سمت تعارض میان کار و زندگی پیش می‌برد. و نهاد دانشگاه نیز برای هماهنگ شدن با این دشواری‌های زنان بر آن است تا ساختارهایی را که در گذر تاریخ دانشگاهی تنها برای مردان طراحی شده، با نیازها و شرایط ویژه زنان عضو هیئت علمی به عنوان نیروهای حرفه‌ای که برای پرورش هر یک از آن‌ها هزینه‌های هنگفت در ابعاد مختلف شده، منطبق سازد.

■ **کلید واژه‌ها:** زنان عضو هیئت علمی، توازن کار و زندگی، هنجارهای مبتنی بر جنسیت، نهاد دانشگاه.

جستارگشایی

توازن کار و زندگی یا برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و نقش‌های خانگی^(۱)، اولویت-بندی مناسب بین «ترجیحات کاری» مانند شغل و جاه‌طلبی، و «زندگی» مانند سلامتی، لذت، اوقات فراغت، خانواده و رشد معنوی در هر چهار رده زندگی یعنی کار، خانواده، دوست و خود، جستجو شده (Lakshmi & Prasanth, 2018) که نتایج حاصله به دریافت‌های فرد از تجربه این فرایند منجر گردیده (Dam & Daphtardar, 2012)، که در سال‌های اخیر محل توجه جدی سازمان‌ها قرار گرفته است؛ زیرا پیامدهای آن مهم‌ترین رتبه‌های خود را در رضایت شغلی و همچنین ایجاد فضای گرم، مثبت و مولد کاری نشان می‌دهد (Mazerolle & Goodman, 2013). در این میان، دانشگاه‌ها نیز از این مهم مستثنا نیستند، به طوری که انجمن اساتید دانشگاهی آمریکا^(۲) برخی از مهم‌ترین فعالیت‌های خود را بر این حوزه متمرکز کرده است (Mazerolle & Barrett, 2018; Naugle et al., 2013). نمونه‌هایی فراوان از دیگر کشورها نیز در دست است که نشان می‌دهد برقراری توازن نقش‌های کاری و خانگی در میان دانشگاهیان بسیار مورد توجه قرار گرفته است (Sumathi & Velmurugan, 2020; Gossage, 2019; Choudhary & Yadav, 2019).

از سوی دیگر، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که زنان اوضاعی سخت‌تر را برای برقراری این توازن تجربه می‌کنند. به دیگر سخن، جنسیت به عنوان عاملی مهم در فرایند توازن کار و زندگی شناخته شده (Mazerolle & Barrett, 2018)، و از این رو زنان عضو هیئت علمی هم شرایطی دشوارتر برای این فرایند پیدا می‌کنند (Shunaila et al., 2018). چنین به نظر می‌رسد که نقش‌های خانگی، فشاری گسترده‌تر برای زنان داشته، و رد پای آن را می‌توان در سازوکارهای مردانه، هنجارهای مبتنی بر جنسیت و همچنین فشارهای فرهنگی و اجتماعی که مردان را ناآور خانواده معرفی می‌کند و نقش‌های خانگی را در دسته مهم‌ترین وظایف زنان می‌داند، جستجو کرد (Sumathi & Velmurugan, 2020; Gossage, 2019; Owens & Tiedt, 2018).

به طوری که پژوهش نشان می‌دهد، بازنمایی این کلیشه‌ها حتی در پاسخ‌های زنان عضو هیئت علمی به سؤالاتی در مورد چگونگی برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی هم دیده می‌شود (Toffoletti & Starr, 2016). از این رو زنان عضو هیئت علمی در جهان مدرن، وارد مبارزه‌ای می‌شوند که در آن باید با همه توان خود نه تنها برای برقراری این توازن بکوشند، بلکه لازم است در برابر فشارهای برآمده از جامعه‌ای با هنجارهای مردسالارانه نیز ایستادگی کنند (Meharunisa, 2019)؛ بنابراین اگرچه برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی موضوعی است که بین تمام اعضای هیئت علمی مرد و زن مشترک است، اما از آن‌جا که زنان ناگزیر به انتخاب راهبردهای متفاوتی هستند، این فرایند، محتوایی جنسیتی به خود می‌گیرد (Toffoletti & Starr, 2016) که ضروری است با دقت بر عامل جنسیت در آن تاکید کرد و آن را واشکافی نمود.

بدیهی است زنان ایرانی و زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های ایران نیازمند آن هستند تا به توازنی میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی خود دست یابند، اما آن‌چه در این میان کار را برای آن‌ها و به‌ویژه عضو هیئت علمی دشوارتر می‌کند، تلاش‌هایی است که در مسیر و یکسان‌سازی و ثابت نمودن نقش زنان صورت می‌گیرد.

پژوهش‌هایی که تلاش دارند به الگوی مطلوب زن شاغل برسند یا باورهایی بدون منبع را به عنوان پیش‌فرض قرار می‌دهند از اساس صحت یافته‌ها را دچار نقصان می‌کنند، اما همچنان مورد استناد قرار می‌گیرند. پژوهش‌هایی که با چنین باوری شروع می‌شود که زنان

شاغل، مشکل اخلاقی بالاتری دارند (فلاح و مهدویان، ۱۳۹۸)؛ در صورتی که برای اثبات این باور، هیچ منبعی نه در آن پژوهش و نه در پژوهش‌های دیگر دیده نمی‌شود. از سوی دیگر، فرزندآوری و توجه به بالا رفتن نرخ باروری در کشور به موضوعی دیگر تبدیل شده که غالباً بر این فشار می‌افزاید؛ یعنی بدون شناخت واقعیت آن چیزی که در زیست واقعی زنان در حال رخ دادن است، برخی نتیجه می‌گیرند که اشتغال زنان، فرزندآوری را کاهش داده، آن‌گاه همین نتیجه را با سطح تحصیلات و نوع شغل مرتبط می‌کنند و خلاصه می‌گویند در میان زنان عضو هیئت علمی، تمایل به فرزندآوری کمتر است. این در حالی است که گستره‌ای از پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد اشتغال زنان علاوه بر افزایش بازده اقتصاد و گسترش مشارکت اجتماعی آنان (حیدری سورشجانی و گشول، ۱۳۹۷؛ اسدزاده و همکاران، ۱۹۶)، در افزایش میل زنان به باروری (فطرس و همکاران، ۱۳۹۶)، افزایش سلامت روان (شاکر دولق، ۱۳۹۳)، سلامت اجتماعی (مستی و فخرایی، ۱۳۹۳)، تغییر الگوی قدرت در خانواده (امینی و همکاران، ۱۳۹۲) و حتی بهبود روابط خانوادگی در سه سطح ارتباط با همسر، فرزند و خویشاوندان (نقوی و محمدی، ۱۳۹۳) تاثیر مثبت داشته است.

برخی متخصصان سلامت روان پیشنهاد می‌کنند که زنان خانه‌دار برای بهبود سلامت روان به سراغ اشتغال بروند (شاکر دولق، ۱۳۹۳). به نظر می‌رسد سیاست‌های دوگانه «شهروند جنسیتی» - «شهروند مولد» برای زنان، گره این برهم‌ریختگی است (قاراخانی، ۱۳۹۷). سیاست‌هایی که از یک سو مهم‌ترین نقش و مسئولیت زن را در نقش‌های خانگی تعریف می‌کند و فضای عمومی را بیش از زنان به مردان متعلق می‌داند، و از سوی دیگر، زنان را برای داشتن نقشی فعال و پویا در جامعه ترغیب می‌کند (فریدونی، ۱۳۹۷). یافته‌های پژوهشی (صادقی فسایی و خادمی، ۱۳۹۴) نشان می‌دهد آن‌چه در میان گستره پژوهش‌ها در این حوزه مغفول مانده، صدای هممیان زنان است.

در مطالعه پیش‌رو، پژوهشگر بر آن بوده تا فضایی برای شنیده شدن زنان عضو هیئت علمی مشارکت‌کننده از تجربه توازن کار و زندگی و مواجهه آن با هنجارهای مبتنی بر جنسیت فراهم آورد، تا به این پرسش اساسی پاسخ دهد که «برهم‌کنش میان هنجارهای مبتنی بر جنسیت و فرایند توازن کار و زندگی را چگونه می‌توان برای زنان عضو هیئت علمی تبیین نمود؟»

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر، رویکرد کیفی و مبتنی بر سپهر فلسفی تفسیرگرایانه از روش تحلیل محتوای تماتیک یا موضوعی استفاده شده است. تحلیل محتوای موضوعی فرایندی است که از طریق آن الگوها و موضوعات موجود در داده‌های کیفی شناخته می‌گردند. این الگوها از طریق فرایندهایی دقیق شش‌گانه که عبارتند از آشنایی و نزدیکی با داده^(۳)، کدگذاری اولیه^(۴)، جستجو و توسعه تم‌ها^(۵)، بازبینی تم‌ها^(۶)، شناسایی و نام‌گذاری تم‌های نهایی^(۷) و نگارش گزارش نهایی (Saleh et al, 2017)، شناسایی می‌شوند.

گروه هدف در پژوهش حاضر، شامل زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده که با درجات و در مقاطع مختلف، مشغول به فعالیت هستند. از این بین با راهبرد گزینش مشارکت‌کننده هدفمند و در دسترس، ۱۶ زن عضو هیئت علمی از پنج 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. تفاوت‌های دیگر و لازم میان اعضای هیئت علمی که به رشته‌ها و گرایش‌های متفاوت‌شان و همچنین رتبه علمی آن‌ها در دانشگاه مربوط می‌شد، و همچنین وضعیت تأهل و مجرد آن‌ها مورد نظر قرار گرفت تا اختلاف تجربه‌ها بتواند فضایی گسترده‌تر برای واکاوی زیست روزمره زنان دانشگاهی فراهم آورد؛ نیز دقت به عمل آمد تا تمام مشارکت‌کنندگان در دسته اعضای هیئت علمی آموزشی باشند. از آن‌جا که بنا به رویکرد کیفی پژوهش نمی‌توان از ابتدا حجمی ثابت برای مشارکت‌کننده مشخص کرد، وقتی پژوهشگر بدین نتیجه رسید که مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده کافی است، به این معنا که داده‌ها تکراری شده‌اند و «نقطه اشباع» محقق گردیده، ادامه مصاحبه‌ها را خاتمه داد.

