

مطالعه‌ی پدیدارشناختی مضامین شادکامی بانوان اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران

میمنت عابدینی بلترک^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۶/۷ صص: ۱۷۷-۲۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۲۶

چکیده

شادی، گمشده انسان معاصر و هدف نهایی و مشترک همه انسان‌هاست و در دنیای امروز، به یکی از چالش‌های فراروی انسان تبدیل شده است که عوامل مختلفی بر آن اثرگذار است. بر این اساس هدف پژوهش حاضر شناسایی مضامین شادکامی بانوان هیأت علمی می‌باشد. طرح پژوهش حاضر کیفی و روش مورد استفاده پدیدارشناسی است. جامعه آماری شامل بانوان هیأت علمی دانشگاه مازندران که روی هم ۷۱ عضو هستند. داده‌های کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته از ۲۴ نفر جمع‌آوری گردید. اعتبار و روایی پژوهش بر اساس اعتبار، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و قابلیت تأیید بررسی و تأیید گردید. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، تحلیل مضمون (فراگیر، سازمان‌دهنده و فراگیر) بود. نتایج نشان داد مضمون‌های مختلفی شادکامی بانوان هیأت علمی را به دنبال دارد که مضمون‌های سازمان‌دهنده‌ی برابری جنسیتی، ارجحیت نگاه حرفه‌گرایانه، توجه به بسترهای رفاهی و معیشتی، وجود روابط صمیمانه، پرداخت‌های مالی به موقع و استقلال آکادمیک استخراج گردید.

واژه‌های کلیدی: شادکامی، برابری جنسیتی، نگاه حرفه‌گرایانه، بسترهای رفاهی و معیشتی، استقلال آکادمیک

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

* مسول نویسنده مقاله: Abedini.gilan@gmail.com

مقاله حاضر، مستخرج از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه مازندران با عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر شادکامی بانوان هیأت علمی دانشگاه مازندران: یک مطالعه پدیدارشناسانه" می‌باشد که با اعتبار پژوهشی این دانشگاه انجام شده است.

مقدمه

در دنیای امروز، یکی از چالش‌های فراروی انسان احساس بهزیستی و شادمانی است. زیرا علی-رغم پیشرفت‌های چشمگیر در فناوری و تأمین آسایش انسان، احساس شادمانی وی افزایش نیافته است. صرف نظر از اینکه فرد در چه مرحله‌ای از زندگی قرار دارد، حالت شادکامی، احتمالاً اهمیت عمده‌ای برای او دارد. بطوریکه فرد خواه یا ناخواه با اتکا به وجود عاطفه مثبت یا خوشایند و عدم وجود عاطفه منفی یا ناخوشایند، می‌تواند زندگی بسیار رضایت‌مندانه و ادراک‌خشنودکننده از زندگی داشته باشد. در واقع می‌توان گفت، شادکامی، تأثیر مهمی در موفقیت افراد دارد. افراد شادکام، نگرش خوشبینانه‌ای نسبت به وقایع و رویدادهای اطراف خود دارند و به جای جبهه‌گیری منفی نسبت به اتفاقات پیرامون خود، سعی در استفاده بهینه از این رویدادها دارند. همچنین انسان‌های شاد و دارای شخصیت سالم، انسان‌هایی مسئولیت‌پذیر و شهروندانی خوب خواهند بود. لازم به ذکر است که اغلب دشواری‌ها و بیماری‌های جسمانی بیشتر به دلیل وجود مشکلات روحی و روانی و عدم وجود شادکامی در زندگی می‌باشد (Sadeghi & etal, 2011; Poursardar & etal, 2012). Argyle & etal (1995) برای شادکامی سه جزء قائل شدند؛ هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجانات منفی و به این نتیجه رسیدند که روابط مثبت با دیگران، رشد شخصیتی، دوست داشتن دیگران و زندگی، زیر مجموعه شادکامی، از اجزای آن می‌باشد. همچنین شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌شود (Omidian, 2009). بر این اساس افراد شادکام کسانی هستند که در پردازش اطلاعات سوگیری دارند، یعنی اطلاعات را طوری پردازش و تفسیر می‌نمایند که به خوشحالی آنها می‌انجامد. بنابراین شادکامی از لحاظ عاطفی و هیجانی فرد را در بر می‌گیرد و باعث می‌شود فرد شادکام همواره از نظر خلقی شاد و خوشحال باشد (alipour and etal, 2007). پژوهش‌های مختلفی نشان داده‌اند که وضعیت کلی شادکامی و نشاط در جامعه ایران مناسب نیست و این ادعا مبتنی بر آمارهای جهانی شادی و نشاط می‌باشد. یکی از مهمترین این گزارش‌ها، (The Social Foundations of World Happiness, 2016) می‌باشد که داده‌های آن طی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ از ۱۵۷ کشور با توجه به شاخص‌های اقتصادی، کارآفرینی و فرصت‌ها، درک از فساد، بخشندگی، سلامت، اطمینان و امنیت و آزادی‌های فردی جمع‌آوری شد. بر اساس این گزارش، نمره نشاط در ایران ۴/۸ که در رتبه ۱۰۵ ام قرار دارد. بر این مبنا ایران در بین کشورهای با چهار رده نشاط (رده بالا، بالاتر از میانگین، پایین تر از میانگین و رده پایین) در دسته‌ی کشورهای پایین‌تر از میانگین قرار می‌گیرد. نکته‌ی نگران‌کننده و قابل توجه در این گزارش این است که در بررسی روند شادکامی و نشاط طی دو دوره ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۷ و ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵، نمره شادکامی در ایران تقریباً ۰/۵۰۷ کاهش پیدا کرده است (Helliwell, Huang & Wang, 2017).

در این بین دانشجویان در دانشگاه به‌عنوان آینده‌سازان فردا از اهمیت خاصی برخوردار هستند. دانشگاه برای شاد بودن دانشجویان باید مؤلفه‌ی امید به زندگی را افزایش دهد تا از این طریق افراد با نگاهی امیدوارانه به زندگی و آینده خود نگاه کنند. امروزه افسردگی و ناامیدی که به دلیل از بین رفتن روحیه‌ی شادی در بین دانشجویان ایجاد شده است، مهم‌ترین عامل خودکشی یا تمایل به آن از سوی این قشر تحصیل کرده معرفی می‌شود. پررنگ شدن موضوعات ناامیدکننده و مشکلات اجتماعی از عوامل اصلی گسترش افسردگی میان دانشجویان اعلام شده است و دانشگاه می‌تواند برای پیشگیری از این رویداد اقداماتی را انجام دهد. یکی از عوامل و عناصر اثرگذار در این زمینه، اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌باشد. اگر اعضای هیأت علمی دانشگاه شاد باشند، می‌توانند به دانشجویان خود نیز این حس را منتقل کنند و علاوه بر موارد ذکر شده، عملکرد بهتری نیز در فعالیت‌های دانشگاهی خود بروز دهند. در بین اعضای هیأت علمی، بانوان به‌عنوان قشر اندک(نسبت به اعضای هیأت علمی آقا) اهمیت بیشتری دارد چرا که در واقع زنان به‌عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود (Wirth, 2002). این در حالی است که در سراسر جهان پیشرفت بانوان در پیوستن به جامعه هیأت علمی قابل توجه بوده و توانسته‌اند سهمی نزدیک به پنجاه درصد را از آن خود نمایند، در حالی که حدود سه دهه‌ی پیش در ۲۳ کشور جهان به ندرت سهم بانوان در کشوری از ۲۵ درصد تجاوز کرده است (Winches & Browning, 2015). در ایران طبق اعلام مشاور وزیر علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۵، تنها ۱۶ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را بانوان تشکیل می‌دهند در صورتی که ۴۰ درصد فارغ‌التحصیلان دکتری، بانوان هستند. عضو هیأت علمی بودن برای بانوان در عین حال که فرصت‌هایی را فراهم آورده، چالش‌های جدید نیز با خود به همراه داشته است و موضع‌گیری بانوان نسبت به امور مختلف را تحت تأثیر قرار داده است و این دگرگونی‌ها منشأ کیفیت زندگی، پیشرفت اجتماعی، شادی و ابعاد مختلف دیگری را نیز تحت تأثیر قرار داده است (Javahery & Daryapur, 2008). بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال آن است که مشخص نماید چه مضامینی، شادکامی بانوان هیأت علمی را به دنبال دارد تا از این طریق علاوه بر فراهم نمودن مضامین شادکامی برای اعضای هیأت علمی، بتواند گامی در راستای ایجاد حس خوشایند برای دانشجویان بردارد. در راستای شادکامی نظریه‌های مختلفی نیز مطرح می‌شود. آرگیل معتقد است پژوهش‌های مربوط به شادکامی از طریق نظریه، هدایت نشده است گرچه مباحثی راجع به تبیین یافته‌های خاص وجود داشته است. در عین حال نظریه‌هایی که به عنوان شروع نظریه‌پردازی می‌توانند تلقی شوند

عبارتند از: نظریه فیزیولوژیک که مطابق با این نظریه خلق مثبت بوسیله انتقال دهنده‌های عصبی همانند دوپامین و سروتونین ایجاد می‌شود. پس این حالت می‌تواند توسط دارو ایجاد شود. تمرینات بدنی و ورزش، با فعال کردن آندروفین‌ها باعث ایجاد خلق مثبت می‌شوند. خلق‌های مثبت دیگر را می‌توان با دارو ایجاد کرد، الکل اضطراب را کاهش می‌دهد، ماری جوانا تولید هیجان و تحریک می‌کند. همچنین تأثیر موفقیت و موسیقی در ایجاد احساسات نیز ناشی از تأثیرشان در مناطق خاصی از مغز است که می‌تواند بوسیله دارو ایجاد شود (Argyle, 2004). برخی دیگر از نظریه پردازان بر این امر معتقدند که زندگی فعال اجتماعی مهمترین عامل شادی می‌باشد. به‌گونه‌ای که ایجاد رابطه‌ی سالم اجتماعی توأم با اعتماد، احترام متقابل، همکاری، صداقت و به‌طور کلی علاقه اجتماعی زمینه‌های ایجاد و تثبیت مثبت اندیشی و احساس ارزشمندی در افراد را به وجود می‌آورد. از این گفته‌ها چنین استنباط می‌شود که شکل‌گیری افراد یک جامعه ارتباط تنگاتنگی با مشارکت آنها در فعالیت‌های اجتماعی دارد (Hashemianfar, 2007). برخی دیگر از نظریه‌پردازان، بر این امر تأکید می‌کنند که شادمانی زمانی پدید می‌آید که برخی اهداف یا نیازها و آرزوهای افراد برآورده شوند، زیرا پیشرفت به سمت اهداف و استانداردها موجب به وجود آمدن عواطف و احساسات مثبت شده و عکس آن نیز، عواطف و احساسات منفی را به دنبال خواهد داشت. از سوی دیگر، این نظریه بیان می‌کند که علت‌های شادی، جهانی نیست، بلکه وابسته به اهداف افراد در یک محیط خاص است (Ganji, 2008).

پژوهش‌های بیشماری در ارتباط با شادکامی انجام شده است اما نه تنها هیچ یک اعضای هیأت علمی را مد نظر قرار نداده‌اند، بلکه به دنبال شناسایی عوامل نیز نبوده‌اند؛ اکثر پژوهش‌ها رابطه‌ای بوده یا از منظری خاص به بحث شادکامی نگاه شده است، برخی پژوهش‌ها که تعداد آنها نیز اندک است به بررسی عوامل شادکامی در جامعه‌ای خاص پرداخته‌اند که به نمونه‌هایی از این موارد اشاره می‌شود؛

(Barkhoda, 2016) به «بررسی تحلیلی نشاط و شادکامی و عوامل مؤثر بر آن و میزان تأثیر مهمترین عوامل در بین معلمان مدارس» پرداخت. نتایج نشان داد که شادکامی ۹۵ درصد افراد مورد مطالعه، کمتر از حد انتظار بوده و رضایت بخش نمی‌باشد. لعله‌ئی (Lalaei, 2007) در پژوهشی به بررسی تأثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری سازمان شهرداری پرداخت. نتایج بدست آمده نشان داد که برنامه‌های فرهنگی در سازمان شهرداری توانسته بر بهره‌وری کارکنان اثر بگذارد و این تأثیر در بخش اداری و سازمانی، بیشتر خود را در ابعاد رعایت نظم و انضباط اداری، افزایش انعطاف‌پذیری شغلی (تغییرات، جا بجایی) و تمایل به مسئولیت‌پذیری بیشتر بانوان داده

¹ positive mood

است. پژوهش دیگری با عنوان "ساخت و اعتباریابی آزمون شادکامی با تکیه بر اسلام" انجام شد که به این نتیجه دست یافتند که اسلام می تواند ابزاری برای شادکامی افراد را ایجاد نماید و همچنین شادی در میان متأهلها بیشتر از مجردهاست (Azarbaijani & Ali mohammadi, 2010).

همچنین پژوهشگر دیگری در پژوهش خود عنوان نموده که؛ بین شادکامی با راهبردهای حمایت معنوی، تلاش و موفقیت، اقدام اجتماعی، نادیده گرفتن مشکل، حمایت اجتماعی همبستگی مستقیم وجود دارد و با راهبردهای خودداری، سرزنش خود، کنار نیامدن، نگرانی همبستگی غیرمستقیم وجود دارد (Mazaheri, 2007). بررسی «عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی»، عنوان پژوهش دیگری است که توسط کشاورز و وفاپیان (Keshavarz & vafaeian, 2007) انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین سن، جنس، تحصیلات، فعالیت هنری، فعالیت ورزشی و فعالیت مذهبی با شادکامی رابطه مثبت و بین بیکاری و شادکامی، ارتباط منفی وجود دارد. همچنین بین سلامت جسمی و روانی، روابط اجتماعی و خانوادگی، خوش بینی نسبت به آینده و نگرش نسبت به شادی با نمره شادکامی، ارتباط مثبت وجود دارد. پژوهشی با عنوان «بانوان و بازنشستگی» توسط مور و روزنتال (Moore & Rosenthal, 2018) انجام شده است. شادکامی به عنوان یکی از عناصر مهم مورد بررسی قرار گرفته و عنوان شده که زندگی هدفمدار (دارای هدف) به عنوان کلید شادکامی می باشد. کومار پرادهان و هاتی (Kumar Pradhan & Hati, 2017) در پژوهشی به «تأثیر سلامت کارکنان بر بهره‌وری روان شناختی با نقش واسطه‌ای شادکامی» پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که سلامت کارکنان، تأثیر مثبتی بر بهره‌وری و توانمندسازی کارکنان دارد. همچنین شادی به عنوان یک عامل واسطه‌ای مهم و اثرگذار بین سلامت و توانمندسازی و بهره‌وری کارکنان می باشد. «رابطه بین شادکامی و برابری جنسیتی»، عنوان پژوهش دیگری است که توسط یورولماز (Yorulmaz, 2016) انجام شده است. در این پژوهش بیان شده که نابرابری جنسیتی تحت تأثیر سلامت باروری، توانمندسازی و وضعیت اقتصادی جوامع می باشد. نتایج حاکی از پژوهش مذکور که ۱۵۰ کشور را مورد مطالعه قرار داده، نشان داد که بین برابری جنسیتی با شادکامی رابطه وجود دارد. پژوهش دیگری با عنوان «بررسی رابطه بین شادکامی و عوامل اثرگذار آن بر بانوان متأهل» توسط سوکی (Sooky, 2014) انجام شده است. نتایج بدست آمده حاکی از آن بوده که شادکامی بانوان متأهل کمتر از مجرد می باشد. برنامه‌های اوقات فراغت، آموزش مهارت‌های زندگی به ویژه مهارت‌های مدیریت استرس، افزایش رضایت زناشویی و بهبود وضعیت اقتصادی بر شادکامی بانوان متأهل اثرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

طرح پژوهش حاضر کیفی و روش مورد استفاده پدیدار شناسی می باشد. پدیدارشناسی اساساً مطالعه تجربه زیسته یا جهان زندگی است. به طور کلی دو رویکرد در پدیدارشناسی حاکم است که یکی به رویکرد توصیفی (پدیدارشناسی هوسرلی) و دیگری به رویکرد تفسیری شناخته می شود. اما هم رویکرد توصیفی و هم تفسیری هدفی مشابه دارند و روشهای تجزیه و تحلیل آنها با هم همپوشانی زیادی دارد (Emami Sigaroudi & etal, 2012). در پژوهش حاضر باتوجه به اینکه هدف پژوهش مضامین مؤثر بر شادکامی بانوان هیأت علمی است، از رویکرد توصیفی (پدیدارشناسی هوسرل) استفاده شد.

جامعه آماری شامل بانوان هیأت علمی دانشگاه مازندران بدون در نظر گرفتن مرتبه، پایه و وضعیت تأهل بوده که روی هم ۷۱ عضو هیأت علمی بانو در دانشگاه مازندران مشغول به خدمت هستند. در بخش کیفی و استفاده از ابزار مصاحبه، تعداد نمونه در بخش کیفی بسیار بزرگ یا کوچک توصیه نشده است بلکه حصول معیارهایی مانند اشباع داده‌ها و تکرار اطلاعات، کفایت حجم نمونه را نشان می‌دهد که در پژوهش حاضر با ۲۴ نفر به اشباع رسید. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بوده و مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر در جدول شماره (۱) آورده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مضامین مؤثر بر شادکامی بانوان هیأت علمی، از مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته استفاده شد. نحوه جمع‌آوری نیز بدین صورت بوده که پژوهشگر با برخی از مشارکت کنندگان در دفتر کار و به صورت رو در رو مصاحبه نمود، با برخی مشارکت کنندگان نیز در سلف غذاخوری ملاقات و مصاحبه انجام شد. لازم به ذکر است که از مشارکت کنندگانی که علاقه‌مند به مصاحبه بوده و زمان کافی برای شرکت در این پژوهش داشتند، مصاحبه گردید، بنابراین رضایت کامل از انجام این مصاحبه داشتند. ضمن کسب اجازه در استفاده از دستگاه ضبط صوت، از مصاحبه شونده‌ها خواسته شد که پس از پیاده‌سازی متن مصاحبه، به‌منظور تأیید مطالب مصاحبه بار دیگر زمانی را برای ملاقات بعدی تعیین نمایند، که این کار نیز با رضایت مصاحبه شونده‌ها انجام گردید. اگرچه مصاحبه، داده‌های ارزشمندی را فراهم می‌آورد اما در معرض سوگیری هستند. بنابراین، مراحل انجام مصاحبه و راهنمای آن باید به‌صورت مقدماتی اجرا شود تا اطمینان حاصل گردد که اطلاعات بی طرفی به‌دست می‌آید (Gal & etal, 2007). علاوه بر آن؛ اجرای مقدماتی باعث شناسایی سؤال‌های تهدید کننده، شده و امکان بررسی روش‌های ثبت و ضبط داده‌های مصاحبه

¹ Interview guide approach

میسر می‌گردد. برای این کار، پژوهشگر پیش از اجرای مصاحبه‌های اصلی، اقدام به انجام مصاحبه‌های مقدماتی و ارسال سؤالات مصاحبه نمود. پس از بررسی چندباره‌ی مصاحبه‌های مقدماتی، پژوهشگر نسبت به چگونگی طرح سؤال‌ها آگاه گردید. مصاحبه‌های انجام شده بین ۲۵ تا ۴۰ دقیقه بوده است. پس از جمع‌آوری داده‌های حاصل از مصاحبه، متن گفتگوهای ضبط شده پس از چندین بار گوش دادن، به صورت دقیق پیاده و به صورت مکتوب در آمد. سپس دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان در مورد سؤال‌ها در کنار یکدیگر قرار گرفت و مضامین استخراج گردید.

روایی پژوهش حاضر نیز به دلیل کیفی بودن، به جای روایی و پایایی، از واژه‌های دقت و صحت^۱ داده‌ها استفاده می‌شود. (Gouya & Linkon (1983) چهار روش را برای تأیید صحت و درستی داده‌ها؛ پیشنهاد نموده‌اند که از سوی بسیاری از پژوهشگران کیفی مورد استفاده قرار گرفته است. این چهار روش عبارت است از؛ اعتبار^۲، انتقال پذیری^۳، قابلیت اطمینان^۴ و قابلیت تأیید^۵ که در این مطالعه به شرح زیر رعایت گردیده است. برای اعتبار مطالعه، از راه‌های گوناگون مانند درگیری طولانی مدت، مشاهده، سه سوسازی استفاده شده است. به این ترتیب که عناصر به تأیید متخصصان رسید. منظور از انتقال پذیری، قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده از نمونه مورد مصاحبه به کل جمعیت است. از آنجا که مطالعه کیفی بیشتر جنبه‌ی ذهنی دارد تا عینی، تعمیم پذیری‌ای که در پژوهش‌های کمی کاربرد دارد، در پژوهش‌های کیفی استفاده نمی‌شود (Beiramipour, 2011). در این مطالعه سعی شده است تمام جزئیات پژوهش از نمونه‌گیری تا فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به طور کامل شرح داده شود تا در مورد انتقال پذیری نقطه‌ی مبهمی باقی نماند.

قابلیت اطمینان در مطالعه کیفی به اعتبار پژوهش وابسته است. اگر مطالعه از اعتبار کامل برخوردار باشد، قابل اطمینان نیز خواهد بود. یکی از راه‌های تأمین اطمینان در مطالعه کیفی، استفاده از مسیر ممیزی^۶ است. در مسیر ممیزی، افراد خارج از پژوهش که به پژوهش‌های کیفی آشنا هستند به عنوان چک کننده و ناظر، عمل می‌کنند. در مطالعه‌ی حاضر، از یک ناظر خارجی با تجربه در تحقیق کیفی استفاده شد که زیربنای تئوریک فرایند جمع‌آوری داده‌ها و فرایند تحلیل را بررسی و تأیید نمود و در نتیجه قابلیت اطمینان مطالعه حاصل گردید. آخرین مورد؛ مربوط به قابلیت تأیید مطالعه است. منظور از قابلیت تأیید مطالعه این است که داده‌ها به منابعی که از آن

¹ Rigor

² Trust

³ Credibility

⁴ Transferebility

⁵ Dependability

⁶ Conformability

⁷ Audit trail

گرفته شده‌اند، مربوط باشند تا خواننده اطمینان حاصل کند که نتیجه‌گیری و تفسیر به عمل آمده، مستقیماً به آن‌ها مربوط شوند. در این مطالعه از یک ناظر خارجی مسلط به تحقیق کیفی استفاده شد که مواردی از قبیل نوارهای مصاحبه، متون پیاده شده، یادداشت‌ها، داده‌های تحلیل شده، یافته‌های مطالعه، جزئیات فرایند مطالعه، سؤال‌های مصاحبه و در واقع به تمامی جزئیات مطالعه دسترسی داشت.