مصاحبه نیمه‌ساختارمند^(۸)، روش گردآوری داده در این پژوهش است که گفت و شنود مانند بوده و از بیشترین انعطاف‌پذیری برخوردار است. محقق تنها چند سرفصل کلی را مشخص کرده و مصاحبه را در قالب گفتگو با زنان عضو هیئت علمی پیش می‌برد. به دلیل محدودیت‌های ناشی از بیماری کرونا و رعایت پروتکل‌های بهداشتی، مصاحبه‌ها از طریق تماس تصویری در فضای مجازی، صداهای قابل ارسال در

کارافزار^(۹) واتس‌آپ و همچنین ارسال پرسش‌ها از طریق ایمیل انجام شد. لازم به ذکر است از عمده مسائلی که در خصوص پژوهش‌های کیفی و ابزار به‌کار رفته در آن مطرح می‌شود، مباحث مرتبط به روایی و پایایی است که از پارادایم پژوهش‌های کمی به‌عاریت گرفته شده و در پژوهش‌های کیفی معنایی دیگر به‌خود می‌گیرند، و در قالب صحت پژوهش و با چهار مؤلفه اعتمادپذیری^(۱۰)، تائیدپذیری^(۱۱)، اعتبار^(۱۲) و انتقال‌پذیری^(۱۳) (Moser & Korstjen, 2018) بررسی می‌شوند. برای این منظور در پژوهش حاضر از روش بازگرداندن نتایج حاصل از پژوهش به مشارکت‌کنندگان^(۱۴)، صاحب‌نظران^(۱۵)، مکتوب کردن مدون فرایند پژوهش و بررسی مداوم آن^(۱۶)، تهیه خود‌نگاشت در سراسر فرایند پژوهش و مراجعه مستمر به آنها و راه‌کارهایی از این دست، استفاده شده، که همه در کنار هم امکان انتقال‌پذیری پژوهش حاضر را نیز ارتقا داده‌اند؛ علاوه بر این، ارتباط مداوم پژوهشگر با بافت پژوهشی و داده‌های به‌دست آمده و دوباره‌اندیشی^(۱۷) مداوم بر یافته‌ها و نیز طبقات حاصل شده در پژوهش فضایی را فراهم می‌آورد که مسیر پژوهش در قالب یک کلیت پویا و منسجمی دیده شود که قابلیت بازیابی و پیشرفت مستمر را داشته باشد.

یافته‌ها

پس از انجام مصاحبه‌ها، اطلاعات به دست آمده از طریق فرایند کدگذاری به داده‌های قابل تحلیل تبدیل شدند. در این فرایند، سه دسته هنجار مبتنی بر جنسیت‌شناسایی شد که بر فرایند توازن کار و زندگی برای زنان عضو هیئت علمی، برهم‌کنشی جدی دارد. این هنجارها که عبارتند از «هنجارهای فردی»، «هنجارهای سازمانی» و «هنجارهای اجتماعی- فرهنگی»، در میان کلام مشارکت‌کنندگان شناسایی شد که فرایند کدگذاری آن‌ها به قرار جدول زیر است:

هنجارهای مبتنی بر جنسیت

کد باز	کد محوری	تم
زن بودن به مثابه محدودیتی پذیرفته شده و ذاتی موجه بودن کنار گذاشتن زنان از پست‌های مدیریتی	پذیرفتن نقش‌های جنسیتی	هنجارهای فردی
نقش‌های جنسیتی مبنایی برای اولویت‌بندی در زندگی		
تلاش برای نادیده گرفتن زنان وادار کردن زنان به سکوت اولویت دادن به مردان نپذیرفتن زنان تدوین قوانین مردانه حذف مسیرهای دسترسی زنان به اطلاعات ملاک‌های مردانه در استخدام و ارتقاء		
تاهل و فرزندآوری به عنوان دلیلی برای منع استخدام	ارتقای شغلی به عنوان مسیر مبتنی بر جنسیت (سقف‌های شیشه‌ای)	
تلاش برای هماهنگی زنان با ساختارهای مردانه مجرد بودن جوان بودن		
پذیرفتن نقش‌های جنسیتی برای زنان به عنوان اولویت توهین جنسیتی محیط مردانه دوری زنان از موقعیت‌های مدیریتی برای رسیدن به امور منزل		تابوهای شغلی برای زنان
تفکیک جنسیتی		
اولویت اختصاص پست‌های مدیریتی به مردان تنظیم ساعات کاری متناسب با ساعات حضور مردان و نه قانون	تبعیض جنسیتی	

کد باز	کد محوری	تم
هنجارهای متضاد قانونی و بررسی عملکرد برای زنان و مردان	تشدید ساختارها و هنجارهای مردسالارانه در رشته‌های فنی	
حذف فرصت‌ها برای زنان و کارشکنی		
تعداد بیشتر مردان و نقش آن در حذف زنان		
نقش همسری	نقش‌های جنسیتی	هنجارهای اجتماعی - فرهنگی
نقش مادری		
نقش مراقبتی		
اولویت کار خانگی		
چند شغله شدن زنان	رواج کلیشه‌های جنسیتی	
افزایش شدن نقش تامین اقتصادی به سایر نقش‌های جنسیتی پیشین	حجم بالای مشغله‌های زنان	

هنجارهای فردی

هنجارهای مبتنی بر جنسیتی هستند که زنان مشارکت‌کننده، خود به آن‌ها باور داشته و می‌توان آن‌ها را در کد «پذیرفتن نقش‌های جنسیتی» قرار داد. مشارکت‌کنندگان، نقش‌های جنسیتی را به عنوان امری ثابت برای زنان پذیرفته و از آن با مؤلفه‌هایی نظیر زن بودن به مثابه محدودیتی پذیرفته‌شده و ذاتی، موجه بودن کنار گذاشتن زنان از پست‌های مدیریتی و همین‌طور نقش‌های جنسیتی به عنوان مبنایی برای اولویت‌بندی در زندگی یاد می‌کنند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید: «شاید به آقا تو خیلی از مسائل توانمندتر باشه، حالا کارهای پژوهشیش یا هر چیزی دیگر در شغل؛ مثلاً من در خیلی از کارهای پژوهشی نمی‌تونم برم جلو، چون زن هستم. می‌دونید مثلاً من نمی‌تونم برم در دل صنعت، نمی‌تونم برم با چندتا آقای که توی صنعت هستند صحبت کنم، یعنی جای من نیست اصلاً اونجا که نمی‌رم، یا مثلاً خیلی از کارای پژوهشی رو نمی‌تونم انجام بدم، چون خانم هستم، و

توانایی یک آقا رو ندارم از لحاظ جسمانی؛ یا مثلاً نمی‌تونم برم پیش تراشکار اینو تراش بدم برای این کار پژوهشی برای این قسمت از کار؛ به‌خاطر همین، محدودیت‌هایی به‌خاطر زن بودنمان وجود دارد؛ مثلاً من همیشه میگم اگه الان مرد بودم، خیلی کارای پژوهشی قشنگ‌تری می‌تونستم انجام بدم، اما از نظر توانایی‌های جسمی، از نظر ارتباط‌ها و تعامل‌های اجتماعی که داریم، نمی‌شه و امکانش برای من چون زن هستم، نیست؛ ولی از نظرهای دیگه، من احساس می‌کنم خانم‌ها خیلی تلاش و پشتکارشون زیاده».

مشارکت‌کننده شماره ۱۲ می‌گوید: «یه سری مسائل دیگه‌ای هم هست که مربوط به جسم خود زنه ... اون ناتوانایی که به هر حال باگ‌هایی که ماها نسبت به آقایون داریم، می‌دونید و چقدر مؤثره. شما پس از زایمانتون شش ماه افسردگی دارین، دو سال تا اون زمانی که بخواین شیر بدین، افسردگی دارین، تو ماه، نصف ماه افسردگی دارین (خنده)؛ یعنی شما به لحاظ هورمونی به هیچ عنوان به عنوان یک زن، متعادل نیستین. این یک واقعیه، باید بپذیریم دیگه. هممون باید بپذیریم؛ یعنی شما بیشتر مواقع، حالا بیشتر نه حداقل نصف عمرتون در تعادل هورمونی بسر نمی‌برید، و اینها خودش چه تو رفتار خانوادگیتون چه شغلیتون تأثیر گذاره».

با همین نگاه برخی دیگر از مشارکت‌کنندگان حتی کنار گذاشتن زنان از پست‌های مدیریتی را موجه می‌دانند. یکی از آن‌ها می‌گوید: «هیئت علمی‌های خانم نباید مسئولیت بگیرند، چون خیلی ضربه می‌خورن. من اون چهارسالی که مسئولیت گرفتم، خیلی از خانواده کم گذاشتم. می‌دونم شاید برای مسئولیتی که می‌خواستم بگیرم، باور کنین افتخارم گرفتم. سر په دو راهی گیر کرده بودم و هی می‌گفتم خانواده‌ام ضربه می‌خورد؛ حالا یا دانشگاه، حالا افتخاره هم خیلی سخته، ولی خب مثل جهاده. در صورتی که با منم خیلی همکاری شد. حالا مادرم خانم، برادرم یا همسرم؛ یعنی اگه یه هیئت علمی خانم این همکاری‌ها رو نداشته باشه، که خانواده داغون میشن. میدونی به نظرم خانم‌ها نباید مسئولیت بگیرن. خانم‌ها فوق فوقش بتونن به نحو احسن همون وظیفه هیئت علمی‌شون رو انجام بدن. حتی مدیرگروهی هم برای خانم‌ها خوب نیست».