برای جمع‌آوری اطلاعات از طریق مشارکت کنندگان در این طرح، با برخی از مشارکت کنندگان به صورت حضوری و برخی از طریق شبکه‌های مجازی مصاحبه شد. برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، روش‌هایی ارائه شده که با استفاده از آن‌ها دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان را تحلیل می‌کنند. در پژوهش حاضر، برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از چند گام پیروی شده است که عبارت است از؛ فراهم سازی داده‌ها، سازمان‌دهی داده‌ها، تقلیل و تلخیص داده‌ها در قالب مقوله‌ها از طریق کدگذاری و متمرکز و ترکیب کردن کدها و در نهایت ارائه‌ی داده‌ها به صورت نمودار، جدول یا بحث (Abedini Baltork, 2015). روش تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در پژوهش حاضر، تحلیل مضمون بود. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده، با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت. بر این اساس ابتدا، متن جلسات مصاحبه به صورت مکتوب پیاده سازی شد و با استفاده از یادداشت‌های برداشته شده در طی جلسات مصاحبه تکمیل گردید. سپس با مطالعه دقیق متون، در ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده، تمامی ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه مانند؛ برابری در تصمیم‌گیری، ایجاد مهد کودک در محیط دانشگاه، پرداخت‌های به‌موقع حق التدریس، توجه به توانمندی و صلاحیت‌های افراد، حمایت استاد در قبال دانشجو و... شناسایی شد. سپس به هر کدام یک مضمون اختصاص داده شد. این کار برای هر کدام از مصاحبه‌ها، انجام شد. سپس بر اساس تمام مضامین پایه شناسایی شده، دسته‌بندی کلی تری انجام شد که منجر به شناسایی مضامین سازمان‌دهنده‌ی برابری جنسیتی، وجود روابط صمیمانه، ارجحیت نگاه حرفه-گرایانه، پرداخت‌های مالی به موقع، توجه به بسترهای رفاهی و معیشتی و استقلال آکادمیک گردید و در نهایت مضمون فراگیر که همان شادکامی می‌باشد.

جدول ۱- مشخصات بانوان هیأت علمی مشارکت کننده در پژوهش

وضعیت تأهل	پایه	مرتب	گروه	وضعیت تأهل	پایه	مرتب	گروه
متأهل	۶	استادیار	بهداشت مواد غذایی	۱۳	متأهل	۳۰	دانشیار
متأهل	۵	استادیار	معماری	۱۴	مجرد	۲۳	دانشیار
متأهل	۵	استادیار	گردشگری	۱۵	متأهل	۴	استادیار
متأهل	۹	استادیار	بیو مکانیک	۱۶	متأهل	۶	استادیار
مجرد	۱	استادیار	فیزیک	۱۷	متأهل	۵	استادیار
متأهل	۷	استادیار	زبان انگلیسی	۱۸	متأهل	۲۰	دانشیار
متأهل	۲	استادیار	تربیت بدنی	۱۹	متأهل	۶	استادیار
مجرد	۴	استادیار	مهندسی شیمی	۲۰	متأهل	۵	استادیار
متأهل	۱	استادیار	زبان روسی	۲۱	متأهل	۳۰	دانشیار
متأهل	۳۰	دانشیار	علوم تربیتی	۲۲	متأهل	۵	استادیار
متأهل	۶	استادیار	فیزیک	۲۳	متأهل	۲۰	استادیار
متأهل	۱۳	استادیار	تربیت بدنی	۲۴	متأهل	۸	استادیار

یافته‌ها

به منظور پاسخگویی به سؤال پژوهش از روش پدیدارشناسی استفاده شد. به طور کلی از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش ۲۶ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان‌دهنده و یک مضمون فراگیر شناسایی شد که در زیر مورد تبیین قرار گرفته است.

برابری جنسیتی

یکی از مضامین سازمان‌دهنده که از خلال مضامین پایه استخراج شد، برابری جنسیتی می‌باشد. مضامین پایه برای این مضمون؛ شامل برابری در تصمیم‌گیری، حضور در هیأت ریسه، معاونت‌ها و بخش‌های مدیریتی دانشگاه و برابری در پرداخت‌های مالی می‌باشد که در اینجا به این مضامین و نقل‌قول‌هایی اشاره می‌شود؛ یکی از مضامین استخراج شده، برابری در تصمیم‌گیری بود که از کاوش متن مصاحبه‌ها به دست آمد. موضوع برابری در تصمیم‌گیری، به عنوان یکی از مضامین اثر گذار بر

شادکامی بانوان هیأت علمی به حساب می‌آید که در بسیاری از شواهد مصاحبه به چشم می‌خورد. در این راستا به چند نمونه اشاره می‌شود. «شادی وقتی برام اتفاق می‌افتد که به‌عنوان تنها خانم در گروه خودم آخرین نفر نباشم که از اخبار و رویدادهای گروهم، مطلع میشم، تصمیم‌گیری میشه بعد فقط اطلاع میدن» (استادیار گروه زیست‌شناسی). از نظر بانوی گروه معماری (استادیار): «شادی زمانی اتفاق میفته که همکاران آقا، به تصمیم و نظری که در گروه می‌گم، احترام بذارن نه اینکه چون خانم هستم و در اقلیت، توجهی به نظرم نداشته باشن».

یکی دیگر از مضامین پایه در ارتباط با مضمون برابری جنسیتی، حضور در هیأت رییسه، معاونت‌ها و بخش‌های مدیریتی دانشگاه است. بر مبنای نظر بانوی گروه زیست‌شناسی، پایه ۶ مرتبه استادیاری «از خانم‌ها در بخش‌های مدیریتی استفاده اندکی میشه، در واقع این اجازه به خانم‌ها داده نمیشه تا خودشون رو نشون بدن». در تأیید گفته فوق، بانوی دیگری اشاره داشته‌اند که «تعداد بانوان ما در دانشگاه کم نیست و با توجه به اینکه تعداد دانشجویان ما بیشتر از جنسیت دختر هست، پس انتظار میره از خانم‌ها در پست‌ها بیشتر استفاده بشه، در صورتی که شاهد چنین امری نیستیم» (گروه ریاضی، استادیار).

یکی دیگر از مضامین که از مصاحبه با بانوان هیأت علمی استخراج شد، بحث برابری مالی می‌باشد. برابری مالی بدان معنا که پرداخت‌ها بدون لحاظ نمودن جنسیت، صورت گیرد. یکی از بانوان در این رابطه اشاره داشتند که «آقایون که بخاطر سربازی شون، پایه می‌گیرن. مگه خانم‌ها گفتن که آقایون سربازی برن و خانم‌ها نرن. اگر اینجوری هست وقتی خانم‌ها ازدواج یا مادر میشن هم یک پایه براشون در نظر بگیرن!!! ببینید این‌ها تبعیض است. یا از آن طرف؛ آقایون حق اولاد دریافت می‌کنن. آیا این بچه فقط برای آقا هست؟!؟! مادری که این همه زحمت کشیده و دغدغه داشته و داره، از این حق محروم هست» (استادیار). در تأیید گفته فوق، بانویی از گروه گردشگری (استادیار پایه ۵) اشاره داشتند که «حق مسکن و اولاد را آقایون دریافت می‌کنن حالا اگر یک عضو هیأت علمی خانم مجرد باشه یا حتی متأهل، بخواد برای خودش مسکن داشته باشه چرا باید از این حق محروم بشه؟!». «برای تمام نگرانی‌هایی که برای فرزندم دارم و تمام حقی که به واسطه‌ی نبودنم از او می‌گیرم، هیچ حق اولادی دریافت نمی‌کنم در حالیکه همکاران آقا از ترس نگرانی فرزندان کوچکشان تا غروب در دفتر می‌مانند و این حق به آنها می‌رسد» (گروه زیست‌شناسی، استادیار).

۱- ارجحیت نگاه حرفه‌گرایانه

مضمون پایه دیگری که از مصاحبه‌ها استخراج شد، ارجحیت نگاه حرفه‌گرایانه است که شامل مضامین توجه به توانمندی‌ها و صلاحیت‌های افراد (صرف نظر از جنسیت، پایه و مرتبه)، ملاک قرار

ندادن ظاهر (در ارتباط با جنسیت بانوان) و توجه بیشتر به آموزش (به جای تأکید بر مقاله و پژوهش) می‌باشد. در اینجا به نمونه‌هایی اشاره می‌شود. از نظر یکی از بانوان «باید نگاه علمی در یک جامعه علمی حکفرما باشد، این که جنسیت طرف چی هست یا سال چندم هست، معنی نمیده. گاهی می‌بینی یک عضو هیأت علمی، ۳۰ سال سابقه داره اما در رشته خودش، توانمند نیست اما گاهی می‌بینی عضو جدیدی، توانمند هست. پس چرا نباید از این افراد استفاده بشه» (گروه علوم تربیتی، استادیار). از دیدگاه استادیار پایه ۱ گروه زبان روسی «دانشگاه باید فضایی فارغ از جنسیت ایجاد کنه. از تصمیمات خرد تا کلان گرفته از جذب گرفته تا روند پیشرفت شخص در دانشگاه. باید بر پایه توانایی، مهارت و شایستگی فرد باشه نه جنسیت». از نظر بانویی از گروه زبان انگلیسی (مرتبه استادیار)، وقتی شاد میشم که تفاوت در رشته تحصیلی‌ام وجود نداشته باشه. تعجب می‌کنم که ایده منسوخ گرایانه و ارجحیت رشته‌های علوم پایه نسبت به علوم انسانی هنوز هم در این دانشگاه وجود داره».

یکی دیگر از مضامین پایه استخراج شده، ملاک قرار ندادن ظاهر در اعطای پست‌ها است. لازم به ذکر است که اعضای که به این مضمون پرداختند، تمایلی به ثبت مشخصات نداشتند به همین دلیل تنها نقل قول سخنان آنها بیان می‌شود؛ «بین بانوان چادری و مانتویی تفاوتی قائل نشن، پست‌هایی را به خاطر پوشش به برخی بانوان اختصاص ندهند». یا بانوی دیگری افزودند که «الان خوبه چند سال قبل خیلی بدتر بود. مستقیم بهت می‌گفتن که چادر بذار اگر می‌خوای جذب بشی، ما جزو قشری هستیم که خودمون حداقل‌ها را رعایت می‌کنیم، فکر نمی‌کنم این نگاه صحیح باشه». توجه به آموزش، به مثابه عنصر پر رنگ‌تری از مباحث پژوهشی و فرهنگی از دیگر مضامینی است که از مصاحبه‌ها استخراج گردید. از نظر دانشیار گروه اقتصاد «ای کاش دانشگاه فشار برای نوشتن مقالات را بر می‌داشت و به آموزش توجه بیشتری را معطوف می‌کرد». استادیار علوم تربیتی در تأیید گفته فوق افزوده که «وقتی سال اول جذب شدم و گفتن تا پایان یک سال باید یک مقاله علمی-پژوهشی داشته باشی، تعجب کردم. ۲۳ واحد داشتم و اصلاً فرصت نفس کشیدن نداشتم چه برسه مقاله. همش تپش قلب داشتم که ای وای چی می‌خواد بشه چون مجلات رشته ما، بعد ۶ ماه تازه لطف می‌کنن و میگن که در راستای مجلشون هست یا نه. خلاصه با کلی راز و نیاز، یک مقاله که قبل از استخدامم فرستاده بودم، پذیرفته شد و اینجوری تونستم سال اول مقاله بدم، اما خیلی فشار زیادی رو تحمل کردم».

۲- توجه به بسترهای رفاهی و معیشتی

توجه به بسترهای رفاهی و معیشتی اعضای هیأت علمی از دیگر مضامین استخراج شده است که در قالب مضامین پایه‌ی؛ وجود مهد کودک در دانشگاه، فراهم کردن امکانات ورزشی و سالن‌ها،

فراهم کردن گلگشت‌های تفریحی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های زندگی و شادکامی، ایجاد فضای بدون رعب، فراهم کردن دفتر کار مناسب، برگزاری اردوهای خانوادگی، برگزاری کارگاه‌های پزشکی و درمانی، ایجاد تسهیلات در خرید، ارائه‌ی کارهای فرهنگی، فراهم نمودن تسهیلات برای برگزاری جلسات ماهیانه بانوان و ارائه وام‌های کم بهره استخراج گردید. یکی از مضامینی که توسط اکثریت مشارکت کنندگان، اشاره شد ضرورت وجود مهد کودک در محیط دانشگاه بوده است که نمونه‌هایی بیان می‌شود: «به نظرم هر عاملی که باعث آرامش خاطر بشه، شادی را به دنبال داره. در این رابطه دغدغه یک مادر، حفظ و نگهداری فرزندش هست. به نظرم یکی از کارهایی که دانشگاه باید انجام بده، ایجاد مهدهای کودک هست که با بهره‌گیری از پتانسیل رشته‌هایی مثل علوم تربیتی و روان‌شناسی میتونن علاوه بر جذب استعدادها، دغدغه مادران هیأت علمی را در این زمینه کم کنند که از این طریق عملکرد علمی‌شون هم افزایش پیدا می‌کنه» (دانشیار گروه زبان روسی). مشارکت کننده‌ای با مرتبه استادیاری از گروه ریاضی در این راستا افزود «دغدغه‌ی اصلی مادران، نبود مهد در دانشگاه هست. حتی دانشکده هنر و معماری برای بحث فضا و زیبایی شناختی؛ گروه علوم تربیتی در ارتباط با مربیان، بسیار استقبال کردند اما دانشگاه که فقط نیاز به تأمین فضا بود، این کار را دریغ کرد».

از دیگر مضامین استخراج شده از مصاحبه‌ها، فراهم کردن امکانات ورزشی و در اختیار قرار دادن سالن‌های ورزشی مثل استخر و... است. بر مبنای اعتقاد استادیار گروه زبان انگلیسی، «دانشگاه باید امکانات ورزشی و تفریحی مناسب در طول سال فراهم کنه آن هم با زمان‌بندی‌های مختلف که بتونن در برنامه‌ها شرکت کنن». در این رابطه عضو دیگری خاطر نشان می‌سازد: «متأسفانه در دانشگاه ما امکانات ورزشی و سالن‌ها را در اختیار ما قرار نمیدن، با کلی تلاش خودمون، تونستیم روزهای خاصی و تایم‌های خاصی را سالن را در اختیار بگیریم، اون هم گفتن اگر استقبال نشه، دیگه نمی‌تونید استفاده کنید و از این قبیل مسائل.. یعنی برای این هم باید استرس تحمل کنیم».

یکی دیگر از مضامین استخراج شده در این بخش، فراهم کردن زمینه‌های گلگشت‌ها تفریحی است. در این رابطه استادیار رشته مهندسی شیمی اذعان داشته که «باید به نیازهای بانوان توجه بشه که یکی از این برنامه‌هایی که می‌تونه خیلی مفید باشه گلگشت‌های تفریحی هست البته می‌تونن در این سفرها، جلسات مشاور و یا بحث فرهنگی هم باشه، اما هدف این سفرها، ایجاد نشاط و برقراری روابط نزدیک تر بین اعضا هست». همچنین «گشت‌های طبیعت گردی ماهانه بر شادی خانم‌ها خیلی اثرگذار هست» (دانشیار شهرسازی). در تأیید مطالب بالا «اگر چه یک بخش از شادی به خود فرد بر میگردد و اینکه چه راههایی برای شاد کردن خودش میتونه پیدا کنه، اما دانشگاه با فراهم کردن گشت‌های تفریحی میتونه در این مسیر به خانم‌ها کمک کنه» (گروه اقتصاد، استادیار).

مضمون دیگری که استخراج شد، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های زندگی و شادکامی می‌باشد. از نظر عضو هیأت علمی گروه زبان انگلیسی (استادیار) «برگزاری کارگاه‌های جالب و عملی برای آموزش شاد زیستی خیلی میتونه در شادی خانم‌ها تأثیر داشته باشه». در تأیید گفته فوق، بانوی دیگری معتقد است که «کارگاه‌های آموزشی که با محتوای زندگی کردن، چگونه زندگی کردن باشه خیلی مفید هست. ما به عنوان یک بانو همیشه در خوابگاه‌های استان‌های مختلف در هر حال درس خوندن بودیم، درس خوندم و خوندم تا به اینجا رسیدیم اما فکر می‌کنم اکثرمون در بحث مهارت‌های زندگی نیاز به آموزش هستیم. البته نه فقط ما بلکه اکثر مردم جامعه ما هم نیازمند هستن. گاهی شما یک سری مسائل رو می‌دونید و حتی ممکنه به بقیه توصیه هم کنید، اما نیاز هست یکی همان مطالب را به شما گوشزد کنه، اینکه با کوچکترین چیزها شاد شو، شاد زیستن بزرگترین نعمتی هست که میتونه کل زندگی رو تغییر بده» (استادیار گروه علوم تربیتی)

یکی از مضامینی که طبق اظهار نظر بانوان هیأت علمی باعث شادی آنها می‌شود، نبود ترس در محیط کار است. بسیاری ترس‌ها و استرس‌ها به خصوص به دلیل نبود امنیت شغلی (پیش از رسمی شدن)، در محیط کار نه تنها باعث دغدغه بانوان می‌شود بلکه در شادی و در نهایت روحیه و عملکرد آنها اثرگذار است. طبق اعتقاد یکی از اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری «دانشگاه باید فضای امنی ایجاد کنه که راحت بتونیم بخندیم، راحت اظهار نظر کنیم، لباس‌های رنگی بپوشیم و از این بابت نترسیم». از نظر استادیار گروه بیومکانیک «استفاده از رنگ‌ها در لباس‌های خانم‌های هیأت علمی نه تنها در روحیه خودشون اثر داره بلکه بر روی دانشجویان تأثیر بیشتری می‌گذاره. البته این برگرفته از دستورات کلی هست و جامعه ما هم همین طوره اما در یک محیط آکادمیک با نگاه علمی باید بیشتر توجه بشه. طبیعتاً استفاده از لباس مشکی که اغلب ما استفاده می‌کنیم، روحیه رو زودتر خسته می‌کنه نسبت به زمانی که یک مانتو روشن بپوشیم. چه اشکالی داره رنگ‌های شاد و روشن پوشیده بشه!!! چهارچوب اسلامی هم هیچ گاه نگفته رنگ روشن پوشیده نشه اما یک سری قوانین نانوشته در دانشگاه هست که نمیداره ما رنگ روشن بپوشیم».

یکی از موارد بسیار مهم در مضامین استخراج شده که حق مسلم یک عضو هیأت علمی محسوب می‌شود، محیط و دفتر کار وی است. استادیار گروه زبان روسی در این رابطه اشاره می‌کند که «فضای دفتر کارمون باید طوری باشه که نه تنها به ما روحیه و انگیزه بده بلکه دانشجو که میاد انگیزه بگیره، دانشجوها حواسشون به همه مسائل هست. رنگارنگ کردن دفتر کارهای گروه‌های آموزشی، پرده‌ها، اتاقی پر از گل و گیاه. همه اینها روحیه بخش هست». استادیار گروه علوم تربیتی در این رابطه اعلام نمود که «سال اولی که استخدام شدم، حتی یک اتاق نبود که در آنجا باشم، یک ترم تمام فقط در راهروهای دانشکده قدم می‌زدم که این نه تنها برای خودم چهره درستی نداشت،

دانشجو با دیدن این وضعیت چه چیزی برایش تداعی می‌شد؟! بعد یک ترم، افاق چوبی پارتیشن - بندی شده بهم دادن که یک طرف مجلات چاپ شده مربوط به دانشکده در آنجا بود. در نهایت ترم بعد یک افاق برای دو هیأت علمی در نظر گرفتن، ترم بعد جابجا کردن و در یک اتاق دیگه مستقر شدیم. اتاقی که بی نهایت سرو صدا وجود داره، نور کافی به اتاق نمی‌رسه.»

مضمون دیگری که استخراج گردید، برگزاری اردوهای خانوادگی بود. بر مبنای اعتقاد استادیار، رشته بیومکانیک، «ساعت کاری و امتیازهایی که باید برای کار کسب کنیم، طوری هست که مجبور به حذف بسیاری از روابط و فعالیت‌هایمان در خانواده هستیم. به مرور، اینها تأثیر منفی زیادی داره، اگر اردوهایی برگزار بشه که خانواده‌مون هم بتونن شرکت کنن خیلی خوبه» استاد دیگری بر این گفته صحه گذاشته و می‌گوید «یک سری اردوی فرهنگی برامون دفتر نهاد رهبری گذاشت خیلی خوب بود، اجازه دادن بچه‌هامون هم بیاریم. ما با خیال راحت روز پنج شنبه تو کلاس نشستیم، هم تفریح بود، هم نگران بچه نبودیم هم استفاده کردیم.»

از دیگر مضامین استخراج شده، برگزاری کارگاه‌های پزشکی و درمانی بود. اعضای هیأت علمی به واسطی شغلشان هم در کلاس و محیط کار و هم در منزل پشت سیستم، آسیب‌های جسمانی بسیاری آنها را تهدید می‌کند و این امر در بین بانوان به دلیل بنیه بدنی بیش از پیش خود را نشان می‌دهد. در این راستا استادیار گروه فیزیک اشاره کردند که «حداقل دانشگاه چک آپ‌های سالیانه بذاره. یک سری بیماری‌ها و آسیب‌ها هست که در درازمدت به خاطر شغلمون دچارش میشیم مثل واریس و از این قبیل بیماری‌ها». از نظر استادیار گروه علوم تربیتی «برگزاری دوره‌های آموزشی برای سلامت و درمان، هم درجه با آموزش به دانشجویان هست. وقتی من وقت نمی‌کنم اصلاً به جسم و سلامتیتم فکر کنم چون باید مقاله بنویسم، باید ۴۰ ساعت دانشگاه حضور داشته باشم و برگزاری این نوع کارگاه‌ها به من کمک می‌کنه اولاً سلامتیتم رو فراموش نکنم، ثانیاً میتونم بر دانشجویانم هم در این زمینه اثرگذار باشم.»