همین نگاه‌هایی که برآمده از کلیشه‌های جنسیتی است، در میان برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش به عنوان مبنایی برای اولویت‌بندی کردن در زندگی هم به شمار می‌رود.

هنجارهای سازمانی

در میان یافته‌های پژوهش با کدهای «ساختار مرد سالارانه»، «ارتقای شغلی به عنوان مسیر مبتنی بر جنسیت»، «تابوهای شغلی برای زنان»، «نگرش‌های جنسیتی»، «تفکیک جنسیتی»، «تبعیض جنسیتی»، و «تشدید ساختارها و هنجارهای مرد سالارانه در رشته‌های فنی»، معرفی شده‌اند که در ادامه هر یک به صورت مجزا مبتنی بر نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان شرح داده شده‌اند.

ساختار مردسالارانه به عنوان رایج‌ترین هنجار مبتنی بر جنسیت که مورد پذیرش وسیعی نیز در جامعه و سازمان قرار می‌گیرد، با ویژگی‌های «تلاش برای نادیده گرفتن زنان»، «وادار کردن زنان به سکوت»، «اولویت دادن به مردان»، «نپذیرفتن زنان»، «تدوین قوانین مردانه» و «حذف مسیرهای دسترسی زنان به اطلاعات» در کلام مشارکت‌کنندگان مشخص می‌شود.

مشارکت‌کننده شماره ۱۳ می‌گوید: «باور ندارن که من الان در جایگاه معاونت اگه دارم به تصمیمی را می‌گیرم، این تصمیم میتونه درست باشه. باور نمی‌تونم بکنن یه خانم می‌تونه ایده خوب بده. من یادم نمیره یک بار تازه از فرصت مطالعاتی که همراه همسرم بودم، برگشته بودم. همسرم به کشور آمریکا فرصت مطالعاتی رفته بود، منم به تبعه همسرم اومده بودم خارج از کشور. اون مدتی (نه ماه) که خارج از کشور بودیم، خب من هی بررسی می‌کردم بینم دانشگاه‌های آمریکا چیکار می‌کنن، چی درس میدن، بچه‌ها چی درس می‌خونن. وقتی که برگشتم، خیلی برام جالب بود. تو جلسه گروه، پیشنهاد ارائه یک درس رو دادم؛ مثلاً گفتم که به نظر من الان تو دنیا دارن این درس رو ارائه می‌دن؛ یه زبان برنامه نویسیه. خوبه که ارائه بدیم و من خودم می‌تونم این کار رو بکنم، ارائه بدم. همکارا آنجا همه هم آقایون هستن دیگه، یه چندتا از همکارها گفتند، نه، این درس، این زبان برنامه‌نویسی خیلی راحتیه. احتیاجی نیست ما یه درس براش بگذاریم. نمی‌دونم می‌گفتند که جهاد دانشگاهی توی دوره‌هاش این درس رو می‌گذاره و بچه‌ها می‌رن بیرون می‌خونن همه. خلاصه سرتونو درد نیارم، خب نظر گروه دیگه، موافقت نکردن. فکر کنم چیزی حدود دو یا سه سال بعدش یکی از همکارای جوانی که تازه استخدام دانشکده شده بود، اومد و پیشنهاد این درس رو داد،

که مرد بودن ایشان. پیشنهاد این درس رو داد و همه اونایی که اون زمان به من گفتن نه، بعد از دو سال گفتن خوبه».

از نگاه مشارکت‌کنندگان، وادار کردن زنان به سکوت، از ویژگی‌های دیگر ساختارهای مردسالارانه است. مشارکت‌کننده شماره دو می‌گوید: «شرایط را آنقدر برای زنان سخت می‌کنند که آن‌ها از ترس و نگرانی ترجیح می‌دهند که سکوت کنند و تاب بیاورند».

اولویت دادن به مردان، ویژگی دیگر ساختارهای مردسالارانه از نگاه مشارکت‌کنندگان است. مشارکت‌کننده شماره سه در همین مورد می‌گوید: «من فکر می‌کنم کلاً تفاوت بر می‌گردد به همون تفاوت‌هایی که در اولویت قرار دادن آقایون نسبت به خانم‌ها وجود داره؛ یعنی مثلاً فرض بکنید- حالا واقعیت اینه دیگه- من تا این مرحله‌ای که الان رسیدم تو دانشگاه، یه استادی در سطح خیلی پایین‌تر علمی بوده، اما موقعیت اجرایی من رو داشته؛ این یعنی: خانم‌ها وقتی شما عملاً درگیر اجرا نمی‌شین، توی سطوح تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دانشگاه هم عملاً وارد نمی‌شید. شما یک هیئت علمی هستید مثل یه معلم می‌روید درس می‌دید و بر می‌گردید. این تفاوت بین خانم‌ها و آقایون وجود داره که به نظر من همون بحث اولویت قرار دادن آقایون توی تمام امور سطح بالای دانشگاه است که میتونه تاثیر بگذاره».

مشارکت‌کننده شماره دو در همین مورد می‌گوید: «من فکر می‌کنم مردها معمولاً یعنی اغلب‌شون کار رو ترجیح می‌دن به خانواده، و تعداد افرادی که برعکس هستند، خیلی کم‌اند که خانواده را ترجیح بدن. این یک رابطه دو طرفه بین دانشگاه و مردان می‌شه. یعنی مردها کار رو انتخاب می‌کنند و دانشگاه هم به مردها اولویت می‌ده».

مشارکت‌کننده شماره دو در همین مورد می‌گوید: «همشون مرد بودن؛ همه کسانی که در دانشگاه ... مشغول بودن، مرد بودند. .. البته بعدها یک مرد دیگر به گروه اضافه شد که همه چیز سخت‌تر هم شد. این موضوع تا اونجا ادامه پیدا کرد که یه زمانی یه همکاری داشتیم که ... یه روز به من گفت، من نمی‌دونم تا وقتی که یک مرد هست، تو تا الان چرا باید دانشگاه باشی. به همین راحتی! تو چرا باید الان دانشگاه باشی؟ منظورش این بود که مردها باید بیان اینجا، تو چرا باید یه جایی رو اشغال کنی

که یک مرد می‌تونه اون رو داشته باشه، و اینکه مثلاً وقتی که من پست مدیریت تحصیلات تکمیلی رو پذیرفتم، داشتم از جلسه تودیع و معارفه بیرون می‌اومدم که همکار مردی اومد و بهم گفت، خانم دکتر، خیلی تعجب کردم که قبول کردی! گفتم آخه برای چی! گفت واقعاً آخه خیلی کار سختیه و برای شما که نیست».

«تدوین قوانین مردانه» از نگاه مشارکت‌کنندگان، ویژگی دیگر ساختارهای مردسالارانه است. مشارکت‌کننده شماره ۱۲ می‌گوید: «زمانی که دارن پذیرش دانشجو میگیرن، به این فکر نمی‌کنن که اگه واقعا شما نمی‌خواهین خانم‌ها کار کنن، اصلاً خانم‌ها نگیرن دانشگاه، اگه دانشگاه دارین خانم می‌گیرن، بدونین اون خانم هزار تا آرزو و هزار تا بحث‌های شخصیتی داره. اصلاً کار که فقط برای معاش نیست. خانم‌ها خیلی بحث‌های دیگه دارن. شما نیاز به رشد شخصیتی دارین تو کارتون. شما خودتونو تو کارتون پیدا می‌کنین؛ خب بنابراین وقتی هیچ‌کس حتی از همون ابتدا که دارن دانشجو می‌گیرن به این موضوع فکر نمی‌کنه، یعنی این که قانون همون‌طور فقط برای مردها می‌مونه. الان امسال دوباره کلی دخترا بیشتر از پسرا قبول شدن و می‌دونین چقدر همین دخترا دوباره نمی‌تونن کار کنن. به‌خاطر همین اتفاقا، بخاطر همین سیاست‌ها، به‌خاطر همین نگاه‌هایی که اصلاً درست نشده، هنوز بخاطر اینکه اصلاً از همون وقت فکر نکردن که این دخترا که دارن میان دانشگاه، همچین اتفاقی براشون بیفته و یه تراژدی دوباره بار میاد، همونطوری که الان هست».

مشارکت‌کنندگان این‌طور تجربه کرده‌اند که در ساختارهای مردسالارانه «مسیرهای دسترسی زنان به اطلاعات حذف می‌شود». مشارکت‌کننده شماره پنج در شرح این موضوع می‌گوید: «سال اول، زمان گرفتن پایه سالانه، من هم فرم‌ها رو پر کردم و فرستادم. وقتی که من فرم‌هام رو دادم، احساس کردم این‌ها بدجوری تعجب کردن. تعجب از این که تو چه جوری دو تا مقاله دادی تو سال اول؛ اصلاً تو چه جوری می‌دونستی که باید چی کار کنی! هیچ اطلاعاتی در اختیارم نگذاشته بودند و هیچ حرفی هم نزده بودند و خیلی تعجب کردن که من از کجا فهمیدم و از کجا می‌دونستم... خب من تازه فارغ‌التحصیل شده بودم و خبر روال قانونی کارهای هیئت علمی رو نداشتم؛ یعنی اصلاً خبر نداشتم که باید پایه سالانه بگیرم. می‌دونین یعنی به

جای این که بگن آفرین تو در جریان بودی که مثلاً یک ساله این کارها را انجام دادی. این طوری بود برایشون که ما خودمون تا دو سال هیچی نمی‌دونستیم. تو از کجا فهمیدی و ما تازه تازه می‌خواستیم به تو بگیم. به من سه سال پایه ندادن. من میگم ساده بودم و خبر نداشتم. حتی حکم سالیانه برام نمی‌زدن. چون کسی که توی دانشکده ما بود به عنوان رئیس دانشکده‌مون، به عنوان معاون اداری مالی هم بود و بعد منم خبر نداشتم بگم مثلاً هر سال حکم من کو؟ من فکر می‌کردم این به صورت روتین مثلاً میره اونجا و برام حکم میزنن. هیچ راهی هم نداشته بودند که بتونم مطلع بشم».