ایجاد تسهیلات در خرید، مضمون دیگری است. بر مبنای اعتقاد یکی از بانوان «شما هر سازمانی رو می‌بینی یک سری تسهیلات دارن حالا در هر زمینه‌ای تفریح، مسافرت و خرید دارن اما دانشگاه متأسفانه چنین برنامه‌هایی نداره. دانشگاه میتونه در قالب بن‌هایی، در خرید برخی اجناس استادان را حمایت کنه». از نظر استادیار فیزیک «دانشگاه می‌تونه با برخی مراکز قراردادی ببندد که هم جذب مشتری برای اونها باشه هم تخفیف برای ما. میشه بن کیف و کفش ایرانی داده بشه. خودم عضو تعاونی دانشگاه هستم، هیچ خدماتی نداده، فقط یک برگه جلوم گذاشتن که نوشته بود هر زمانی اومدن بازدید، باید مالیات بدی که خودش حدود ۵ تا ۶ میلیون میشه. خیلی از هیأت علمی‌ها مجبورن امضا کنن، اما اصلاً به درد نمی‌خوره.»

ارائه کارهای فرهنگی، مضمون دیگری است که مشارکت کنندگان به آن اشاره نمودند. کارهای فرهنگی مختلفی وجود دارد که دانشگاه با ارائه‌ی آن در مسیر شادی استادان هیأت علمی به خصوص بانوان می‌تواند گام مؤثری داشته باشد. بنابر اعتقاد استادیار زبان انگلیسی «یکی از گام‌هایی که دانشگاه می‌تونه در راستای شادی خانم‌ها برداره، برگزاری گردهمایی‌هایی مثل شب شعر، پخش فیلم و نقد اون یا کتاب‌خوانی است». از نظر استادیار رشته گردشگری، «سفرها و برنامه‌های فرهنگی خیلی می‌تونه اثرگذار باشه. سفرهایی که با هدف فرهنگی برنامه‌ریزی شده باشن».

فراهم نمودن تسهیلات برای برگزاری جلسات ماهیانه بانوان، مضمون دیگری است که نمونه‌هایی از نقل‌قول‌ها در این راستا بیان می‌شود. از نظر استادیار زیست‌شناسی «برگزاری نشست‌های ماهانه و فراهم کردن امکانات از سوی دانشگاه یک گام مهمی برای شادی استادان به خصوص خانم‌ها داره». از دیدگاه یکی از استادیاران این بدان علت است که «آقایان پس از اتمام کار دانشگاه، برنامه‌های خاص خودشان رو دارن؛ استخر، ورزش یا دوره‌می با آقایون اما خانم‌ها پس از رسیدن به خانه، از همان دم در باید شروع به جمع کردن، تمیزکاری، شستشو، تهیه غذا و آماده شدن برای فردا را در بعد زمانی کم تا شب انجام بدن و اصلاً فرصتی برای حرف زدن و دوره‌می وجود نداره. دانشگاه اگر شرایطی رو فراهم کنه که در واقع فقط یک اتاق کوچک در اختیارمون بذاره، در روحیه‌ی من که بی نهایت اثر داره».

یکی از مسائلی که این امر را به دنبال دارد، فرهنگ جنسیتی است. این مفهوم اشاره به این دارد که تفاوت بیولوژیک بین زنان و مردان، اساس تفاوت‌های اجتماعی آنها در جامعه نیست بلکه سیستم آموزشی و فرهنگی جوامع است که زن و مرد را به مثابه دو برساخته‌ی اجتماعی پرورش می‌دهند و از این طریق نظام مردسالار را بازتولید می‌کنند. به عبارت دیگر فرهنگ جنسیتی، بیانگر فرایندی آموزشی است که نوع خاصی از فرهنگ را بازتولید می‌کند و این فرهنگ به نوبه خود؛ شیوه رفتار، انتظارات و نیازهای متفاوتی را برای زنان و مردان تعریف می‌کند. به همین دلیل است که کارهای منزل را از وظایف اصلی زنان به حساب می‌آوریم (Tajmazinani & Hamed, 2014) به دلیل همین تصور در سطح جامعه می‌باشد که پس از فراغت از کار، فرصت تفریح و دوره‌می برای بانوان وجود ندارد و خواستار فراهم نمودن تسهیلات در محیط کار برای دوره‌می‌های ماهیانه می‌باشند و از عواملی محسوب می‌شود که شادی آنها را به دنبال خواهد داشت.

وام‌ها، یکی از تسهیلات مهم در هر شغلی محسوب می‌شود در سیستم آموزشی این نوع تسهیلات بیش از پیش اهمیت می‌یابد. در این راستا استادیار رشته علوم تربیتی عنوان نمود که «در واقع تسهیلات به واسطه‌ی شغلمون نیست، تسهیلات زمانی هست که شما یک فرقی داشته باشی. شما خودتون هم شخصاً اقدام کنید، وام ۱۸ درصد که عملاً ۲۴ درصد هست رو می‌تونید

دریافت کنید. تازه دانشگاه باید اینقدر تو نوبت بمونی، چون قبل از اینکه اعلام بشه، کارمندهای مستقر در سازمان، اسمشون رو نوشتن. سری قبل نوبتم شد تا اومدم به خودم بیام و ضامن پیدا کنم، بانک طرف حسابمون تغییر کرد و پروندم شد هیچ». استادیار دیگری اضافه نمود «وقتی تازه استخدام شده بودم پول پیش خونه، هیچی نداشتم دانشگاه هم هیچ وامی در نظر نمی‌گرفت. خیلی اذیت شدم تا تونستم پول تهیه کنم. اگر دانشگاه وام کم بهره در نظر می‌گرفت، اینقدر عذاب نمی‌کشیدم». علاوه بر این «متأسفانه ما چون قشری هستیم وابسته به حقوق ماهیانه و به دلیل ۴۰ ساعت و کارهای منزل، شغل دومی نمی‌تونیم تصور کنیم این وام‌ها به ما کمک می‌کنه. آخه این چحور وامی هست؛ صد میلیون دریافت، سیصد میلیون باز پرداخت. ۲۵۰ میلیون وام، نهصد میلیون بازپرداخت!!! واقعاً داریم به کجا می‌ریم. ما هم مجبوریم وام بگیریم چون از پس هزینه‌ها بر نمیایم».

۳- وجود روابط صمیمانه

وجود روابط صمیمانه، از مضامین دیگری است که مشارکت کنندگان بدان اشاره نمودند. مضامین پایه برای این مضمون، وجود روابط صمیمانه و همکاری بین بانوان و وجود روابط همکاری و بدون غرض با همکاران و پرسنل دانشگاه است از دیدگاه دانشیار رشته روان‌شناسی «وجود رابطه صمیمانه بین اعضای هیأت علمی به خصوص خود خانم‌ها خیلی اثر گذار ست. وقتی شما در گروهی باشی که جو خوب و صمیمانه نباشه نه تنها خودتون حس بدی دارید بلکه به مرور این به دانشجو منتقل میشه». در تأیید همین سخن، دانشیار رشته علوم تربیتی اشاره داشتند که «وجود رابطه صمیمانه بین اعضای هیأت علمی خیلی مهمه اگر جو خوبی نباشه، آدم افسرده میشه».

یکی دیگر از مضامین استخراج شده، وجود روابط همکاری و بدون غرض با همکاران و پرسنل دانشگاه است. دانشیار رشته روان‌شناسی معتقد بود که «وجود رابطه صمیمانه بین اعضای هیأت علمی خیلی مهمه. وقتی جو خوبی تو گروه نباشه نه تنها خود اعضا اذیت میشن، بلکه دانشجو هم این وسط آسیب می‌بینه». از نظر استادیار رشته تربیت بدنی «باید یک رابطه خود بین همکاران باشه. با هم همدل باشن و این رابطه‌ها دور از هر گونه حسادت و دو بهم زنی باشه، این منو خیلی شاد می‌کنه».

۴- پرداخت‌های مالی به موقع

از دیگر مضامین استخراج شده از مصاحبه‌ها، پرداخت‌های مالی بوده که خود شامل دو مضمون پایه پرداخت‌های حق التدریس و پرداخت‌های گزین می‌باشد. از دیدگاه دانشیار رشته علوم تربیتی «پرداخت‌های به موقع حق التدریس یک عامل خیلی مهمی برای شادی تو این وضعیت اقتصادی

هست و میشه فارغ از جنسیت بهش نگاه کرد». از دیدگاه استادیار گروه ریاضی «انتظار میره که یک عضو هیأت علمی هم سطح مدرکش حقوق بگیره که البته اینجور نیست و درآمد اقتصادی خوب، عامل مهمی این روزها در بحث شادی محسوب میشه». در تأیید گفته‌های بالا باید اذعان داشت که «متأسفانه حق التدریس هم به صورت تکه تکه ریخته میشه، حداقل سیاستی اتخاذ کنن که اعضایی که حق التدریس آنها بالای ده میلیون تومان است، تکه تکه دریافت کنن. مثلاً شما یک میلیون تومان حق التدریستان هست، ۲۵ درصد واریز میکنن. اینجوری اصلاً معلوم نیست پول کجا میره، در صورتی که روی همین پول حساب کرده بودی».

گرنه از دیگر مضامینی بود که بانوان هیأت علمی بدان اشاره داشتند؛ در این رابطه استادیار رشته فیزیک عنوان نمود که «وقتی شما کارگاه آموزشی برگزار می‌کنی یا مقاله، تا پول رو بریزن کلی طول میکشه این اصلاً به آدم انگیزه فعالیت نمیده. از یک نفر خارج دانشگاه دعوت می‌کنی مجبوری خودت پولش را بدی، دانشگاه که معلوم نیست چه زمانی اون پول را بده و تازه چند درصدش هم که کم می‌کنه». استادیار دیگری در تکمیل افزود «البته الان دانشگاه سیاست جدیدی اتخاذ کرده که کمی از مبلغ گرنه را پرداخت می‌کنه و یک بازده فرصت میده تا فیش‌ها را تحویل بدیم. این کار خوبه اما اصولی نیست چون اردیبهشت واریز شد الان به ما تا شهریور فرصت دادن که فیش‌ها را تحویل بدیم و اگر نه از حقوقمون کسر میشه».

۵- استقلال آکادمیک

مضمون استقلال آکادمیک در قالب مضامین پایه‌ی عدم مداخله کارمندان در فرایند آموزش استادان، عدم فشار از سوی نهادهای خاص در فرایند آموزش استادان، حمایت استاد در مقابل دانشجو و حل و فصل امور دانشگاه در محیط دانشگاه نه در منزل از مصاحبه‌ها و نظرات مشارکت کنندگان استخراج گردید. یکی از مضامینی که نبود آن، می‌تواند باعث شادی بانوان هیأت علمی شود، عدم دخالت کارمندان در آموزش به خصوص پایان ترم و نمره دانشجویان است. آشنا یا از بستگان یک دانشجو بودن به معنای اجازه دخالت در کار یک استاد نیست اما طبق اظهارات بانوان هیأت علمی، متأسفانه در دانشگاه کارمندان و حتی گاهی همکاران در فرایند تدریس، آموزش و نمره‌دهی دخالت نابجا دارند. در این رابطه به نقل قول هایی اشاره می‌شود؛ استادیار گروه فیزیک عنوان نمود که «یک دانشگاهی قبلاً تدریس می‌کردم رییس اون دانشگاه نامه زده بود که هیچ کارمندی حق نداره از استاد تقاضای نمره کنه با اینکه یک مؤسسه غیر انتفاعی بود. از وقتی اومدم این دانشگاه، فشون کشی هست. در بیمارستان نوشته اگر به پرستار توهین کنی چه اتفاقی میفته اما من استاد، یک دانشجو توهین کنه که اون هم بخاطر اجرای قوانین هست نمی‌تونم حرفی بزنم».

یک بار یک کارمندی زنگ زده بود، تازه کلی شاکمی بود که چرا جواب تلفن من رو نمیدی. وقتی من گفتم نمی‌تونم نمره یک رو ده بدم، شماره من رو به دانشجو داد. یکی دیگر از استادیاران در این رابطه افزود: «این همه درس خوندم حالا باید تنمون بلرزه که تلفنمون زنگ بخوره، دانشجو اومده که درس بخونه اما در واقع اصلاً برای این کار نیومده. حراست به من زنگ زده فلانی نمره بده. حالا شمایی که تازه اومدی می‌تونی با حراست در بیفتی؟؟!!».

مضمون مشابه مورد اول، عدم فشار از سوی نهادهای خاص در فرایند آموزش استادان می‌باشد که از صحبت‌های مشارکت‌کنندگان استخراج گردید. از نظر بانوان این مضمون، استرس و فشار بیشتری را نسبت به مضمون قبلی ایجاد می‌کند (در این بخش نیز مشارکت‌کنندگان تمایلی به ذکر مشخصات نداشتند)؛ «شاید استادانی که دانشیار هستند یا رسمی، کمتر این نگرانی را داشته باشن، اما ما که همش می‌ترسیم. من همیشه میگم خدایا این جور افراد رو سر راهم قرار نده. یک بار دانشجویی یک درس رو افتاده بود. یک روز کارشناس دفتر بنیاد شهید دانشگاه با موبایلم تماس گرفت و گفت که نمره بدید. جالبه ۱۰ هم نمی‌خواستن چون معدلشون رو پایین می‌آورد. بالای ۱۴ می‌خواستن تا نمره قبلی که افتاده بود از کارنامه‌اش پاک بشه. چون خیلی دقیق و حساسم ریز نمرات هر دانشجو رو ثبت می‌کنم براشون خوندم. بهم گفت چه شما نمره بدی، چه ندی کارش آماده هست و قرار به عنوان معلم بره مدرسه. گفتم مهم نیست، ایشون صلاحیت ندارن. مدیرگروه منو مجبور کرد دوباره از اون دانشجو امتحان بگیرم. باز هم پاس نشد و ۲/۵ از ۲۰ شد. این و اون زنگ زدن اما من نمره ندادم چون حق این دانشجو نبود. آخرش فکر می‌کنین چی شد. اون دانشجو که سر کارش رفت، چند تا فحش و بد و بیراه هم بهم پیامک داد. این من بودم که یک درخواستی به دانشکده دادم، یک سال امروز و فردا کردن آخرش آیین نامه تغییر کرد و کارم بی نتیجه موند». حمایت استاد در مقابل دانشجو مضمون دیگری است. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان، دانشگاه هیچ حمایتی از استاد نمی‌کند. هر سازمانی حداقل حمایت را از پرسنل سازمانی خودشون دارن اما دانشگاه اینگونه عمل نمی‌کند به بهانه دانشجو محوری. این در حالی است که باید شایسته‌محوری مبنا قرار بگیرد. بر مبنای سخن یکی از استادیاران «در بیمارستان نوشته اگر به پرستار توهین کنی چه اتفاقی میفته... اما من استاد یک دانشجو توهین کنه و اون هم بدلیل رعایت قانون، هیچ حمایتی نمیشم. اگر به دانشجو حرفی بزنی، گروه میگه اصلاً چرا این حرف رو زدی. چرا عصبانی شدی چرا چرا؟؟!!». طبق گفته‌ی استادیار گروه فیزیک «این دغدغه برای خانم‌ها بیشتر هست به خصوص اگر مجرد باشی. دانشجو علناً بی ادبی می‌کنه به خصوص سال‌های اول. وقتی خونه هستی همش پیام، تلگرام، شب نصفه شب اصلاً براشون فرقی نمی‌کنه. اگر جواب ندی، فردا گروه میگه که چرا دانشجو پیام میده، شما جواب نمیدی!!!». مشارکت‌کننده‌ی دیگری افزود: «جالبه بدونین الان اینقدر

دانشجوها پیشرفت کردن که به خودشون اجازه میدن که صدای استاد رو در کلاس ضبط می‌کنن و پخش می‌کنن. یک بار استادی از دانشجویی تقلب رو گرفت، گفت کی بهت نمره پاسی داده که بیای این کلاس بشینی و میگه احمق. خود همکاران هم در کنار دانشجو در شبکه‌های مجازی و گروه‌های علمی این رو پخش کردن و اون استاد معروف شد به هشتگ احمق. به حرف صحیح یا ناصحیح اون استاد کاری ندارم، صحبت اینه این وسط همه انگشت اشاره رو گرفتن به سمت استاد، اما به اون دانشجو نگفتن چرا بر خلاف قوانین، تقلب کردی. اینجا دانشگاه باید از پرسنلش حمایت کنه». طبق گفته یکی دیگ از استادیاران «دانشگاه اصلاً در مقابل دانشجو از استادش حمایت نمی‌کنه. همین چند ماه پیش دو دانشجوی دختر به دلیل پاس نشدن درسی، دو نفر را اجیر کردند و وقتی استاد از خرید از فروشگاه بیرون آمد، ماشینش را داغون کردند و با قمه به جونش افتادن. بالاخره تونستن اون افراد را شناسایی و دستگیر کنن، اما بنده خدا رضایت داد چون معتقد بود خانمم ممکنه وقتی در خیابان هست به او نیز حمله کنن. خب اینجا دانشگاه باید برخورد جدی داشته باشه تا سایر دانشجویان هم بدونن که اومدن به دانشگاه که درس بخونن و کسی به خودش این اجازه را نده که به استاد مملکت حمله کنه».

حل و فصل امور دانشگاه در محیط دانشگاه نه در منزل، مضمون دیگری است که از مصاحبه‌ها استخراج گردید. از نظر استادیار رشته بهداشت مواد غذایی «استاد نباید مجبور باشه که مسائل کاری و مربوط به دانشگاه را خارج از ساعات کاری حل و فصل کنه» در این راستا مشارکت‌کننده‌ای ادعان داشت که «شما عصر که خونه میره، تو راه که زنگ میزنن، خونه میرسی زنگ میزن اصلاً ساعت هم نگاه نمی‌کنن، تلگرام که جرأت نمی‌کنی باز کنی. خب، عزیز من به خودت زحمت بده بیا دانشگاه و بپرس. اگر هم پاسخ ندی به مدیرگروه گفته میشه و ایشون میگن چرا جواب نمی‌دید. هیچ سازمان و پرسنلی مثل ما نیستن که تازه میرسی خونه کارت شروع بشه».

مضامین استخراج شده از مصاحبه‌ها که به نمونه‌هایی از نقل قول‌ها پرداخته شد، در قالب

شکل زیر ترسیم شده است



شکل ۱- مدل استخراج شده از مصاحبه‌ها

بحث و نتیجه گیری

در راستای مضامین مؤثر بر شادکامی بانوان هیأت علمی دانشگاه مازندران، نتایج پژوهش نشان داد که از نظر مشارکت کنندگان، مضامین مختلفی بر روی شادکامی آنها تأثیر دارد. صرف نظر از شادی‌های درونی و عواملی که مربوط به خارج از محیط دانشگاه می‌باشد، این پژوهش هدف خود را معطوف در محیط کار نموده است. عوامل مختلف دیگری بر شادکامی مشارکت کنندگان تأثیر داشته؛ مانند وجود آرامش در منزل، همکاری و درک همسر، داشتن منزل و خودرو در شأن یک عضو هیأت علمی و عواملی از این قبیل. اما آنچه این پژوهش بر آن متمرکز شده، مضامینی است که باعث شادکامی بانوان هیأت علمی در دانشگاه مازندران می‌شود. مضامینی که شادکامی مشارکت-کنندگان پژوهش حاضر را به دنبال داشت در قالب ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۲۶ مضمون پایه استخراج گردید.

در پژوهش حاضر مضامین سازمان‌دهنده و اصلی؛ برابری جنسیتی، ارجحیت نگاه حرفه‌گرایانه، توجه به بسترهای رفاهی و معیشتی، وجود روابط صمیمانه، پرداخت‌های مالی به موقع و استقلال آکادمیک می‌باشد. بانوان هیأت علمی به این امر اشاره داشتند که از یکی مهمترین دلایل شادکامی آنان برابری جنسیتی و ارجحیت نگاه حرفه‌گرایانه است. برابری جنسیتی، خود در قالب مضامین برابری در تصمیم‌گیری، حضور در هیأت رییسه، معاونت‌ها و بخش‌های مدیریتی دانشگاه و برابری در پرداخت مالی شناخته می‌شود. از این منظر با پژوهش یورولماز (Yorulmaz, 2016) همسو است که بیان داشت بین برابری جنسیتی و شادکامی رابطه مثبتی وجود دارد. نتایج پژوهش مذکور مربوط به مطالعه‌ی ۱۵۰ کشور بوده است. در این راستا باید گفت که نئومارکسیست‌ها و طرفداران حقوق زنان معتقدند این سلطه‌ی مردانه در نظام مردسالاری است که تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده و فرایندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت جنسیتی را تثبیت کرده است و لذا نابرابری موجود یک ساخت اجتماعی و پیامد فرهنگ مردسالار است. پژوهش‌های صورت‌گرفته در ایران نیز نشان داده که زنان به‌عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند، ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، به حاشیه رانده می‌شوند چرا که تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند (Abedini baltork & Mansoori, 2018). به‌طور معمول، زنان در سازمان‌ها با محدودیت‌ها و موانع بیشتری مواجه‌اند. تبعیض علیه زنان در حوزه‌های مختلفی همچون تفکیک‌های شغلی، فاصله حقوق و دستمزد، خشونت‌های جنسی و جلوگیری از ارتقای شغلی اعمال می‌شود (Bruckmuller et al, 2014; Diehl and Dzubinski, 2016; Fitzsimmons & Callan, 2016) علاوه بر این، باورهای سنتی و هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی در بسیاری از کشورها به‌منزله‌ی مانعی مهم نقش ایفا می‌کنند. باورهای

فرهنگی و تاریخی، که در بیشتر مناطق جهان وجود دارند و مبتنی بر آن مردان در همه‌ی زمینه‌ها برتری دارند، سبب شده امروزه نیز تا حدودی شاهد انکار کارایی بانوان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، به‌خصوص در ارتقای پست‌های سازمانی، باشیم (Rink, Ryan & Stoker, 2013).