ارتقای شغلی به عنوان مسیر مبتنی بر جنسیت، هنجار سازمانی دیگری است که می‌توان بر اساس ادبیات پژوهش، از آن با عنوان سقف‌های شیشه‌ای که زنان در سازمان‌ها تجربه می‌کنند، نام برد. همان‌طور که مشارکت‌کننده شماره سه هم به آن اشاره کرده، ارتقای شغلی مبتنی بر جنسیت یا سقف‌های شیشه‌ای بر دست‌های از هنجارها سوار می‌شوند که مسیر رشد زنان در سازمان را با کاستی و دشواری جدی مواجه می‌کند. به باور این مشارکت‌کننده، سقف‌های شیشه‌ای در دانشگاه‌ها را می‌توان از تعداد جمعیت خانم‌ها در رده‌های مدیریتی دانشگاه و نظام آموزش عالی ردجویی کرد.

در چنین ساختارهایی که ارتقای شغلی مسیری مبتنی بر جنسیت طراحی شده و

سقف‌های شیشه‌ای توسط بسیاری از زنان هیئت علمی تجربه شده، «ملاک‌های مردانه در استخدام و ارتقا»، «تأهل و فرزندآوری به عنوان دلیلی برای منع استخدام» و

«تلاش برای هماهنگی زنان با ساختارهای مردانه» از مشخصه‌های مهم آن است.

مشارکت‌کننده شماره هفت در مورد ملاک‌های مردانه در استخدام و ارتقا می‌گوید: «الان یکی از چیزهایی که من می‌بینم تو مصاحبه برای جذب هیئت علمی که بعضی وقتا بعضی دانشگاه‌ها و بعضی از مسئولین مطرح می‌کنن، این که خانم شما الان مثلاً ازدواج کردین، مجردین یا متأهلین؟ و بعد اینکه می‌پرسن قصد باردارشدن و بچه‌دار شدن رو دارید یا ندارید! واقعاً بعضی جاها چنین برخورد متأسفانه غیراخلاقی دارن که اگر شما مثلاً قصد بچه‌دار شدن دارید، اصلاً ما نمی‌تونیم شما رو جذب بکنیم، به خاطر اینکه بچه آوردن شما مانع از این میشه که به عنوان یه خانم بتونید به اون وظایف هیئت علمی و شرایط خاص تون برسید. می‌دونید این قوانین انقدر فقط

مردهارو دیده و زن و شرایط خاصی که در اون وجود داره رو ندیده، که همه به خودشون اجازه می‌دن ما رو شبیه مردها ببینن، و اگر قبول نکنیم، ما رو نمی‌پذیرن. علامتی هم وجود نداره و میلی هم برای تغییر قانون دیده نمی‌شه، و این شرایط رو برای خانم‌ها خیلی سخت می‌کنه».

زنان مشارکت‌کننده در پژوهش بر این باور هستند که نه تنها تغییری در ساختارها رخ نمی‌دهد، بلکه «تلاش برای هماهنگی زنان با ساختارهای مردانه» هم اتفاق می‌افتد؛ یعنی زنانی می‌توانند موفق باشند که این ساختارها و ویژگی‌های آن را پذیرفته و با آن هماهنگ شوند. مشارکت‌کننده شماره هفت در این باره می‌گوید: «اگر حرف از محدودیت‌ها بزنی، حرف از سختی‌ها بزنی، این پاسخ به شما داده می‌شه که امکانات در این حد است. فضا اینه و مقررات این رو می‌گه و ما نمی‌تونیم خارج از این مقررات و چارچوب برای شما ماده یا تبصره و استثنایی قائل بشیم. مرد و زن قانون یکسان دارن».

برخی تابوهای شغلی برای زنان از منظر هنجارهای رایج سازمانی هم از نظر مشارکت‌کنندگان وجود دارد. آن‌ها در این میان «مجرد بودن» و «جوان بودن» را بیش از همه مورد اشاره قرار می‌دهند. مشارکت‌کننده شماره سه می‌گوید: «یادم میاد که سال اولی که یا دومی که وارد دانشکده شده بودم، یه امکانی وجود داشت برای اینکه معاون پژوهشی دانشکده باشم. خب من سه سال معاونت پژوهشی رو به عهده داشتم، اما چون تازه اومدم، چون خانم بودم و اتفاقاً مجرد هم بودم و از قضای روزگار جوان هم بودم، و دانشگاه باید یه اطمینانی می‌کرد از اینکه داره امور پژوهشی دانشکده رو به یک خانم می‌سپاره، حالا سنشم نسبتاً کمه و جوونم به حساب میاد؛ اما در نهایت هم این رو نپذیرفتن که می‌تونه یک موقعیت رسمی‌تری باشه، و در نهایت هم من اون سال رو کار کردم، اما بدون این که حکم اجرایی و رسمی برای من بزنند».

اگرچه تاکنون هم از منظر هنجارهای فردی و هنجارهای سازمانی از نظر گذشت به رویکردهای وابسته به جنسیت در افراد و سازمان‌ها باز می‌گردد، اما برای مهم بودن مؤلفه «نگرش‌های جنسیتی» و پیامدهای آن در رواج هنجارهای مبتنی بر جنسیت به ویژه در سازمان، این مؤلفه را به صورت جداگانه هم در میان نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان بررسی کرده‌ایم.

«پذیرفتن نقش‌های جنسیتی برای زنان به عنوان اولویت»، «تفکیک جنسیتی در تدریس به نفع آقایان»، «توهین جنسیتی»، «محیط مردانه» و «دوری زنان از موقعیت‌های مدیریتی برای رسیدن به امور منزل» از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌هایی است که در نگرش‌های جنسیتی از منظر مشارکت‌کنندگان در تجربه‌های آن‌ها وجود داشته است.

مشارکت‌کننده شماره ۱۴ در مورد پذیرفتن نقش‌های جنسیتی برای زنان به عنوان اولویت می‌گوید: «من بارها از همکاران مرد خودم شنیدم که هرچی هم که باشی، رئیس جمهور یک مملکت هم باشی، باید بری کهنه بشوری. من بارها خودم شنیدم این قضایا رو. بارها شنیدم که زنان، قاضی نمیشن؛ چرا که احساسات نمی‌گذاره درست عمل نکنن. هیچ وقت منطق نداشتن. بارها شنیدم که با زنان مشورت کنید ولی حرفشون رو گوش ندین... این باورهای منفی رو من بیشتر شنیدم و در دانشگاه دارم می‌بینم».

در کلام مشارکت‌کنندگان این طور به نظر می‌رسد که «توهین جنسیتی» از دیگر نگرش‌های مبتنی بر هنجارهایی است که در سازمان‌ها رواج پیدا کرده است. مشارکت‌کننده شماره ۱۴ می‌گوید: «خیلی راحت این جمله رو به من گفت که هرچی زودتر ازدواج کن، چون ما به چندتا زن اینجا داریم که چهل پنجاه سالشونه، ازدواج نکردن، خل و چلن؛ یعنی در این حد فکر کنید به همکار هیئت علمی استاد دانشگاه مرد، به من این حرفو بزنه. من معمولاً اهمیت نمیدم، ولی این نوع حرف‌ها و توهین‌ها دیدگاه مردها را نسبت به زن‌ها تو بالاترین محیط علمی کشور نشون میده». مشارکت‌کنندگان بر این باور هستند که نگرش‌های جنسیتی، مردان و سازمان را تا آن جا پیش برده که دانشگاه را محیطی مردانه می‌دانند، و یکی از دلایل برای حذف زنان هم همین است. مشارکت‌کننده شماره چهار در این باره می‌گوید: «حتی بعضی‌ها صراحتاً می‌گفتند که وقتی یک خانم در جمع باشد، راحتی اون‌ها در صحبت و شوخی از بین می‌رود، و اون‌ها نمی‌خوان این راحتی را به واسطه حضور زنان از دست بدهند». مشارکت‌کننده شماره دو و مشارکت‌کننده شماره ۱۳ هم که هر دو به عنوان اولین زنان به مجموعه دانشگاه و گروه خود وارد شده‌اند، تجربه‌ای از همین دست را گزارش می‌کنند، که مثلاً این طور می‌شود که در جلسه‌ای آن‌ها را دعوت نمی‌کنند تا مردان راحت باشند».

«تفکیک جنسیتی»، هنجار سازمانی دیگری است که بر اساس ارزش‌های مبتنی بر جنسیت شکل گرفته و به نظر می‌رسد در برخی دانشگاه‌ها به شدت دنبال می‌شود، و زنان عضو هیئت علمی مشارکت‌کننده که برخی از آن‌ها در چنین دانشگاه‌هایی مشغول به فعالیت‌اند، این تفکیک را نه تنها خوشایند نمی‌دانند که در بهره‌وری و مؤثر بودن آن هم اشکال دارند. مشارکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید: «تمام این مشکلات رو من در ارتباط با زن‌های شاغل، زن‌های عضو هیئت علمی دقیقاً حس می‌کنم و بخصوص بخصوص دانشگاه ... که تفکیک جنسیتی داره و همه این‌ها رو کاملاً با تمام وجود احساس می‌کنیم».

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ می‌گوید: «مثلاً یکی از همکارای منو تو رشته شیمی که تازه دارند دانشجوی دکترا می‌گیرند، خیلی راحت بهشون دانشجوی دکترا نمی‌دن، و فقط به آقایون می‌دن. خب این تفکیک‌ها تو ارتقاشون همه اثر می‌گذاره دیگه. دانشجوی دکتری داشتن برای اساتید اثر داره تو ارتقاشون، اما با این همه، الان ما سه نفر توی گروه شیمی هستیم که اتفاقاً از آقایون هم بهتر ارتقا گرفتیم».

«تبعیض جنسیتی» از دیگر هنجارهای سازمانی مبتنی بر جنسیت است که در تجربیات زیسته مشارکت‌کنندگان در پژوهش دیده شده و آن‌ها را به شدت آزرده است. آن‌ها «اولویت اختصاص پست‌های مدیریتی به مردان»، «تنظیم ساعات کاری متناسب با ساعات حضور مردان و نه قانون»، «هنجارهای متضاد قانونی و بررسی عملکرد برای زنان و مردان»، «حذف فرصت‌های برای زنان و کارشکنی» و «تعداد بیشتر مردان و نقش آن در حذف زنان» را از جمله نمونه‌های تبعیض جنسیتی هنجار شده در دانشگاه می‌دانند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۲ درباره تبعیض جنسیتی می‌گوید: «امکان این‌که شما کنار زده بشید، وجود داره؛ یعنی تبعیض جنسیتی، چه توی تقسیم قدرت و پست و اینها بگیرین و حتی توی خانواده‌ها. تفاوت بین زن و مرد توی کارهایی که انتظار میره از توی خونه تا خود جامعه؛ یعنی کلاً الان مدیران دانشگاهی هم باهاشون حرف می‌زنی، می‌گن هیچ وقت به ما نکید که به خاطر بچمون نتونستیم اینکارو انجام بدیم. بخاطر همین هیچ وقت نمی‌تونیم بچه رو بهانه کنیم در حالی که بچه هست، بهانه نیست و یه واقعیه».

«تنظیم ساعات کاری متناسب با ساعات حضور مردان و نه قانون»، از دیگر تبعیض‌های جنسیتی است که زنان عضو هیئت عملی آن را تجربه کرده‌اند. مشارکت‌کننده شماره پنج می‌گوید: «مثلاً به من می‌گن شما این کارا رو کی رسیدی انجام بدی! شما که اتفاقاً زودم میری. گفتم، خب من زود می‌رم، ولی به خدا از ساعت سه و نیم چهار صبح بیدارم. من دو سه ساعت قبل از اینکه بیام، کار می‌کنم، ساعت هفت هم میام سرکار و تا ساعت سه و نیم که بخوام برم، کار می‌کنم. چرا اون‌ها فکر می‌کنند که من نیستم و کار نمی‌کنم! چون خودشون ساعت ده و یازده میان، یا حتی دیرتر، و وقتی می‌خوان جلسه بذارن، میگن ساعت چهار عصر. خب معلومه اون موقع من نیستم. من بچه دارم، من زندگی دارم. حتی می‌بینم آقایون برای این‌که وقتی خونه می‌رن و به خاطر بچه اذیت می‌شن، تا هفت و هشت شب می‌مونن. حالا می‌خوان همه ساعات‌ها هم با زمان‌بندی رفت و آمد آقایون هماهنگ بشه».

مشارکت‌کننده شماره ۱۳ در توضیحی مفصل می‌گوید: «من صبح می‌رم مثلاً تا ساعت سه، سه و نیم. خب من یه مسئولیتی هم منزل دارم دیگه. ساعت کاریمو اینجوری پر می‌کنم. ساعت سه و نیم که به ترافیک هم نخورم، میام از دانشکده بیرون، مگه این که کلاس داشته باشم. خب در واقع اون هشت ساعت و ۴۰ ساعت رو پر می‌کنم؛ اما آقایون چیکار می‌کنن! تازه ساعت ۱۱ صبح تشریف میارن تا نه شب دانشکده هستن. بعد میخوان چی ساعت، مثلاً شیش بعد از ظهر خانم دکتر .. را ببینن. بابا ساعت شش بعد از ظهر، شماها بیکارین، ساعت هشت شب، شماها بیکارین. من همیشه بهشون می‌گم، می‌گم آقای دکتر، خیلی راحت ساعت نه تشریف می‌برین خونه، میز شام آماده، می‌شینین سر میز شام. من همین‌طور که دارم تو راه می‌رم، دارم فکر می‌کنم چی بخرم، شام چی درست کنم، می‌رسم خونه، فقط روپوش درمیارم و مقنعه، می‌رم تو آشپزخونه. ببینید یعنی حتی به اینم فکر نمی‌کنن. بعد اینو در قالب این میگن که مثلاً خانم دکتر ... تشریف ندارن. بابا خانم دکتر ... تشریف ندارن، چون ساعت کاریت قانونش اینه. شماهایی که تازه ساعت ۱۱ می‌ایین بعد تا نه شب اینجایی، بعدم حراست براتون ساعت میزنه، آخر سر لیستش میاد زیر دست رئیس دانشکده. رئیس دانشکده بعداً میگه آقای فلانی ۲۰۰ ساعت تو دانشکده است. منم

برمی‌گردم میگم لطفاً ببینید اون ۲۰۰ ساعت آقای دکتر چه جوریه. من که فکر کنم شبا هم بخاطر اینکه از خونه فرار کنه، میخوابه اینجا... نصف ساعت دارن گپ می‌زنن با همدیگه از این اتاق به اون اتاق جمع میشن تو آبدارخانه، بعد میگن خانم دکتر ... نیست. میگم خب خانم دکتر ... نیست که نشد حرف بعد هر دانشجویی هم که می‌خواد بره تو اتاقشون، الان وقت ملاقات نیست، من کار دارم. پشت در اتاقمو نگاه کن، زدم این ساعت این ساعت. حالا من هر ساعتی دانشجو می‌آمد، میگم خب بیا تو بگو چیکار داری».

از منظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، این تبعیض‌های جنسیتی تا آن‌جا پیش می‌رود که به «حذف فرصت‌ها برای زنان و کارشکنی» هم منتهی می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید: «از اون طرف هی میگن آقایون فلان شدن، ببینید ایشون دانشیار شدن، ایشون فلان شده، با هم مقاله مشترک می‌نویسن، ببینید با هم چیکار می‌کنند. ما خانم‌هارو همینطور دارن خودشون پس می‌زنن. بعدم از اون طرف میگن که سطحتون نسبت به ما پایین‌تره و سطح ما بالاتر از شماست. مدیریتمون و مهارت‌مون بالاتره. توانایی‌شو داریم، شما ندارید. خب آخه فرصتم به ما بدین. کدوم فرصت مدیر گروه. اکثراً دارم میگم ۹۹ درصد مدیر گروه‌های دانشگاه از بین خود آقایونه. یه خانم ما داشتیم توی گروه، مدیر گروه شد. رفت اون طرف (ساختمانی که غالباً مدیران هستند و بالای ۹۷ تا ۹۸ درصد آن‌ها هم مرد هستند) و برایش یه اتاق آماده کردن در قسمت آقایون که بره برای کارهای مدیرگروهی. انقدر باهش مخالفت کردند، حالا ما که می‌دونستیم همین خانم هم انتخابی نبود که انتصابی بود، چون یه نفر دیگه انتخاب شده بود، ولی ایشان انتصاب شد، اما با این حال که خودشان منصوب کرده بودند، باز هم این قدر باهش مقابله کردن و انقدر جلوش و ایستادن و سنگ اندازی کردن که اصلاً اون بنده خدا دیگه خودش عاصی شده بود. من که خودم اصلاً از اون شخص خوشم نمیومد هم، واقعاً دلم سوخته بود؛ یعنی به عنوان یه زن گفتم چرا اینکار رو می‌کنید».

مشارکت‌کنندگان یکی از عوامل تبعیض جنسیتی نهادینه شده در سازمان‌ها را به «تعداد بیشتر مردان و نقش آن در حذف زنان» نسبت می‌دهند. مشارکت‌کننده شماره

۱۵ می‌گوید: «مردها به قولی رابطه بده بستانشون با هم دیگه بسیار خوبه؛ یعنی در عین رفاقت و رقابت، بده بستانشون سر جاش هست و خب برای خیلی از پست‌ها به قولی رأی گیری اتفاق می‌افته و حداکثر آرا، نظر نهایی را می‌دن و خیلی موارد هست که ممکنه یک خانم به خاطر اینکه تعداد اعضای مرد گروه‌شان زیاد هست، سال‌ها در انتظار یک پست بمونه؛ چون هر چیزی از گروه شروع میشه بایستی رأی گروه بخوره و در صورت جلسه گروه بیاد. بعد میره شورای دانشگاه، دانشکده و بعد دانشگاه؛ یعنی نظر اول رو گروه میده. به خاطر همین به نظر من تفاوت وجود دارد».

اگرچه موضوع نامتوازن بودن نسبت حضور زنان و مردان و پیامدهای آن را بر تجربه زیسته زنان عضو هیئت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر را پیش از این هم در موارد قبلی مورد توجه قرار گرفته است.

تشدید ساختارها و هنجارهای مردسالارانه در رشته‌های فنی، هنجار سازمانی دیگری است که از منظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش به شدت مبتنی بر جنسیت است. مشارکت‌کننده شماره ۱۴ در این باره می‌گوید: «چون خانم‌ها خیلی سمت کامپیوتر و اینها میرن، ولی تو مکانیک و عمران کم‌تر هستند، و باز یه کمی توی صنایع هم استاد خانم هست، اوضاع سخت می‌شه و فضا کاملاً مردونه است؛ حتی وقتی من می‌خواستم تو گروه مکانیک استخدام بشم، یکی از همکارای ما که خیلی رفتار بهتر و معقول‌تر و روشن‌فکرتری داره، می‌گفت که مثلاً اصرارهای من باعث شد و گرنه بقیه مخالف بودن با هیئت علمی زن. همون دیدگاهی که بهتون گفتم، اینکه زن بیاد، می‌خواد لوس کنه خودشو، مارو اذیت کنه، هی غر بزنه و فلان کنه و بیسار کنه. این ذهنیت‌ها واقعا حتی تو سطح هیئت علمی دانشگاه وجود داره؛ یعنی من با هیئت علمی همکاری داشتم، شاید باورتون نشه به همین دلیل شرایط رشته‌های فنی خیلی سخته».

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ این دشواری را برای رشته مهندسی شیمی و فعالیت‌های صنعتی بازگو می‌کند. مشارکت‌کننده شماره شش هم می‌گوید: «شرایط خانم‌های هیئت علمی تا حدی زیاد وابسته به نوع رشته تحصیلی هم هست. به نظر من در رشته‌های فنی و مهندسی، پذیرش حضور بانوان و توانمندی‌های آنان هنوز هم کم هست، هرچند که نسبت به سال‌های پیش تا حدودی بهتر شده است. این عدم پذیرش،

سبب تجربه‌های متفاوت و اغلب سخت‌تر در یک موقعیت یکسان برای خانم‌ها می‌شود».

هنجارهای اجتماعی - فرهنگی

مفهوم دیگر که از منظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش هم از هنجارهای مبتنی بر جنسیت ناشی شده و هم خود بر آن اثر می‌گذارد، هنجارهای اجتماعی - فرهنگی است. آن چه اهمیتی مضاعفی به این مفهوم می‌دهد، نقشی است که گاه در دشواری‌های توازن کار و زندگی برای زنان پیدا می‌کند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش «نقش‌های جنسیتی»، «رواج کلیشه‌های جنسیتی»، و «حجم بالای مشغله‌های زنان» را در دسته‌ی هنجارهای اجتماعی می‌گذارند که همگی ریشه در باورهایی مبتنی بر جنسیت دارند.

مشارکت‌کنندگان در پژوهش، نقش‌های جنسیتی را در دسته‌های «نقش همسری»، «نقش مادری»، «نقش‌های مراقبتی» همراه با «اولویت کار خانگی برای زنان» قرار می‌دهند. این نقش‌های جنسیتی را که در داده‌های پژوهش دیده می‌شود، می‌توان در دسته‌ی تقسیم کار مبتنی بر جنسیت هم قرار داد که در حوزه‌ی مطالعات مربوط به زنان، جایگاهی بسیار ویژه دارد که در جای خود مفصل شرح داده خواهد شد.

مشارکت‌کننده‌ها از نقش‌های همسری و مادری به دفعات زیاد نام برده و به صورت مستقیم و گاه غیرمستقیم اشاره‌های زیادی به آن داشته‌اند. از جمله نقش‌های دیگر، نقش مراقبتی زنان است که بنا به یافته‌های پژوهش نه فقط برای همسر و فرزند، بلکه نقشی که یک زن به عنوان دختر یک خانواده ایفا می‌کند؛ به عنوان نمونه مشارکت‌کننده شماره یک نقش‌های جنسیتی زنان را این‌گونه تعریف می‌کند: «پدرم بیمار و زمان و وقت زیادی رو الان برای ایشون هم باید بگذارم. الان دقیقاً یکی دو هفته‌اس که حدوداً ۷۰ درصد از زمانی‌رو که باید برای کارم می‌گذاشتم باید برای خانواده بگذارم».

آن چه مشارکت‌کنندگان در پژوهش همگی بر آن اتفاق نظر دارند، هنجاری مبتنی بر جنسیت است که «اولویت کار خانگی» را برای زنان می‌داند که این همان بخشی است که از طریق نظریه‌های منسوب به تقسیم کار جنسیتی قابل شرح و تبیین خواهد بود.

مشارکت‌کننده شماره هفت می‌گوید: «ساعت‌های موظفی همه برای تدریس دارند، اما آقایون گاهی تا ۲۰ یا ۳۰ ساعت تدریس بر می‌دارند و همه رو قبول می‌کنند، اما خانم‌ها می‌کنن نهایتاً ده تا دوازده واحد و بیشتر رو قبول نمی‌کنند. خب نه می‌تونه حق‌التدریس بگیره و پایان‌نامه هم بیشتری از چندتایی نمی‌تونه قبول کنه؛ می‌دونید چرا، چون آقا وقتی می‌ره خونه، فقط چیه دغدغه‌اش، همون کارشه. باز می‌تونه بازم همون پایان‌نامه و مقاله و اینها رو با خودش داره، کتابشو می‌زنه زیر بغلش می‌بره خونه، ولی خانم چایی بیاره، خانم ناهار رو پخته آماده کنه، پذیرایی کنه، لباسا رو اتو کنه و همه اینکارها رو انجام بده؛ ولی وقتی خانم برمی‌گرده منزل، همون مقاله و کتاب پایان‌نامه، زیر بارشه، زیر بغلشه، توی کیفشه، ولی وقتی می‌رسه خونه، تازه حالا باید بدو بدو ناهار آماده کنه، فرزندشو گه‌گاه از مدرسه بیاره، اون یکی فرزندشو کلاس خصوصی باید بیره؛ چه بدونم همه این دغدغه‌ها رو داره؛ پس شرایط خیلی فرق می‌کنه».

مشارکت‌کننده شماره ده می‌گوید: «وقتی در فرهنگ جامعه تعریف شده که خانم حتی اگر بیرون هم کار کنه، مسئولیت‌های خانه بر عهده اونه، و طبیعتاً آقایونم این جور تربیت شدن که انتظار دارن که خانم خونه رو هم همون جور اداره کنه».

رواج کلیشه‌های جنسیتی، از جمله هنجارهای اجتماعی دیگری است که در میان داده‌های پژوهش به دفعات به چشم می‌خورد و شرایط توازن زندگی و کار را برای زنان به چالش می‌کشد. این نکته بسیار ضروری است که بسیاری از هنجارهای جنسیتی که از نظر گذشت و برای زنان محل اشکال و چالش ایجاد کرده بود، همگی به نوعی در همین کلیشه‌های جنسیتی که به نوع نگرش جامعه به زن باز می‌گردد، خلاصه می‌شوند.

هنجار اجتماعی دیگری که بر ارزش‌های مبتنی بر جنسیت وابسته می‌شود «حجم بالای مشغله‌های زنان» است که در داده‌های پژوهش به دفعات زیاد مورد توجه قرار گرفته است. «چند شغله بودن زنان» و «اضافه شدن نقش تامین اقتصادی به سایر نقش‌های جنسیتی پیشین زنان» در دسته این هنجارها قرار می‌گیرد.

مشارکت‌کننده شماره یک در مورد «چند شغله شدن زنان» چنین می‌گوید: «مشکلات یک زن شاغل اگر نگم دو برابر، نزدیک به دو برابر به مرد، چون ما بسیار مسیر پر مشغله‌ای داریم. چون من از همکاران مرد خودم می‌شنوم و می‌بینم. خیلی

وقتا قراره ما یه کار رو دوتایی انجام بدیم؛ یعنی من همون مقاله رو باید بنویسم، ایشونم همون رو. می‌دونیم هم که زمان مشابهی نیاز داریم. ایشون خیلی سریع‌تر می‌تونه تحویل بده، چرا؟ زیرا به محض اینکه رسید خونه، خودشون تعریف می‌کنند، من نمیگم، غذاشون حاضره، همه چیز اوکیه، حتی یه مامانی وجود داره که بچه‌ها رو می‌گیره و ایشون با حوصله می‌شینن کارشو انجام می‌ده، و من که میام، توی راه دارم فکر می‌کنم شام چی درست کنم. بعد میایی تو خونه یه بچه‌ای که از صبح پیش هر کس دیگه‌ای هم که بوده و باهاش بازی کرده، ولی به هر حال تو که نبود، اون الان تو رو می‌خواد؛ پس حداقل یه ساعت دو ساعت با بچه تایم بذاری، حقشه و بعد حالا بچه خوابید، غذا رو خوردین، همه چی اوکی شد، اگر انرژی مونده باشه، تازه باید بشینی پای لپ‌تاپ و مقاله و فلان. به عنوان یک زن در واقع دو شغله حساب میشی، همیشه دو شغله حساب می‌شید. چون هر خانم متأهلی که بخصوص که بچه هم داشته باشه، شغل اولش رو داره. تازه من می‌گم این خودش دوتا شغله برای اینکه همسر بودن یه شغله، مادر بودن یه چیزه دیگه‌اس که بعد بهش اضافه میشه. بعد خارج از این دو تا هر چیزی داشته باشی، باز یه شغل دیگه‌اس؛ پس طبیعتاً برای خانم‌ها خیلی سخت‌تره».

نکته قابل تعمق و توجهی که در میان سخنان مشارکت‌کنندگان دیده می‌شد، تاکید بر «اضافه شدن نقش تامین اقتصادی به سایر نقش‌های جنسیتی پیشین زنان» بود؛ یعنی زنان هم‌چنان نقش‌های سنتی خود را به دوش می‌کشند، اما اشتغال و وارد شدن به فضای کاری باعث شده تا نقشی جدید هم بیابند، و این می‌شود که بر دایره مشغله‌های آنان که از نقش‌های جنسیتی می‌آید، مشارکت در اقتصاد خانواده هم اضافه می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۱ می‌گوید: «من چون الان مادر هم هستم، به هر حال وظایفی هم توی خونه دارم، بچه‌داری و اینا، بالاخره من صبحانه و نهار و شام بچه‌هارو باید آماده کنم، به تغذیه‌هاشون برسم به میوه خوردناشون برسم، نگران‌شون هستم که تغذیه‌شون خوب باشه. حالا غیر از این تغذیه بالاخره تغذیه روحی هم هست، بالاخره این بچه روحیه‌اش چه جوریه، چه جوریه باهاش رفتار کنم با اون یکی چه جوریه رفتار کنم، به کارای املای اون برس، به درس و مشق این برس، یا نیازها و

خواسته‌هاشون رو تامین کنی. حالا غیر از اینا تامین امور مالی و وضعیت اقتصادی زندگی بخشیش برعهده من قرار گرفته. همسر من هیئت علمی هستن. به هر حال ما همیشه با هم همه چیز رو جلو بردیم. اینطوری نبوده که مثلاً من بگم کاری ندارم به مسائل اقتصادی؛ نه با هم بوده همیشه».

مشارکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید: «خانم‌ها شغل‌شون کنار خانواده است، اما الان گاهی خانم‌ها شغل‌شون جوری شده که حقوق‌شون از آقایون حتی بیشتر شده. در شرایط الان جامعه، خونه‌ها و خونواده، خیلی وقتا حقوق خانم از آقا بیشتره و حتی خیلی وقت‌ها خرج زندگی رو حقوق خانم داره می‌چرخونه؛ اما می‌دونید جوری نگاه می‌کنند که این زن حقوقش حالا به حقوق کمکی برای خانواده‌ست، یا حالا مثلاً به مقداری هم کمک همسرش می‌کنه، اما این طور نیست و حقوق زنان، بخش مهمی از اقتصاد خانواده شده».

بحث و نتیجه‌گیری

زنان در دهه‌های اخیر به بازار کار و اشتغال وارد شده‌اند و الگوهای زندگی آنها دستخوش تغییر شده است. در این میان، ورود زنان به آموزش عالی و تبدیل شدن آنها به مشتریان اول آموزش عالی در سطح جهان (فریدونی و رشیدی، ۱۳۹۸) سبب شده تا اشتغال‌پذیری زنان به طرز چشم‌گیر افزایش یابد (Arunkumar & Saminathan, 2017). از سوی دیگر، حضور زنان در مقاطع مختلف آموزشی و طی کردن مقاطع تحصیلات تکمیلی، در کنار ورود آنها به رشته‌های مختلفی که در گذشته گاه بسیاری از آنها مردانه خوانده می‌شدند، سبب شده نرخ حضور زنان در دانشگاه به عنوان عضو هیئت علمی نیز افزایش یابد. این همه در شرایطی است که حجم بالای کار هیئت علمی که به استناد پژوهش‌های گوناگون ثابت می‌شود (Choudhary & Yadav, 2019)، برای زنان عضو هیئت علمی دشواری‌های جدیدی به همراه آورده است.

نگاهی به یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که زنان مشارکت‌کننده در پژوهش ابراز کلافگی و خستگی دارند و این امر تا بدان جا پیش رفته که آنها از اوقات استراحت و فراغت خود برای رسیدن به نقش‌های گوناگون به طرز اسفناک

می‌کاهند که این یافته در پژوهش‌های پیشین هم تایید شده و ضعف در توازن میان کار و استراحت را برای این‌گونه زنان نشان می‌دهد (Meera et al., 2017). پرسش این است که دشواری‌های مذکور از چه روی رخ می‌دهد؟ یافته‌ها حکایت از آن دارند که زنان عضو هیئت علمی علاوه بر این که شغلی با حجم کاری سنگین پذیرفته‌اند، همچنان درگیر نقش‌های جنسیتی خود هستند که غالباً از جنس نقش‌های مراقبتی و نقش‌های مبتنی بر تقسیم‌کار جنسیتی است. این در حالی است که زنان مزبور، نقشی جدید در قالب کمک به جریان اقتصادی خانواده هم پیدا کرده‌اند که به گواه یافته‌های پژوهش، این نقش در بسیاری موارد از اندازه یک نقش کمکی به جریان اقتصادی زندگی خارج شده و به عنوان منبعی اصلی در زندگی تلقی می‌شود. این‌گونه به نظر می‌رسد که زنان دانشگاهی نیازمند آن هستند تا به دقت تعادل شخصی خود را کنترل کرده و مهارت‌های خود را به طرز ماهرانه درهم آمیزند تا در جنبه‌های مختلف زندگی به موفقیت برسند؛ زیرا مسئولیت‌های شغل هیئت علمی در کنار مجموع نقش‌های جنسیتی که از قبل برعهده آن‌ها بوده، ناسازگاری فشارهای کاری و خانوادگی را برای این زنان تشدید می‌کند (Zaheer, Islam, Darakhshan, 2016).

تلاش برای عبور از این تعارض و رسیدگی به نقش‌های مختلف تا بدان‌جا پیش می‌رود که هم‌راستا با یافته‌های گزارش حاضر، مطالعاتی دیگر هم نشان می‌دهند که حتی زنان آرزوی پیشرفت شغلی را به منظور برقراری توازن میان کار و زندگی به کنار می‌نهند، و حتی این‌طور به نظر می‌رسد که آن‌ها اهمیتی کمتر برای شغل خود قائل هستند. این همه وقتی در کنار هم قرار می‌گیرد، فضایی را در برابر نهاد دانشگاه می‌گستراند که در آن جنسیت به عنوان عاملی مهم در فرایند توازن کار و زندگی تلقی می‌شود. به دیگر سخن، دلیل مهم شدن جنسیت در مطالعات مربوط به توازن کار و زندگی را باید در نقش‌های چندگانه زنان در کنار نقش‌هایی جدید که به نقش‌های پیشین اضافه شده، جستجو کرد (Gragnano et al., 2020). این در حالی است که ساختارهای دانشگاه‌ها مانند بسیاری از نهادهای دیگر بر اساس سازوکارهایی مبتنی برهنجارهای مردانه طراحی شده است.

پوکوک که نظریه نظام کار مراقبتی را مطرح کرده بر این باور است که ساز و

کارهای امروزی در فضای کار کاملاً مبتنی بر هنجارهای برآمده از جنسیت است. در این فرایند، او زنان دانشگاهی را هم محصول گفتمان‌های جنسیتی و نظم جنسیتی برآمده از ساختارهای مردانه می‌داند (Toffoletti & Starr, 2016)؛ زیرا زنان ابتدا جایی در دانشگاه نداشتند و دانشگاه‌های نخبه‌گرا برای درس خواندن مردانی از طبقه اشراف ساخته شده بود، و نه تنها در سطح اعضای هیئت علمی، که حتی در سطح دانشجویی هم زنان در آن جایی نداشتند. سیاست‌های توده‌ای شدن آموزش عالی و مطالبات برابری خواهانه در سراسر جهان بود که امکان حضور زنان در دانشگاه را فراهم آورد؛ بنابراین درک این نکته که نقش‌های خانگی همواره با زنان بوده و حتی آن را با خود به نقش‌های جدیدتر خود در نهاد دانشگاه آورده‌اند، از اساس با ساختار مردانه مغایرت دارد (Gossage, 2019)، و همین اتفاق که در نهاد دانشگاه نیز رخ می‌دهد. دریافتی عمیق برای لزوم در نظر گرفتن جنسیت در میانه فرایند توازن کار و زندگی برای اعضای هیئت علمی است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که زنان هم در سطح فردی و هم در سطح نهادی با چالش‌هایی برآمده از جنسیت مواجه‌اند که پژوهش‌هایی دیگر نیز این یافته را تایید می‌کند (Toffoletti & Starr, 2016). هنجارهای مبتنی بر جنسیت، آن دسته از ارزش‌ها و هنجارهای پذیرفته شده‌ای است که مقبولیت خود را نه مبتنی بر تفاوت‌های بیولوژیک مرد و زن که بر اساس دریافته‌های فرهنگی-اجتماعی از زن و نقش‌های او می‌گیرد. در چنین رویکردهایی، زن به واسطه ویژگی‌هایی که اجتماع به او نسبت می‌دهد- که اتفاقاً می‌تواند از جامعه‌ای به جامعه دیگر هم متفاوت باشد- نقش و مسئولیت می‌پذیرد، که تقسیم کار مبتنی بر جنسیت مهم‌ترین خروجی این دسته از تفکرات است.

هنجارهای مبتنی بر جنسیت از آن‌جا که پذیرش اجتماعی بالایی را در خود دارد، نقشی بسیار مهم هم در هنجارهای نهادهای گوناگون اجتماعی و هم در فرایند توازن کار و زندگی برای زنان بازی می‌کند. نهاد دانشگاه را هم از این فضای اجتماعی نمی‌توان جدا دانست. پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهند که نهاد دانشگاه علاوه بر نقش جریان‌سازی خود در جامعه، در فضای تاثیرپذیری از هم آن قرار دارد و این برهم‌کنش، به صورت مداوم، حیات جاری دانشگاه را شکل می‌دهد. از این رو نهاد

دانشگاه از یک سو به واسطه برهم‌کنش مداوم خود از جامعه بزرگتری که در آن زیست می‌کند، فضایی مبتنی بر هنجارهای برآمده از جنسیت را دنبال می‌کند، و از سوی دیگر به واسطه ساز و کارهای مردسالارانه خود، هنجارهای مبتنی بر جنسیت را نهادینه کرده و آن‌ها را رواج می‌دهد (Bowles et al., 2019; Gossage, 2019).

یافته‌های پژوهش حاضر نیز حکایت از آن دارد که مشارکت‌کنندگان مداوم به این ساختار مردانه در دانشگاه اشاره می‌کنند که شرایط توازن کار و زندگی را برای آن‌ها دشوار کرده است. یافته‌های پژوهش‌های پیشین هم این یافته را تایید می‌کنند و نشان می‌دهند که زنان برای باقی ماندن در محیط مردانه دانشگاه به ویژه در رشته‌های فنی، نیاز دارند تا راهبردهایی را برگزینند که علاوه بر این که سرریز کار بر زندگی را به همراه داشته و تعارض نقش ایجاد می‌کند، خستگی و کلافگی و ناامیدی نیز برای زنان به همراه دارد؛ همچنین یافته‌های پژوهش‌های دیگر هم نشان می‌دهد که نهاد دانشگاه مبتنی بر ساز و کار مردانه، حذفی سیستماتیک را برای زنان از طریق رویکردهای جنسیت‌زده‌ای چون توهین، نادیده‌انگاری، ایجاد مانع در مسیر دستیابی به منابع قدرت و بی‌اعتمادی فراهم می‌آورد که از آن با عنوان پدیده‌ای به نام سایش^(۱۸) جنسیتی در دانشگاه نام برده می‌شود (رشیدی، ۱۳۹۹).

به جز نهاد دانشگاه، نهاد خانواده نیز نقشی جدی در هنجارهای برآمده از باورهای جنسیتی دارد. خانواده نهادی است که زیست روزانه خود را در جامعه‌ای بزرگتر دنبال می‌کند که مرزهایی منعطف با آن دارد، و از میان این مرزهای منعطف، هنجارها در میان خانواده و جامعه در رفت و برگشت است و نمی‌توان به سختی نقطه‌ای را تعیین کرد که آیا جامعه است که این هنجارها را ساخته، و یا خانواده است که این هنجارها را به جامعه تزریق کرده و به آن‌ها پذیرش اجتماعی و مقبولیت بخشیده است.

این فضای دشوار و پاسخ دادن به آن اگرچه مورد نظر پژوهش حاضر نیست، اما نکته آن است که جریان مزبور چه از خانواده شروع شده باشد و چه از جامعه، آن که در این میانه آسیب‌هایی جدی را گزارش می‌کند، زنان شاغل، و در پژوهش حاضر زنان عضو هیئت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش هستند. آن‌ها از دشواری‌های تقسیم کار مبتنی بر جنسیت می‌گویند و بر این باور هستند که در خانواده‌ها و در جامعه هنوز

نقش‌های جنسیتی زن مانند نقش همسری و نقش مراقبتی برای او اولویت است، در حالی که نقش‌های اقتصادی هم به نقش‌های پیشین او اضافه شده و او را برای برقراری توازن به فردی پر از مشغله تبدیل کرده که نیاز به مهارت‌هایی گوناگون دارد. آن‌چه از نظر آن‌ها مایه تاسف است، حجم رواج این دسته از باورها در خانواده‌ها و سطوح مختلف جامعه است. حال وقتی سازمان و خانواده مبتنی بر هنجارهای جنسیتی در کنار هم قرار می‌گیرند، از پیش مشخص است که شرایط تا چه اندازه می‌تواند برای زنان عضو هیئت علمی در مسیر توازن کار و زندگی دشوار و طاقت‌فرسا شود. در این میان آن‌چه را هم بر دایره نگرانی‌ها می‌افزاید، می‌توان در جهت‌گیری نظام آموزش عالی و نهاد دانشگاه جستجو کرد که آیا برای حفظ این زنان به عنوان نیروهای حرفه‌ای و متخصص، برنامه‌ای دارد یا تلاش خود را تنها بر همراه کردن این زنان با ساز و کارهای سازمانی متمرکز نمود که تا پیش از این تنها برای حضور مردان طراحی شده بود، و با نیازهای متفاوت جنسیت‌ها منطبق نبوده است. حرکت به سمت پذیرش حضور زنان به عنوان یک ضرورت و نه لطف به گروهی خاص، می‌تواند فضا را برای زنان دانشگاهی و برقراری توازن کار و زندگی تا اندازه‌ی مطلوبی بهبود بخشد.

پی‌نوشت

- (1) Work-Life Balance (WLB)
- (2) American Association of University Professors (AAUP)
- (3) Data Familiarization
- (4) Initial Code Generation
- (5) Theme Searching and Development
- (6) Themes Revision
- (7) Theme Definition and Naming
- (8) Semi-Structured
- (9) Application
- (10) Dependability
- (11) Conformability
- (12) Credibility
- (13) Transferability
- (14) Member Checking
- (15) Peer Review
- (16) Audit trail
- (17) Reflection
- (18) Bully

منابع فارسی

- اسدزاده، احمد؛ میرانی، نینا؛ قاضی‌خانی، فروغ؛ اسمعیل درجانی، نجمه؛ و هنردوست، عطیه. (۱۳۹۶). بررسی نقش اشتغال و تحصیلات زنان بر رشد اقتصادی ایران. *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*. ۱۵ (۳)، ۳۵۹-۳۸۱.
- امینی، محمد؛ حسینیان، سیمین؛ و امینی، یوسف. (۱۳۹۲). بررسی ورود زنان به عرصه‌ی اشتغال و تاثیر آن بر میزان قدرت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های درون خانواده. *زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)*. ۴ (۱)، ۱-۲۷.
- حیدری سورشجانی، رسول؛ و گشول، حسین. (۱۳۹۷). تحلیل و ارزیابی اشتغال زنان در فضاهاى شهری با استفاده از مدل SWOT-AHP (مطالعه موردی زنان شاغل شهر کاشان). *زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)*. ۹ (۲)، ۱۶۸-۱۹۹.
- رشیدی، زهرا. (۱۳۹۹). سایش در روابط اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*. ۲۶ (۲)، ۱۳۷-۱۶۸.
- شاکر دولق، علی. (۱۳۹۳). *مقایسه ابعاد نه گانه سلامت روانی زنان شاغل و غیرشاغل*. کنگره ملی آسیب‌شناسی خانواده (و جشنواره ملی خانواده پژوهی). پژوهشکده خانواده دانشگاه شهید بهشتی. دوره ۶.
- صادقی فسایی، سهیلا؛ و خادمی، عاطفه. (۱۳۹۴). فراتحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان. *زن در فرهنگ و هنر*. ۷ (۲)، ۲۴۳-۲۵۶.
- فریدونی، سمیه. (۱۳۹۷). *واکاوی جایگاه زن در قوانین آموزشی ایران؛ تحلیل جنسیت اسناد قانونی آموزش با محوریت زنان و آموزش عالی*. طرح پژوهشی. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. ایران.
- فریدونی، سمیه، و رشیدی، زهرا. (۱۳۹۸). گسترش کمی دانشگاه‌ها در ایران و تحولات اجتماعی فرهنگی؛ عاملیت اجتماعی دختران دانشجو. *مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*. ۸ (۱)، ۸۵-۱۰۸.
- فطرس، محمدحسن؛ نجمی، مریم؛ و معمارزاده، عباس. (۱۳۹۶). تحلیل ارتباط میان نرخ اشتغال زنان و میزان باروری (مطالعه موردی: ایران). *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*. ۱۵ (۳)، ۳۱۱-۳۲۵.
- فلاح، محمدجواد؛ و طاهره، مهدویان. (۱۳۹۸). مشکل اخلاقی اشتغال زنان و ایفای نقش خانوادگی آن‌ها با رویکرد اخلاق کاربردی. *فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق*. ۹ (۳۳)، ۱۴۹-۱۲۱.
- قاراخانی، معصومه. (۱۳۹۷). سیاست اجتماعی نامتوازن در ایران (آموزش و اشتغال زنان). *جامعه پژوهی فرهنگی*. ۹ (۲)، ۷۳-۹۴.
- مستی، الهام؛ و فخرایی، سیروس. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین وضعیت اشتغال زنان با میزان سلامت

اجتماعی آنان (مورد مطالعه زنان شهر مراغه). *مطالعات جامعه‌شناسی*. ۶(۲۴)، ۱۳۳-۱۱۷.

- نقوی، نعمت‌الله؛ و محمدی، قادر. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر اشتغال خارج از خانه زنان بر روابط خانوادگی. *مطالعات علوم اجتماعی ایران*. ۱۱ (۴۲)، ۱-۱۶ اسحاقی، محمد؛ محبی، سیده فاطمه؛ پای‌نژاد، شهربانو؛ و جهاندار، زینب (۱۳۹۳). چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی. *نشریه زن در توسعه و سیاست*. دوره دوازدهم. شماره ۱، ۱۳۴-۱۱۱.

منابع لاتین

- 0 Bowles, H. R., Thomason, B., & Bear, Ju. B. (2019). Reconceptualizing what and how women negotiate for career advancement. *Academy of Management Journal*, 62(6), 1645–1671. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.1497>
- 0 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.
- 0 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.
- 0 Dam, L. B., & Daphtardar, S. (2012). *Work - Life Balance by Women Faculty Members : The Conundrum Within*. 8(April 2013), 55–67. https://ksom.ac.in/wp-content/uploads/2012/12/file-Parikalpana_Vol-8_web.pdf
- 0 Gossage, L. (2019). Work-Life Balance of Tenured and Tenure-Track Women Engineering Professors. *ProQuest Dissertations and Theses*, 211.
- 0 Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- 0 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. <https://doi.org/10.4085/1303248>
- 0 Mazerolle, SM., & Goodman, A. (2013). Fulfillment of work-life balance from the organizational perspective: a case study. *J Athl Train*. 48 (5), 668–677.
- 0 Meera, M. R., Renuga Devi, K., Padmaja, R., & Mohammed AbubakkarSiddiqui, R. (2017). Work Life Balance of Women Teachers in Educational Institution of Sivakasi. *International Journal Advances in Social Science and Humanities R. Padmaja et. Al*, 5, 1–13. www.ijassh.com
- 0 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
- 0 Naugle, K.E., Behar-Horenstein, L.S., Dodd, V.J., Tillman, M.D., & Borsari, P.A.(2013). Perceptions of wellness and burnout among certified athletic trainers: sex

differences. *J Athl Train*. 48(3), 424–430.

- 0 Owens, J., & Tiedt, J. (2018). Strategies to Attain Faculty Work-Life Balance. *Building Healthy Academic Communities Journal*. 2(2), 58-73
- 0 Salleh, I. MohamadAli, N. MohdYousef, K. Jamaluddin, H. (2017). Analysing qualitative data systematically using thematic analysis for deodoriser troubleshooting in palm oil refining. *Journal of Chemical Engineering Transactions*. 56, 1315-1320.
- 0 Shumaila, A., Iqbal, S., & Rasheed, M. (2018). Work life balance and intention to quit among female work force. 1 (4), 117-126.
- 0 Sumathi, V., & Velmurugan, R. (2018). Work Life Balance of Female Faculty in Arts and Science Colleges in Coimbatore District. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(3.6 Special Issue 6), 129–133. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i1.9.9748>
- 0 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.
- 0 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.
- 0 Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: gendered discourses of work and care. *Gender Work & Organization*. doi:10.1111/gwao.12133.
- 0 Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: gendered discourses of work and care. *Gender Work & Organization*. doi:10.1111/gwao.12133.
- 0 Zaheer, A., Islam, Jamid Ul, & Darakhshan, N. (2016). Occupational Stress and Work-Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160401.11>