این نکته را باید خاطر نشان ساخت که فرآیند تعریف و القای نقش‌های جنسیتی از کودکی آغاز می‌شود. لباسی که به پسرها پوشانده می‌شود، حتی از نظر رنگ با لباس خواهرانشان متفاوت است. پسرها گوشواره و گردنبند و گیس ندارند. عروسک، اسباب بازی دختران و تفنگ و ماشین اسباب بازی پسرها است خلبانی و مهندسی شغل آینده پسر بچه‌ها است، در حالی که هیچ کس از خواهرانشان نمی‌پرسد که در آینده دوست دارند چه کاره شوند. پسرها مرد شده‌اند و مرد که گریه نمی‌کند، ولی دخترها مرد نشده‌اند و قرار هم نیست مرد شوند، پس می‌توانند بگریند. نقش‌های جنسیتی نه فقط از طریق خانواده که در تلویزیون، مدرسه و کتاب قصه‌ها نیز ارائه می‌شوند، اما نباید فراموش کرد که گفتمان مردسالار در جامعه‌ای غالب است که این نقش‌های جنسیتی را تعریف و القا می‌کند.

در واقع فرهنگ و هنجارهای اجتماعی، نقش تعیین کننده‌ای در جنسیتی شدن دارند؛ به طوری که می‌توانند تولید کننده یا بازتولید کننده دو گانه‌های زنانه- مردانه در امور روزمره و یا حتی اصلاح کننده آن باشند. جنسیت به‌عنوان برساخته‌ای اجتماعی و متغیری فرهنگی، تحت تأثیر مؤلفه‌های عینی و ذهنی آموزشی قرار می‌گیرد. چرا که جنسیت ناظر بر ویژگی‌های شخصیتی و روانی‌ای است که جامعه آن را معین می‌کند و با مرد یا زن بودن یا به اصطلاح زنانگی و مردانگی همراه می‌باشد. به همین دلیل، افراد به تدریج هنجارها و توقع‌های اجتماعی متناسب با جنس خود را درونی می‌کنند و برای اجتناب از طرد از جامعه در چارچوب هنجارهای اجتماعی مبتنی بر کلیشه‌های جنسیتی خود رفتار می‌کنند و شیوه بیان احساسات، حالات روانی و حتی علایق خود را در این چارچوب قرار می‌دهند (Taleghani, Pourezat & Faraji, 2009).

در بسیاری از پژوهش‌ها، به منظور به حاشیه رانده شدن بانوان از نظریه‌ی سقف شیشه‌ای استفاده می‌شود. در واقع، در بسیاری از زمینه‌ها، قوانین نانوشته‌ای وجود دارد که به عدم ارتقا منجر می‌گردد. به عبارت دیگر، باید گفت که به صورت قانون مصوب در زمینه‌ی برتری جنسیتی، نژادی و زبانی در کمتر سازمانی دیده شود، با این حال، همیشه اقلیت‌های مذهبی، بانوان و رنگین پوست‌ها در شرایط برابر ارتقای کمتری را به دست می‌آورند. روی هم رفته زنان نیمی از افراد جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان نسل‌های آینده و عنصر مهمی در توسعه‌ی علمی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور محسوب می‌شوند. لذا باید با در نظر گرفتن جایگاهشان در نظام اسلامی، به گونه‌ای تنظیم شود تا امکان پرورش استعدادها مهیا شود و با کاهش فاصله قابلیت‌های علمی زنان و مردان، بسیاری

از مشکلات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را حل نمود (Shadi talab & ebrahimpour, 2017) و این مسأله در دانشگاه به واسطه‌ی حضور و الگوبرداری دانشجو بیش از پیش اهمیت می‌یابد. این مسأله همواره وجود داشته است طوری که در قانون سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در بررسی مشکلات و تنگناهای نظام آموزشی کشور، در ارتباط با بحث جنسیت مواردی همچون محدودیت مشارکت زنان در سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری در نظام آموزشی کشور، عدم تناسب جنسیت معلمان با دانش‌آموزان، کمبود مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای به‌ویژه زنان، بی‌توجهی به نقش مطلوب زن در محتوای برخی کتاب‌های درسی تأکید شده است (Atashak, 2012) با این حال همچنان اینگونه مسائل در سیستم آموزشی وجود دارد و همچنان به چشم می‌خورد. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌هایی هم‌راستا است (Jafarnezhad & esfidani, 2007; Zahedi, 2002; Mirghafori, 2006).

یکی دیگر از مضامین استخراج شده، توجه به بسترهای رفاهی و معیشتی بوده است. از این منظر همسو با نتایج پژوهش لعله‌ئی (Lalaei, 2007) که عنوان کرد برنامه‌های فرهنگی باعث شادی و افزایش بهره‌وری می‌شود. همچنین با نتایج پژوهش کشاورز و وفاپیان (Keshavarz & Vafaian, 2007) نیز همسو است که نشان دادند بین فعالیت‌های هنری و ورزشی با شادکامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این طبق اعتقاد محمدزاده و صالحی (Mohammadzadeh & Salehi, 2015) نبود امکانات ورزشی و برنامه‌های تفریحی و اردو، بی‌توجهی به فضاسازی جذاب و شاد اتاق استادان، نیز بر شادی تأثیر می‌گذارد که فقدان اینها، فقدان نشاط و پویایی را به دنبال خواهد داشت که بانوان هیأت علمی در این بخش به این موارد اشاره داشتند.

از دیگر مضامین استخراج شده، وجود روابط صمیمانه می‌باشد. در این راستا باید عنوان نمود که؛ انسان‌ها به‌صورت فطری و غریزی موجوداتی اجتماعی هستند و گرایش دارند در بین هم نوعان خود باشند، در گروه‌های مختلفی عضو باشند. چرا که از این اجتماعی بودن حس اهمیت و بزرگی می‌گیرند. می‌توان اینگونه ادعا کرد که انسان به اندازه‌ای که به آب و غذا نیاز دارند، به اجتماعی بودن نیز نیاز دارد. بنابراین کاملاً منطقی است که داشتن روابط کاری مستحکم، مثبت و سازنده، راندمان کاری را بالا رود. علاوه بر موضوع فطری انسان‌ها، روابط کاری خوب و مثبت چندین مزیت دیگر نیز دارد: با داشتن روابط شغلی خوب، محیط کار فضای با نشاط‌تری خواهد داشت و تمام کارکنان از این فضای با طراوت لذت می‌برند. همچنین با وجود رابطه‌های مثبت در کار، خلاقیت نیز افزایش می‌یابد و یک سازمان را کد به یک سازمان پویا، به روز و قوی تبدیل می‌شود. اما موضوع به همین جا ختم نمی‌شود، هر کدام از کارکنان می‌توانند به جای تحمل استرس و فشارهای ناشی از روابط بد و منفی، شور و نشاطی ناشی از روابط خوب داشته باشند. بدون داشتن روابط کاری مثبت،

اعتمادی نیز بین کارکنان با همدیگر، مدیر با کارکنان ایجاد نمی‌شود. ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه صمیمانه در محیط کار می‌تواند در رشد عواطف به ویژه نشاط مهم باشد (Malekzadeh & Rahnama, 2016). اهمیت این مضمون زمانی بیشتر می‌شود که نتایج پژوهش‌های مختلفی حاکی از آن است که؛ اهمیت این نوع سرمایه در شادی بیش از سرمایه انسانی است که در قالب تحصیلات، درآمد و موقعیت اجتماعی خود را نشان می‌دهد (Hemmati, 2018; Gholami & etal, 2013).

پرداخت‌های مالی به موقع از دیگر مضامینی است که از مصاحبه‌ها استخراج گردید. در واقع یکی از ویژگی‌های مهم حقوق و دستمزد آن است که باید به گونه‌ای باشد تا برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه‌ی کارکنان به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی را برآورده سازد. اما متأسفانه با توجه به وضعیت اقتصادی کشور و نرخ تورم بالا و علاوه بر آن، ساحلی بودن محل استقرار دانشگاه مازندران (بابلسر) که به دلیل توریستی بودن، هزینه‌ها بیشتر از شهرهای استان است، حقوق دریافتی برای برطرف نمودن اولین مرتبه از سلسله نیازها کافی نیست. به همین اعضای هیأت علمی (به خصوص آقایان) واحدهای بیشتری را برای تدریس قبول می‌کنند تا با پرداخت حق التدریس، در تأمین معاش خانواده دچار مشکل نشوند. پرداخت به موقع و متناسب با شغل، انگیزه‌ی مؤثری جهت توسعه مهارت، معلومات و تصدی افراد برای مشاغل و پست‌های پر مسئولیت خواهد بود (Saraf & Arasteh, 2006). همچنین بسیاری از پژوهش‌ها ادعان داشته‌اند که تورم یکی از عوامل کاهش سطح شادی می‌باشد (Mohammadzadeh, Asgharpour & Moniei, 2013; Ruprah & Luengas, 2010; Mohammadian Mansour & etal, 2015; Bakhtiari & Fathabadi, 2010).

از دیگر مضامین استخراج شده، استقلال آکادمیک بوده است. در این راستا باید عنوان نمود که موفقیت هر سازمان، به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن بستگی دارد (Dadashzadeh & etal, 2013) که یکی از مضامین اثرگذار در این رابطه، شادکامی می‌باشد. در دانشگاه، اگر اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی هر چه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت (Janalizadeh & etal, 2013). اعضای هیأت علمی در نظام آموزش عالی کشور به دلیل آگاه بودن بر بسیاری از ره‌آورد‌های اجتماعی و محیطی خود، نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند (Ghasemi & Salehi, 2017). حمایت دانشگاه از اعضای هیأت علمی به خصوص بانوان و اعضای جدید الاستخدام، بهره‌وری آنها را بالا برده و به دلیل ایجاد حس خوب نسبت به محیط کار خود، در نهایت شادکامی اعضا را به دنبال خواهد داشت.

از طرفی رفتارهای چالش‌زای دانشجویان در کلاس درس، باعث اختلال در روند آموزش و یادگیری می‌شود که در نهایت فرسودگی شغلی اساتید را به دنبال خواهد داشت. از این منظر استادان نیاز به حمایت از سوی دانشگاه را دارند که همسو با پژوهش راد، ترکمن نژاد سبزواری و موفقی (Rad, Torkmannejad Sabzevari & Karimi Moonaghi, 2015) است که در پژوهش خود نشان دادند؛ فرسودگی شغلی استادان همراه با واکنش‌هایی مانند سرخوردگی، حیرت، شوک و نگرانی از مشاهده رفتار چالش‌زا خواهد بود. گاهی رفتارهایی از دانشجویان سر می‌زند که بی ادبانه و گاهی خشن است (نمونه‌ای از آن در بخش مربوطه از حمله و مجروح شدن استاد عنوان شد). از قبیل؛ به چالش کشیدن دانش استاد یا اعتبار او، بی احترامی و دست انداختن به استاد، ارسال ایمیل یا پیامک‌های نامناسب و سرشار از بی احترامی. بر این اساس حمایت دانشگاه از استادان می‌تواند از دغدغه آنان کاسته و در نهایت شادی اعضای هیأت علمی را با خود به ارمغان بیاورد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

پیشنهادها بر مبنای نتایج بدست آمده عبارت است از؛ رئیس دانشگاه، از توانمندی‌های بانوان در هیأت رییسه یا در بخش‌های مدیریتی دیگر بهره ببرند؛ به دلیل ارجحیت نگاه حرفه‌گرایانه در تلاش مشارکت کنندگان، پیشنهاد می‌شود در بسیاری از موارد شفاف سازی صورت گرفته و بر مبنای قانون و ساختار دست به اقدام زده شود. مانند شیوه انتخاب استاد نمونه و از این قبیل مسائل؛ پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت آموزش در سیستم آموزش عالی، به گوشه‌ای رانده نشود. چرا که بسیاری از پژوهش‌ها (که تکیه و مبنای اصلی پیشرفت در دانشگاه) توسط دانشجویان تحصیلات تکمیلی انجام می‌شود که استادان جدید الاستخدام و گاهی بسیاری از بانوان (به دلیل نوع نگاه جنسیتی) از این امکان برخوردار نیستند؛ لحاظ نمودن و تشویق استادانی که از نظر آموزشی توانمند و پرتلاش هستند؛ با توجه به آنکه از مهمترین دغدغه بانوان، داشتن مهد کودک در دانشگاه می‌باشد، پیشنهاد می‌شود در این راستا گام‌های لازم برداشته شود؛ پیشنهاد می‌شود سالن‌های ورزشی و فرهنگی برای استفاده در ساعات و روزهای مختلف فراهم گردد؛ پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی با محتوای روان‌شناختی مانند مهارت‌های زندگی، شاد زیستن و کارگاه‌هایی که برای زندگی خود استاد و دانشجو مفید است، برگزار شود؛ فراهم نمودن دفتر کار مناسب برای اعضای هیأت علمی؛ فراهم نمودن فضایی مناسب برای بانوان جهت برگزاری جلسات و هم اندیشی‌ها؛ فراهم نمودن دریافت تسهیلات (به معنای واقعی) مانند وام‌های کم بهره، مسافرت به استان‌های مختلف (در پرداخت هزینه)، بن‌های خرید (مانند کتاب، لوازم و از این قبیل موارد)؛ ایجاد فضایی صمیمانه

و به دور از ریاکاری در سطح دانشگاه؛ پرداخت به موقع حق التدریس و گرنت‌ها؛ داشتن استقلال آکادمیک و برگزاری نشست‌های بین استادان و ریاست دانشگاه برای تبادل نظر و گفتگو.

References:

- Abedini Baltork, M & Mansoori, S(2018). Identifying and leveling the barriers to women's managerial promotion in an interpretive structural modeling education system. *Women in Development and Politics*. 16 (3): 414-397.(In persian).
- Abedini Baltork, M .(2015).Explaining the characteristics of a constructivist curriculum in higher education and determining its realization in postgraduate courses at Shiraz University of Medical Sciences. Isfahan: University of Isfahan.(In persian).
- Alipour, A & et al. (2006). Happiness and immune function. *Journal of Psychology*. 15: 219 - 231.(In persian).
- Argyle, Michael (2004). *The Psychology of Happiness*. Translation: Massoud Gohari Anarak. Isfahan: Academic Jihad. (In persian).
- Atashak M (2012). Evaluating Gender Justice in the Iranian Education System. *Women in Development and Politics*.10(4): 127-157.(In persian).
- Azerbaijani, M and Ali Mohammadi, K (2010). Construction and Validation of the Happiness Test of Islam. *Islamic Education*. 10: 123-150 (In persian).
- Bakhtiari S & Fathabadi M (2010). The Relationship between Unemployment and Inflation with Happiness and Welfare: An Experimental Study for Selected Asian Countries. Tehran: Strategic Report, Deputy of Economic Research (In persian).
- Barkhoda, S. J. (2016). An Analytical Study of Joy and Happiness and its Affecting Factors and Level of Influence of the Most Important Factors among School Teachers (Case Study: Primary Schools of Marivan). *New Research in Management and Accounting*. 2 (4): 41- 55.(In persian).
- Beiramipour, A (2011). Investigation of Descriptive Qualitative Evaluation Plan in Primary Schools of Iran and Providing Theoretical Framework for its Proper Implementation. (PhD Thesis: Curriculum Planning). University of Isfahan, Isfahan.(In persian).
- Bruckmuller S, Ryan M.k, Rink F & Haslam A.S (2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy.Social Issues and Policy Review. 8(1): PP 202_ 232.
- Dadashzadeh Asl, M; Kowsari, M and Nobakht, M.B. (2013). The Role of Influencing Factors in Motivating Faculty Members of Islamic Azad University, Astara Branch. *Few studies in management*. 4 (4): 230-211.(In persian).
- Diehl, A B and Dzubinski L.M (2016). Making the Invisible Visible: A Cross-Sector Analysis of Gender-Based Leadership Barriers. *Human Resource Development Quarterly*. 27(2): PP 181-206.

-Emami Sigaroudi, A; Dehghan Nayeri, N; Rahnavard, Z and Nouri Saeed, A (2012). Qualitative Research Methodology: Phenomenology. *Comprehensive Nursing & Midwifery*. 22; 56-63.(In persian).

-Fitzsimmons T. W. Callan V. J. (2016). Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite. *The Leadership Quarterly*. 27(3): PP 354-370.

-Gall, M; Borg, W & Gall, J et al. (2007). Quantitative and qualitative research method in educational sciences and psychology. Translated by: Ahmad Reza Nasr et al, Tehran: The Samt and Shahid Beheshti.(In persian).

-Ganji, M. (2008). Analysis of Sociological Factors Affecting Happiness of Household Heads in Isfahan (PhD Thesis). Isfahan: University of Isfahan.(In persian).

-ghasemi, M and Salehi, K (2017). Pathology Barriers and Challenges for New Faculty Members. *Iranian Higher Education*. 9 (2): 103-81.(In persian).

-Gholami, M. Hosseini, M. A. Maddah, S. B. Jafari, N. Najafi, F. (2013) "The Role of University Social Capital in Facilitating Clinical Education in Nursing." *Strides in Development of Medical Education*.10 (1): 119-123.(In persian).

-Hashemianfar, J (2007). Investigating the Factors Affecting Social Inequalities with Emphasis on Social Capital (PhD Thesis). Isfahan: University of Isfahan.(In persian).

-Helliwell J.F; Huang H & Wang SH. (2017). *The Social Foundations of World Happiness*. Columbia: The earth Institute Columbia University.

-Hemmati, R (2018). Feeling of happiness and its affecting academic factors (Case study: female students of Isfahan University). *Applied Sociology*. 23(4): 21-38.(In persian).

-Jafarnezhad, A; Esfidani, M.R. (2007). The Status of Women in Employment and Management (Iran Case Study), *Women's Studies*. 3 (7): 77-103.(In persian).

-JanaliZadeh Chobesti, H; Farzaneh, S & Gholami, A.A (2013). Correlation between Quality of Life and Scientific Productivity of Faculty Members. *Sociological Studies of Youth*. 4 (12): 56-31.(In persian).

-Javahery, F & Daryapur, Z (2008). Occupational Problems of Women Faculty Member. *Women's Research*. 6 (2): 106-79.(In persian).

-Keshavarz, A and Vafaian, M. (2007). Investigating Factors Influencing Happiness. *Investigating Factors Influencing Happiness*. *Applied Psychology*.2 (5): 51-62.(In persian).

-Kumar Pradhan R & Hati L (2017). Impact of employee wellbeing on psychological empowerment: mediating role of happiness. *Int. J. Manufacturing Technology and Management*.31(6): 581-595

–Lalaei, S (2007). The Impact of Cultural Programs on Happiness and Increasing Productivity of Municipal Organization. *Urban Management Studies*. 7 (23): 65-75.(In persian).

–Malekzadeh, Gho & Rahnama, S.N. (2016). Investigating Factors Influencing Employees' Joy at Work. Second International Conference on ICT Management and Communication. Tehran: Khadamat Bartar.(In persian).

–Mazaheri, N.(2007). Investigating the Relationship between Religious Attitude, Coping Styles (Efficient and Inefficient), and Happiness of Pre-university Students in District 9 of Tehran (M.Sc.). Tehran: Al-Zahra University.(In persian).

–Mirghafouri, S. H. (2006). Identifying and ranking the factors affecting the appointment of women to managerial positions in government agencies in Yazd province. *women Studies*. 4 (1): 101-122.(In persian).

–Mohammadian Mansour S, Gol Khandan A.A, KHansari M & Gol Khandan D(2015). Analysis of socio-economic factors affecting happiness (an econometric analysis taking into account religious constraints). *social development and welfare Planning*.25:125-163(In persian).

–Mohammadzadeh P,Asgharpour H & Moniei O(2013). Investigating the Impact of Income on Workforce Happiness in Iran. *Economic Research*.48: 139-15.(In persian).

–Mohammadzadeh Z & Salehi K (2015). Pathology of Happiness and scientific dynamics in scientific and academic centers A study with phenomenological approach. *The Macro and Strategic Policies*. 3(11): 1-25. (In persian).

–Moore S and Rosenthal D (2018). *Women and Retirement*. London: Routledge.

–Omidian, M. (2009). A Survey of General Health and Happiness in Yazd University Students. *Ferdowsi University Educational and Psychological Studies*. 10 (1): 116-101.(In persian).

–Poursardar N,Feizaalah pour S, Panahandeh A, Sangari A.A & Abdi zarin S(2013). The Impact of Optimism on Mental Health and Life Satisfaction: A Psychological Model of Well-Being.Hakim. 16(1): 42-49.(In persian).

–Rink, F., Ryan, M. K. & Stoker, J. I. (2013). “Clarifying the precariousness of the glass cliff: How social resources and gender stereotypes affect the evaluation of leaders in times of crisis”, *European Journal of Social Psychology*, 43: PP 381–392.

–Rad M,Torkmannejad Sabzevari M & Karimi Moonaghi H.(2015).Dealing with Challenging behaviors(incivility) in medical sciences students: A review study. *Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences*. 3(1): 49-58.(In persian).

–Ruprah, I. J. & Luengas, P. (2011). Monetary policy and Nhappiness: Preferences over Inflation and Unemployment in Latin America. *The Journal of Socio-Economics*.40:59-66.

-Sadeghi R, Zareeipour M.A, Akbari H & Beigi M.KH. (2011). Mental health status and its related factors in women referred to health centers. Health and care. 13(4): 1-9.(In persian).

-Sarraf, A and Arasteh, M. (2006). Pathology of Payroll Management Systems. Management. 107/108: 73-69.(In persian).

-Shaditalab, zh and Ebrahimpour, S. (2017). Recounting Women's Experiences in Promotion to a Master's Degree in Iranian Universities. Social Welfare. 17 (66): 105-53.(In persian).

-Sooky Z (2014). Investigating Happiness and its Related Factors in Married Women Referred to Health Centers of Shahroud City. Iran Red Crescent Med J. 16(9): 211-222.

-Tajmazinani A.A & Hamed M (2014). A Study of the Transformation of Gender Culture in Textbooks (A Comparative Study of the First Persian Elementary Books of 1978, 1983, 2003). social Sciences.104: 64-73.(In persian).

-Taleghani GH, Pourezzat A.A & Faraji B.(2009). Survey on the Effect of Glass Ceiling on Decrease of Women Empowerment in Iran Power Development Co (IPDC).Public Administration. 1(2): 89-102.(In persian).

-Winches ter, P. M. H. & Browning, L. (2015). Gender Equality in Academia: a Critical Reflection. Journal of higher education, policy and management,37(3), 269-281

-Wirth, I.(2002), breaking through the glass ceiling: women in management". Geneva: ILO.

-Yorulmaz O (2016). Relationship between Happiness and Gender Inequality Index: Canonical Commonality Analysis. Research in World Economy. 7 (1): 11-20.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی