

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی
(زمستان ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۴: ۴۰ - ۹)



ابره‌های تیره و روزنه‌های امید؛ تبیین الگوی مناسبات کار و زندگی در جامعه آکادمیک

الهام ابراهیمی*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

چکیده

از آنجاکه امروزه شاهد برهم‌کنش‌های پیچیده میان زندگی شخصی و شغلی افراد هستیم، نظریه‌پردازان بیش‌ازپیش در پی شناخت عمیق‌تر این روابط به منظور توسعه دانش نظری هستند. در این میان سازمان‌ها و مجریان عملیاتی نیز درصدد شناسایی ترجیحات و نیازمندی‌های کارکنان به منظور ایجاد هم‌راستایی میان این دو حوزه‌اند. در این پژوهش، مفهوم مناسبات کار و زندگی با هدف ارائه الگویی که دربردارنده روابط دوسویه و هر دو وجه منفی و مثبت برهم‌کنش عرصه‌های کار و زندگی افراد باشد، مدنظر قرار گرفت. این پژوهش با توجه به ماهیت مشاغل دانشی و اقتضانات خاص آن، درمورد اعضای هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی انجام شد. بدین منظور با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساخت یافته با ۱۸ نفر از اعضای هیئت علمی، داده‌ها گردآوری و تحلیل این داده‌ها با روش کیفی تحلیل مضمون و نرم‌افزار QSR Nvivo در قالب الگویی متشکل از چهار مضمون فراگیر، ۱۰ مضمون سازمان‌دهنده و ۳۰ مضمون پایه تنظیم شد. مشغولیت مستمر ذهنی، تعدد و تنوع نقش‌های کاری، سرریز نگرش‌های منفی/مثبت کاری/خانوادگی، مطالبه‌گری مسئولیت‌های خانوادگی، حمایت‌گری خانواده و پروای مراقبت و ارتقای مهارت‌های زندگی ابعاد تشکیل دهنده این الگو بودند؛ الگویی که در کنار سویه منفی (تضاد دوسویه کار و زندگی) به سویه مثبت این مفهوم (غنی‌شدن کار و زندگی) هم اشاره دارد.

کلیدواژه‌ها: مناسبات کار و زندگی؛ اعضای هیئت علمی؛ سرریز مثبت؛ سرریز منفی.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، پژوهشکده اقتصاد و مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

E.ebrahimi@ihcs.ac.ir

مقدمه

در اقتصاد دانش‌بنیان امروزی، سهم سرمایه‌های انسانی در موفقیت سازمان‌ها انکارناپذیر است. دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی از جمله سازمان‌هایی هستند که سرمایه اصلی و مزیت رقابتی آنها به نیروی کار دانشی‌شان محدود می‌شود. به‌رغم این موضوع، این سازمان‌ها و مؤسسات به فراهم‌آوری شرایط مساعد و توجه به دغدغه‌های منابع انسانی شهرت ندارند (جانسرود^۱؛ ۳۷۹۲۰۰۲). به عبارت دیگر، یکی از حوزه‌هایی که در تحقیقات مرتبط با مناسبات کار و زندگی^۲ نادیده گرفته شده و یا در بهترین شرایط می‌توان گفت کمتر بدان پرداخته شده، افراد آکادمیک، استادان دانشگاه‌ها و پژوهشگران هستند (بیگی و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۱۵). در این راستا به سه خلأ پژوهشی اشاره می‌شود: نخست، قسمت عمده توجه پژوهشگران به موضوع مناسبات میان کار و زندگی، بر تضاد میان این دو عرصه متمرکز بوده است (مک درامید^۳، ۲۰۰۵). این مطالعات علاوه بر عملیاتی‌سازی مفهوم تضاد کار و زندگی (کارلسون^۴ و همکاران، ۲۰۰۰)، بر پیامدهای نامطلوب آن نظیر استرس (هیولت^۵، ۲۰۱۹)، ترک خدمت (گیاک^۶ و همکاران، ۲۰۱۹)، فرسودگی (سکستون و ادیر^۷، ۲۰۱۹) تمرکز داشته‌اند.

هرچند مطالعه این تعارضات اهمیت بسزایی دارد؛ اما با محدود کردن مطالعات به تشریح این ابعاد منفی، جنبه‌های مثبت موضوع نادیده انگاشته می‌شود. از این رو در مطالعات اخیر، بیشتر به لزوم توجه به جنبه مثبت تعامل حوزه‌های کار و زندگی در قالب عباراتی چون «غنی‌سازی» و «سرریز مثبت» اشاره شده است (کوترا^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). در راستای خلأ تحقیقاتی مذکور، نخست؛ در پژوهش حاضر از عبارت «مناسبات کار و زندگی» استفاده شده تا هر دو وجه منفی (تضاد) و مثبت و (غنی‌سازی) موضوع در نظر گرفته شود.

1. Johnsrud
2. Work life interface
3. MacDermid
4. Carlson
5. Howlett
6. Giauque
7. Sexton & Adair
8. Kotera

دوم؛ جنبه حائز اهمیت دیگر آن است که بخش عمده تحقیقات اختصاص یافته به این موضوع، به تضاد/ غنی‌سازی کار و خانواده^۱ پرداخته‌اند. در قیاس با انبوه این تحقیقات، شمار ناچیزی از پژوهش‌ها را می‌توان یافت که موضوع را فراتر از خانواده در نظر گرفته و به ارتباط میان «کار و زندگی»^۲ یا «کار و زندگی غیرکاری»^۳ پرداخته باشند. روشن است که زندگی غیرکاری افراد عرصه‌های مختلفی نظیر زندگی خانوادگی، اوقات فراغت، زندگی اجتماعی، زندگی اقتصادی و نظایر آن را دربرمی‌گیرد که می‌توانند از زندگی کاری فرد متأثر شده یا بر آن تأثیر بگذارند (سیرگی^۴ و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۴۵). در این راستا، در تحقیق حاضر رابطه میان زندگی کاری و زندگی غیرکاری افراد به معنای گسترده آن مدنظر قرار گرفته است.

سومین خلأ تحقیقاتی که تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی بدان است، رابطه دوسویه میان کار و زندگی است. به عبارت دیگر، به رغم اینکه اکثر تحقیقات به تأثیر منفی/ مثبت کار بر زندگی خانوادگی/ غیرکاری افراد پرداخته‌اند، این رابطه را می‌توان یک رابطه دوسویه در نظر گرفت؛ به گونه‌ای که کار افراد نیز از زندگی غیرکاری آنان تأثیر مثبت یا منفی بپذیرد (کینونن^۵ و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۵۰). بنابراین، در این تحقیق تعامل دوسویه مثبت/ منفی میان حوزه‌های کار و زندگی مورد واکاوی و تحلیل قرار گرفت.

از جنبه عملیاتی و کاربردی نیز موضوع ارتباط کار و زندگی همواره دغدغه مجریان عملیاتی در سازمان‌ها بوده است. این دغدغه از سه دیدگاه قابل تبیین است: نخست؛ در دهه‌های اخیر فشار کاری قابل ملاحظه‌ای بر کارکنان وارد شده است. عواملی نظیر پیشرفت‌های فناوری اطلاعات، افزایش حجم و بار اطلاعاتی، نیاز به پاسخگویی سریع، اهمیت کیفیت خدمات‌رسانی به مشتری، لزوم دردسترس بودن دائمی، تطبیق با شرایط متغیر کاری و کار توأم با تقاضای دائمی^۶، منابع مهم فشار و اختلال در تعادل کار و زندگی در دهه اخیر به شمار می‌روند. دوم؛ کیفیت

1. Work-Family
2. Work-Life
3. Work-Nonworking life
4. Sirgy
5. Kinnunen
6. Demanding work

زندگی فردی و اجتماعی تغییر نموده است. افزایش درصد طلاق و والدین مجرد، کوچک‌شدن خانواده‌ها و روابط خانوادگی، رشد جمعیت کارکنان زن و خانواده‌هایی که در آن هم زن و هم مرد شاغلند، کیفیت زندگی خانوادگی را تحت تأثیر قرار داده است. سوم؛ دیدگاه تغییر نگرش و ارزش‌های متغیر نیروی کار کنونی است. مسئله تعادل کار و زندگی برای نسل غالب نیروی کار کنونی یعنی نسل X اهمیت بسزایی یافته است (نوئه^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۱۴). شرایط مذکور محدود به مطالعات خارجی نبوده و تحقیقات انجام‌شده در داخل کشور نیز مؤید لزوم توجه به این حوزه در عرصه تحقیق و عمل است. نتایج یکی از جامع‌ترین نگرش‌سنجی‌های صورت‌گرفته براساس ارزیابی مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی نشان داد ۲۰۱۴۵۸ نفر از کارکنان ۱۵۷ سازمان ایرانی در سال ۱۳۹۶ امتیاز تعادل کار و زندگی خود را ۵۲ درصد دانسته‌اند. به عبارت دیگر، نتایج این خودارزیابی، وضعیت تعادل کار و زندگی کارکنان سازمان‌ها را در مقایسه با امتیاز دوازده نگرش مختلف (نظیر رفتار شهروندی سازمانی ۷۰ درصد، رضایت شغلی ۶۳ درصد، تعهد سازمانی ۶۱ درصد) بسیار پایین و در جایگاه یازدهم برآورد کرده است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹؛ قلی‌پور و محمداسماعیلی ۱۳۹۶). این آمار لزوم واکاوی دقیق علل و عوامل ریشه‌ای ایجادکننده تضاد کار و زندگی و ارائه راهکارهای ارتقای تعادل کار و زندگی را به صورت واضح و روشن نشان می‌دهد. به علاوه، عدم برخورداری از طرح‌های عملیاتی اثربخش جهت ایجاد تعادل کار و زندگی از جمله ریسک‌های فرایند سلامت، ایمنی، محیط و ارگونومی در حوزه مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌رود (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۶: ۱۴۱).

تحقیقات متعددی از رشته‌های مختلف به بررسی موضوع مناسبات کار و زندگی میان طیف وسیعی از مشاغل پرداخته‌اند. در این میان، برخی از مطالعات این حوزه به بررسی وضعیت تضاد/ غنی‌سازی/ تعادل کار و زندگی افراد آکادمیک اختصاص یافته است. به عنوان مثال، در مطالعه‌ای به بررسی وجود سقف شیشه‌ای^۲ در زنان عضو هیئت‌علمی و نحوه رویارویی آنان با این چالش و

1. Noe
2. Glass ceiling

تأثیر آن بر پذیرش مسئولیت‌های خانه و فرزندان پرداخته شده است (مورای^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). نتایج این پژوهش نشان داد نقش‌های خانوادگی و غیرکاری سرریز مثبت بر کار دارند؛ درحالی‌که نقش‌های کاری زنان عضو هیئت‌علمی سرریز منفی بر زندگی آنان داشت. در تحقیق دیگری تفاوت مفهوم مناسبات کار و زندگی میان زنان و مردان عضو هیئت‌علمی مورد بررسی قرار گرفت. هرچند نتایج نشان داد اعضای هیئت‌علمی زن و مرد در زمان تولد نوزاد، توان برآورده کردن تعهدات آموزشی و پژوهشی به یک اندازه محدودی، به‌رغم استفاده از مرخصی والدین داشتند. (لندکویست^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). برخی تحقیقات به بررسی پیشایندهای تعادل کار و زندگی نظیر استرس شغلی (هندل و هورن^۳، ۲۰۰۸) و فشار زمانی (فنگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۱) در اعضای هیئت‌علمی پرداخته‌اند. هردوی این عوامل اثر منفی معنی‌داری بر مناسبات کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی داشتند. هرچند در مجموع، سهم این مطالعات در قیاس با مطالعاتی که به مشاغل غیرآکادمیک پرداخته‌اند، کمتر است، اما ماهیت متفاوت این مشاغلِ دانشی، لزوم واکاوی و تحلیل عمیق موضوع در این مشاغل را نشان می‌دهد (بیگی و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۶۰).

مبانی نظری پژوهش

مفاهیم موجود در ادبیات کار- زندگی غیرکاری، سه دیدگاه اصلی را شامل می‌شوند: دیدگاه مثبت، دیدگاه منفی و دیدگاه یکپارچگی کار و زندگی^۵. مفاهیم موجود در این سه دیدگاه و حتی سنجش ابعاد این سه حوزه تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای با یکدیگر دارند. دیدگاه منفی یا به‌عبارت‌دیگر «تضاد کار و زندگی»^۶، بیشترین سهم تحقیقات این حوزه را به خود اختصاص داده است. برعکس، مفاهیم جدیدتری مانند «سرریز مثبت»^۷، «غنی‌سازی کار و زندگی»^۸ و

1. Murray
2. Lundquist
3. Hendel & Horn
4. Fang
5. Work-life integration
6. Work-life conflict
7. Positive spillover
8. Work-life enrichment

«تسهیل کار و زندگی»^۱ که نمایانگر دیدگاه مثبت به حوزه کار و زندگی هستند کمتر مورد توجه واقع شده‌اند. در نهایت، رویکردهای نوظهور «تعادل کار و زندگی»^۲، «تناسب کار و زندگی»^۳ و «سازگاری کار و زندگی»^۴ که دیدگاه یکپارچگی کار و زندگی را منعکس می‌کنند، کمترین توجه را از سوی محققان دریافت کرده‌اند (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹: ۳۳۲). شاید تعدد تحقیقات انجام شده در زمینه سنجش تعادل کار و زندگی، خوانندگان را در این زمینه با تردید مواجه کند؛ اما نکته اینجاست که در اکثر تحقیقات انجام شده تحت عنوان «تعادل کار و زندگی»، سنجش و اندازه‌گیری، پیش از مفهوم‌پردازی انجام شده است (کارلسون و گریواکز،^۵ ۲۰۱۱: ۶۱). در ادامه، سه دیدگاه مطرح در این زمینه مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.

دیدگاه منفی به کار و زندگی

از رویکرد منفی به مفهوم مناسبات کار و زندگی، تحت عنوان «تضاد» (یا در مواردی تداخل)^۶ کار و زندگی یاد می‌شود که نخستین بار توسط گرینهاوس و باتل^۷ (۱۹۸۵) به عنوان شکلی از تعارض بین نقشی تعریف شد. آنان با بهره‌گیری از نظریه استرس نقش^۸ (که تحت عنوان مدل استرس سازمانی میشیگان^۹ نیز شناخته می‌شود)، رایج‌ترین تعریف از مفهوم تضاد کار و زندگی را بدین شرح ارائه دادند: «شکلی از تعارض بین نقشی که در آن فشار ناشی از نقش‌های کاری و غیرکاری باعث ناسازگاری این دو حوزه می‌شود». این دیدگاه مستقیماً مبتنی بر نظریه کمیابی^{۱۰} (مارکس^{۱۱}، ۱۹۷۷) است که در مورد پاسخگویی به چند نقش و محدودیت انرژی انسان مطرح شده است. براساس نظریه کمیابی، منابع انرژی و زمان موجود محدود بوده و

1. Work-life facilitation
2. Work-life balance
3. Work-life fit
4. Work-life harmony
5. Carlson & Grzywacz
6. Interference
7. Greenhaus & Beutell
8. Role stress theory
9. Michigan Organization Stress Model
10. Scarcity
11. Marks

پاسخگویی به چند نقش در چنین شرایطی، به احتمال زیاد باعث تحلیل رفتن این منابع کمیاب می‌شود. در نتیجه، افراد به منظور جلوگیری از ایجاد تضاد جدی میان کار و زندگی می‌باید منابع محدود خود را به گونه‌ای به نقش‌های موجود در هر حوزه اختصاص دهند که فشار نقش^۱ تنها در حد قابل تحملی ایجاد شود (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱: ۶۵).

تاکنون سنجه‌های متعددی برای سنجش مفهوم تضاد کار و زندگی توسعه یافته است، اما بیشتر محققان بر این باورند که جنبه تعارض‌زای مفهوم مناسبات کار و زندگی بر مبنای تضاد در سه محور زمان، فشار و رفتار بروز و ظهور می‌یابد (گرینهاوس و باتل، ۱۹۸۵). اگرچه در ابتدا این فرایند سرریز منفی بیشتر به الگوهای رفتار و مهارت (یعنی نوع فعالیت‌ها) مربوط می‌شد، اما بعدها محققان با این فرض که فرایند سرریز می‌تواند فشار، هیجانات، اعتقادات و نگرش‌ها را نیز شامل شود، حوزه شمول فرایند مذکور را بسط دادند (گرتس و دموراتی^۲، ۲۰۰۴: ۲۸۱).

دیدگاه مثبت به کار و زندگی

دیدگاه مثبت به مفهوم مناسبات کار و زندگی یا به عبارتی این ایده که کار و زندگی غیرکاری می‌توانند به صورت متقابل برای یکدیگر سودمند باشند، در تلاش است تا تصویری کامل‌تر از روابط کار- زندگی ارائه دهد (فرون^۳، ۲۰۰۳). مفاهیمی چون «سرریز مثبت»، «غنی‌سازی» و «تسهیل» کار و زندگی در این دیدگاه شکل گرفته‌اند (گرینهاوس و پاول^۴، ۲۰۰۶). البته به اعتقاد برخی محققان این سه مفهوم در نظریه‌پردازی و سنجش با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱). در این دیدگاه فرض بر این است که انرژی یا مهارت‌های ایجاد شده یا توسعه یافته در حوزه کار می‌توانند عملکرد فرد در حوزه‌های غیرکاری را نیز بهبود دهند. به عبارت دیگر برخلاف نظریه کمیابی، در اینجا فرض اصلی بر این است که داشتن چند نقش می‌تواند منابع و فرصت‌های بیشتری برای فرد ایجاد کند که می‌توان از آنها برای کمک به

1. Role strain
2. Geurts & Demerouti
3. Frone
4. Greenhaus & Powell

رشد و بهبود عملکرد در سایر حوزه‌های زندگی استفاده کرد. در نتیجه به‌عنوان جایگزینی برای نظریه کمیابی (که رویکرد غالب در آن دوره بود) رویکرد گسترش^۱ مطرح شد. فرض اصلی این رویکرد این است که پاسخگویی به چند نقش لزوماً سخت نیست و باعث تحلیل رفتن منابع انرژی و ایجاد فشار نقش نمی‌شود (گرتس و دموراتی، ۲۰۰۴: ۲۸۲).

دیدگاه یکپارچه به کار و زندگی

کمترین موضوع بررسی شده در حوزه مناسبات کار و زندگی، دیدگاه یکپارچه به کار و زندگی و مفاهیم متضمن آن است. مفاهیم «تبادل» و «تناسب» و «سازگاری» کار و زندگی/ خانواده در این رویکرد مطرح می‌شوند. البته واژه تبادل بیشترین کاربرد را در این زمینه دارد. همان‌طور که پیشتر عنوان شد، تحقیقات متعددی با هدف ارتقای تبادل کار و زندگی انجام شده است، اما معدودی از این تحقیقات این مفهوم را مستقیماً مورد سنجش قرار داده‌اند و این به دلیل ضعف در مفهوم‌پردازی تبادل است. برخی محققان تبادل را تحت عنوان برابری میان زندگی کاری و غیرکاری مفهوم‌پردازی می‌کنند. برخی دیگر نیز آن را فقدان تضاد یا وجود غنی‌سازی می‌دانند (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱) که تحت عنوان «رویکرد سرریز ترکیبی»^۲ نیز شناخته می‌شود. رویکردهای جدیدتر که تحت عنوان «رویکردهای جامع تبادل»^۳ شناخته می‌شوند، به جای برابری به مفاهیم «رضایت از تبادل» و «اثربخشی تبادل» توجه می‌کنند (واین^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). در ادامه سه دیدگاه مطرح در زمینه تبادل کار و زندگی یعنی «برابری»^۵، «تناسب»^۶ و «عملکرد نقش»^۷ بررسی می‌شوند که جهت‌گیری کلیه رویکردهای موجود به تبادل کار و زندگی را نشان می‌دهند.

یکی از جریان‌های مطرح در حوزه تبادل کار و زندگی، «برابری» در زمینه کار و زندگی

1. Expansion
2. Combined spillover approaches
3. Global Balance Approaches
4. Wayne
5. Equality
6. Fit
7. Role performance

غیرکاری است. براین اساس، برای دستیابی به تعادل می‌باید منابع فردی را میان تمام نقش‌های زندگی به صورت منصفانه و برابر تقسیم کرد (کیرچمایر^۱، ۲۰۰۰: ۸۲). این تعریف به معنای مشارکت، توجه، صرف زمان، عجین شدن روان‌شناختی^۲ و هویت‌یابی برابر در تمام وظایف و نقش‌هاست (گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳: ۵۱۲). رویکرد الگوریتمیک این پژوهشگران برای محاسبه تعادل کار- خانواده، از این جریان پیروی می‌کند.

نوع دیگری از مفهوم‌پردازی تعادل، توجه به مفهوم «تناسب» است. این رویکرد معتقد است تعادل تنها به میزان صرف وقت در نقش‌های مختلف مرتبط نیست، بلکه نکته کلیدی، رضایت فرد از نقش‌های مختلفش است. به علاوه، بنا به نظر برخی نظریه‌پردازان، تعادل لزوماً به معنای سرمایه‌گذاری برابر در نقش‌ها نیست، بلکه سرمایه‌گذاری براساس ارزش‌های اساسی فرد است (میلکی و پلتولا^۳، ۱۹۹۹: ۴۷۹). به عنوان مثال، گرین‌هاوس و آلن^۴ (۲۰۱۱)، تعادل را «میزان اثربخشی و رضایت از نقش‌های کاری و زندگی براساس اولویت‌هایی که فرد برای نقش‌های مختلف در یک مقطع زمانی قائل است» می‌دانند. در مفهوم‌پردازی دیگری، تعادل نه به معنای میزان وقت و انرژی صرف شده بر جنبه‌های مختلف زندگی، بلکه براساس میزان برآورده شدن نیاز افراد به استقلال، شایستگی و ارتباط با افراد تعریف می‌شود (شلدون و نیمیک^۵، ۲۰۰۶: ۳۳۶). بنابراین، دیدگاه تناسب در مفهوم تعادل کار و زندگی، بر ارزیابی احساس افراد از عملکردشان در نقش‌های مختلف در حوزه‌های متعدد زندگی براساس ایدئال‌های شخصی آنها مبتنی است (والکور^۶، ۲۰۰۷: ۱۵۱۴).

درحالی‌که دو جریان پیشین از مفهوم تعادل کار و زندگی عمدتاً روان‌شناختی بودند، به عقیده برخی محققان لازم است توجه بیشتری به جنبه‌های اجتماعی این مفهوم معطوف شود. آنها خاطرنشان می‌کنند که ادراک افراد از تعادل کار و زندگی ممکن است به بهای توفیق‌های دیگر

1. Kirchmeyer
2. Psychological involvement
3. Milkie & Peltola
4. Greenhaus & Allen
5. Sheldon & Niemiec
6. Valcour

نادیده گرفته شود. به‌عنوان مثال، همسری که علاوه بر کار بیرون، تمام وظایف خانه را نیز به‌بهای پیشرفت همسرش در کار برعهده می‌گیرد، در واقع، رویکرد «عملکرد نقش» براساس این ایده است که دیدگاه کاملاً روان‌شناختی به موضوع مشکل آفرین است؛ چون معنای قابل‌مشاهده‌ای در زندگی بیرونی افراد ندارد. برای غلبه بر این چالش، در این رویکرد تعادل کار و زندگی به‌معنای انجام تمام و کمال انتظارات مرتبط با نقش در ارتباط با شریک کاری یا زندگی است. براین اساس، تعادل کار و زندگی معنایی خارج از ادراک افراد می‌یابد و به محققان کمک می‌کند رفتار افراد را از انتظارات رفتاری آنان تفکیک کنند (گریواکز و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۵۶). براساس این جریان، تعادل به‌معنای «انجام انتظارات مرتبط با نقش است که مورد توافق و مشترک میان فرد و شریک نقش وی در حوزه کار و زندگی می‌باشد» (گریواکز و کارلسون، ۲۰۰۷) و در یک زمینه اجتماعی تعریف می‌شود (واین و همکاران، ۲۰۱۷: ۵۵۷).

پیشینه تجربی پژوهش

به‌دلیل ماهیت بین‌رشته‌ای مطالعات کار و زندگی، تحقیقات و مقالات مرتبط با این حوزه در مجلاتی از رشته‌های مختلف به‌چاپ رسیده است. در جدول (۱) مرور پیشینه در قالب تحقیقات مرتبط با مفهوم مناسبات کار و زندگی با تمرکز بر تحقیقاتی که جامعه آماری آنها اعضای هیئت علمی، استادان یا پژوهشگران دانشگاهی هستند از سال ۱۹۸۲ تا سال ۲۰۲۰ ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه تجربی مرتبط با مفهوم مناسبات کار و زندگی در جامعه آکادمیک

منبع	هدف	روش پژوهش - نمونه	کشور	جمع‌بندی نتایج
یوگوا ^۱ (۱۹۸۲)	بررسی رابطه زمان صرف‌شده در فعالیت‌های آکادمیک و احساس اضافه بار نقش	توصیفی پیمایشی - ۱۶۴ زن عضو هیئت علمی	امریکا	بین بار کاری (اضافه بار نقش) افراد آکادمیک به جهت عینی-کمی و ذهنی-کیفی تفاوت معنی دار وجود دارد.
نیر و سورکینلی ^۲ (۱۹۸۶)	بررسی رابطه میان کار و زندگی اعضای هیئت علمی	آمیخته - ۱۱۲ عضو هیئت علمی	امریکا	افراد آکادمیک درجه بالایی از «سرریز» میان کار و زندگی را تجربه می‌کنند.

1. Yogev
2. Near & Sorcinelli

ابراهای تیره و روزنه‌های امید؛ تبیین الگوی مناسبات کار و زندگی در جامعه آکادمیک

منبع	هدف	روش پژوهش - نمونه	کشور	جمع‌بندی نتایج
تورن ^۱ (۱۹۹۱)	بررسی رابطه میان مسئولیت‌های خانوادگی و بهره‌وری آکادمیک زنان هیئت‌علمی	تحلیل محتوا-۴۲ زن عضو هیئت‌علمی	فلسطین اشغالی	بین میزان مسئولیت‌های خانوادگی و تعداد فرزندان زنان عضو هیئت‌علمی و بهره‌وری آکادمیک آنان ارتباطی وجود ندارد.
آرمنتی ^۲ (۲۰۰۴)	بررسی دیدگاه زنان عضو هیئت‌علمی در مورد تأثیر فرزندان و مسئولیت‌های خانوادگی بر پیشرفت شغلی آنان	تحلیل مضمون-۱۹ زن عضو هیئت‌علمی	کانادا	به اعتقاد زنان عضو هیئت‌علمی، درگیر شدن در فرایند رشد و پرورش فرزندان، پیش از رسیدن به جایگاه شغلی موردنظرشان، به پیشرفت شغلی آنها لطمه می‌زند.
ثاناکودی ^۳ و همکاران (۲۰۰۶)	تبیین تجارب زنان عضو هیئت‌علمی در زمینه پیشرفت شغلی آنان در فرهنگ اروپایی و هندی	تحلیل مضمون-۳۰ زن عضو هیئت‌علمی	استرالیا و موریس	چالش ایجاد تعادل میان کار و خانواده به عنوان یکی از چهار مضمون فراگیر در تحلیل تجارب زیسته زنان در کارراه شغلی آنان شناسایی شد.
اسکاکووا ^۴ (۲۰۰۷)	تبیین تجارب زنان عضو هیئت‌علمی مهاجر از ۲۲ کشور به امریکا در زمینه تلاش آنان برای ایجاد تعادل کار و خانواده	تحلیل مضمون-۳۴ زن عضو هیئت‌علمی مهاجر به امریکا (شامل ایران)	آمریکا	یکی از مضامین فراگیر احصاشده «هزینه شغل آکادمیک» بود و نتایج نشان داد موضوع تعادل کار و زندگی، زنان را به شیوه‌ای متفاوت از مردان متأثر می‌سازد.
سانتوس و کاربال-کاردوسو ^۵ (۲۰۰۸)	بررسی تنش‌ها و تضادهای بین کار و خانواده	تحلیل محتوا-۳۲ عضو هیئت‌علمی	پرتغال	وجود فرهنگ سنتی نقش‌های جنسیتی به همراه فرهنگ غیرحمایتی خانواده به درک تنش و تضاد میان کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی منتهی شد.
بیکر ^۶ (۲۰۱۰)	احصای ادراکات پژوهشگران و اعضای هیئت‌علمی در مورد انتخاب‌ها/محدودیت‌های کار و خانواده	تحلیل مضمون-۳۰ فرد آکادمیک (۲۰ عضو هیئت‌علمی دانشگاه و ۱۰ عضو هیئت‌علمی پژوهشگر)	پرتغال	حمایت والدین، همسر، سازمان، انجام امور منزل، فرزندان، تغییر محل سکونت و الزام سفرهای کاری به‌عنوان مهم‌ترین مضامین اثرگذار بر ادراک کارکنان در حوزه مناسبات کار و زندگی تعیین شد.
هیجسترا و رافسدوتیر ^۷ (۲۰۱۰)	بررسی تأثیر اینترنت و سایر فناوری‌های ارتباطی بر تعادل کار و خانواده در اعضای هیئت‌علمی	گزارنده تئوری-۲۰ عضو هیئت‌علمی	ایسلند	اینترنت و فناوری‌های ارتباطی، پیچیدگی‌هایی از قبیل کاهش تخصص، افزایش بار کاری و تقاضای دانمی دردسترس بودن را ایجاد می‌کند و به‌رغم افزایش انعطاف‌پذیری، به تضاد

1. Toren
2. Armenti
3. Thanacody
4. Skachkova
5. Santos & Cabral-Cardoso
6. Baker
7. Heijstra & Rafnsdottir

منبع	هدف	روش پژوهش - نمونه	کشور	جمع‌بندی نتایج
براون ^۱ و همکاران (۲۰۱۱)	تبیین تجربه افراد آکادمیک در زمینه تعادل کار و زندگی	پدیدارشناسی- ۱۷ عضو هیئت علمی با تخصص پزشکی	کانادا	کار و زندگی می‌انجامد. روایت داستان این افراد آکادمیک از پیچیدگی برقراری تعادل کار و زندگی برای آنان حکایت می‌کند و این فرایند مرزبندی کار و زندگی و شیوه‌های مدیریت آن دائماً در حال تغییر است.
نیکونن ^۲ (۲۰۱۲)	تبیین نحوه نگرش اعضای هیئت علمی به موضوع تعادل کار و زندگی در دانشگاه‌های با گرایش کارآفرینی و شایسته‌سالاری	تحلیل محتوا- ۳۱ عضو هیئت علمی	فنلاند	ابتدا اعضای هیئت علمی از آزادی و انعطاف‌پذیری مشاغل خود ابراز خرسندی کردند اما زمانی که بحث خانواده و فرزندان به میان آمد، نابرابری جنسیتی، تعارضاتی در زندگی افراد ایجاد می‌کرد.
سالی ^۳ (۲۰۱۳)	مقایسه فرهنگ سه دانشگاه مختلف ایالات متحده از نظر حمایت از زندگی خانوادگی مردان	مطالعه موردی- ۵۱ مرد عضو هیئت علمی	امریکا	سه دانشگاه با فرهنگ‌ها و راهکارهای مختلف، با عناوین «مفعول»، «موقعیتی» و «فعال» در زمینه حمایت از زندگی خانوادگی مردان شناخته شدند.
چاتانی ^۴ و همکاران (۲۰۱۷)	بررسی وجود شکاف در اولویت زندگی واقعی و ایدئال اعضای هیئت علمی و تأثیر آن بر تعادل کار و زندگی	پیمایش- ۳۳۰ عضو هیئت علمی	ژاپن	اکثریت (۶۴٪) شرکت کنندگان، کار را به‌عنوان اولویت اول زندگی «واقعی» خود پذیرفته بودند، اما تنها ۲۸٪ آنان کار را به‌عنوان اولویت اول زندگی «ایدئال» خود می‌دانستند.
بیگی و همکاران (۲۰۱۶)	واکاوی و بررسی تضاد کار و زندگی در اعضای هیئت علمی	پیمایش- ۲۵ دانشگاه دولتی ایران	ایران	بین ساعات کاری/ ساعات صرف‌شده در خانواده با تداخل کار با خانواده/ تداخل خانواده با کار رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. تداخل کار با خانواده بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد و اشتغال همسر این رابطه را تعدیل می‌کند.
بیگی و همکاران (۲۰۱۸)	ترکیب ۴۵ مطالعه کیفی به منظور بررسی تأثیر تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر بر تضاد کار و زندگی اعضای هیئت علمی	مناستز کیفی- ۴۵ مطالعه کیفی	-	مدیریت مرزهای کاری، مدیریت زمان، مرحله شغلی/ خانوادگی که فرد در آن قرار دارد، ماهیت شغل آکادمیک و فرهنگ محیط کار، رابطه میان تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر و تضاد کار و زندگی را تعدیل می‌کنند.

1. Brown
2. Nikunen
3. Sallee
4. Chatani

ابراهای تیره و روزنه‌های امید؛ تبیین الگوی مناسبات کار و زندگی در جامعه آکادمیک

منبع	هدف	روش پژوهش - نمونه	کشور	جمع‌بندی نتایج
فونتینها ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)	مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعادل کار و زندگی در افراد آکادمیک و غیر آکادمیک	پیمایش - ۱۴۷۴ آکادمیک و ۱۹۵۳ غیر آکادمیک	انگلیس	ادراک کیفیت زندگی کاری و تعادل کار و زندگی در افراد آکادمیک پایین‌تر از افراد غیر آکادمیک شاغل در مؤسسات آموزش عالی بود.
ایپ ^۲ و همکاران (۲۰۲۰)	مقایسه ابراز تعادل کار و زندگی در مردان و زنان عضو هیئت‌علمی	پیمایش - انجمن امریکایی دانشکده‌های داروسازی	آمریکا	مردان در مقایسه با زنان بیشتر تمایل داشتند وجود تعادل کار و زندگی را ابراز کنند.
اورسول و کرودر ^۳ (۲۰۲۰)	ارائه پیشنهادهایی برای ایجاد یک دانشگاه خانواده دوست	مرور ادبیات	آمریکا	سیاست‌های صلب و فرهنگ غیر حمایتی دانشگاهی باعث ایجاد مشکل در مسیر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی می‌شود. مداخلات توسعه‌ای در سطح فردی، دانشکده‌ای و دانشگاهی و تغییر به سمت دانشگاه با فرهنگ حمایتگری خانواده، تضاد کار و زندگی را کاهش می‌دهد.
صمدی (۱۳۹۱)	بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی	پیمایش ۸۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و الزهراء	ایران	میان اضافه بار نقش کاری با تضاد کار و زندگی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ ولی بین حمایت سازمانی و تضاد کار و زندگی همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد.
زارع و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی و سنجش میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران	پیمایش-۱۸۴ نفر از اعضای هیئت‌علمی پردیس‌ها و دانشکده‌های دانشگاه تهران	ایران	تعادل کار و زندگی به‌عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری، در وضعیت متوسطی قرار داشت.
نجفی و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی	پیمایش - اعضای هیئت‌علمی یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران	ایران	بیش از نیمی از اعضای نمونه آماری نتوانسته بودند بین کار و زندگی، تعادل برقرار کنند. ساعات کار نسبتاً زیاد، پایین بودن سطح درآمدها و عدم برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده بهینه از زمان و فرصت‌ها بیشترین تأثیر را در برهم‌خوردن تعادل کار و زندگی داشت.

1. Fontinha
2. Ip
3. Eversole, & Crowder

با مرور مطالعات پیشین، وجوه تمایز یا سهم دانش‌افزایی این تحقیق در قالب موارد زیر مشخص می‌شود:

نخست؛ نتایج بررسی‌های به‌عمل‌آمده نشان داد عمده تحقیقات انجام‌شده در داخل کشور صرفاً از سازه‌های ازپیش‌معرفی‌شده برای بررسی تأثیرگذاری مفاهیم تضاد/ غنی‌سازی کار و زندگی بر پیامدهای نگرشی و رفتاری و یا تأثیرپذیری آن از دیگر متغیرها استفاده کرده‌اند. به‌علاوه، به‌رغم پرداختن به موضوع تضاد/ غنی‌سازی/ تعادل کار و زندگی در مشاغل مختلف، خلأ پژوهشی ملموسی در زمینه مشاغل آکادمیک وجود دارد. در راستای رفع خلأ مذکور و پرداختن به سایر جنبه‌های این مفهوم، این تحقیق در نظر دارد چارچوبی برای درک مفهوم مناسبات کار و زندگی افراد آکادمیک پیشنهاد دهد که تفاوت‌های فرهنگی، شغلی و سازمانی این نوع مشاغل را در نظر گرفته و با نوع و ماهیت مشاغل دانشی آنان متناسب باشد. در واقع، مفهوم مناسبات کار و زندگی یک مفهوم چندوجهی است که شامل تعاملات مثبت و منفی میان فضای کاری و سایر جنبه‌های زندگی است (گریواکز و مارکس^۱، ۲۰۰۰: ۱۱۲).

به‌علاوه، مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که عمده تحقیقات داخلی به تحقیقات کمی اختصاص یافته است، اما آنچه به درک بهتر و عمیق‌تر معنابخشی و ادراک افراد از این مفهوم در بسترهای مختلف جمعیت‌شناختی کمک می‌کند، مطالعات کیفی است. در واقع، مباحثی چون گفت‌وگو با افراد پیرامون فضای کار و زندگی و نیز درجه‌اهمیتی که برای هر یک از این دو فضای قائلند، از طریق مطالعات کیفی میسر خواهد شد (پوتنیک^۲ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۶۴۵). به‌دلیل چندبعدی بودن مفهوم مناسبات کار و زندگی و وابستگی آن به متغیرهای زمینه‌ای مختلف، شاخص‌های متعددی را می‌توان با توجه به نقش‌های کاری و سازمانی مختلف برای این مفهوم قائل شد (بیلینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۴: ۶۴). به‌رغم این مهم، چارچوب‌های متناسب‌سازی‌شده با شرایط کاری افراد به‌منظور درک عمیق این مفهوم بسیار اندک‌اند. بنابراین، درک این مفهوم در شرایطی

1. Grzywacz & Marks
2. Putnik
3. Billing

بهترین نتیجه را خواهد داشت که باتوجه به نقش‌های کاری افراد متناسب سازی شود. ازاین‌رو در تحقیق حاضر از طریق اتخاذ رویکرد کیفی تلاش شد به درک هرچه عمیق‌تر این مفهوم از دیدگاه نقش‌های کاری جامعه آکادمیک کشور و اعضای هیئت‌علمی با تمرکز بر اعضای هیئت‌علمی پژوهشی پرداخته شود.

روش پژوهش

به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مناسبات کار و زندگی، از رویکرد کیفی و روش پژوهش تحلیل مضمون استفاده شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساخت یافته انجام شد. برای شناسایی و احصای ابعاد و مؤلفه‌های مناسبات کار و زندگی از نمونه‌گیری قضاوتی سهمیه‌ای استفاده شد. منظور از نمونه‌گیری سهمیه‌ای این بود که از هر پژوهشگر متناسب با تعداد اعضای آن، نمونه برای مصاحبه انتخاب شد و نمونه‌گیری تاحد اشباع داده‌ها ادامه یافت. منظور از نمونه‌گیری قضاوتی این بود که تلاش شد در نمونه انتخاب‌شده اعضای دارای ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف گنجانده شوند. چارچوب کلی سؤالات باتوجه به مرور ادبیات تحقیق تعیین و سپس اقدام به برگزاری مصاحبه با افراد نمونه شد. اطلاعات جمعیت‌شناختی ۱۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی که مورد مصاحبه قرار گرفتند در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

پست اجرایی		رتبه علمی			فرزندان			وضعیت تأهل		جنسیت	
بدون پست اجرایی	دارای پست اجرایی	استاد	دانشیار	استادیار	۲ فرزند و بیشتر	۱ فرزند	بدون فرزند	متاهل	مجرد	مرد	زن
۱۳	۵	-	۵	۱۳	۳	۴	۱۱	۱۷	۱	۸	۱۰

برای تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش تحلیل مضمون استفاده شد. براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶) روش تحلیل مضمون را طی شش فاز شرح می‌دهند. این فرایند زمانی آغاز می‌شود که تحلیل‌گر شروع به جستجوی الگوی معانی و موارد بالقوه جالب توجه می‌کند. این امر ممکن است طی جمع‌آوری داده‌ها نیز صورت گیرد. پایان فرایند تحلیل مضمون نیز زمانی است که پژوهشگر به ارائه گزارش در مورد محتوا و معانی الگوها (مضامین) می‌پردازد. براین اساس، مراحل فرایند تحلیل مضمون عبارتند از: آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جستجوی مضامین، بازنگری مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین و تهیه گزارش.

برای ثبت داده‌ها، در مواردی که مصاحبه‌شوندگان اجازه دادند، مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط شد و در دیگر موارد توسط محقق یادداشت برداری صورت گرفت. با توجه به شیوع پاندمی کرونا و دشواری دسترسی به افراد در دو مورد نیز سؤالات برای افراد ارسال شد و از آنها خواسته شد به سؤالات پاسخ دهند. پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده مرتب شده و در قالب فایل word وارد نرم افزار QSR Nvivo و جهت انجام تحلیل کدگذاری شد. این مراحل برای هر کدام از مصاحبه‌ها انجام شد و در صورت وجود بخش‌هایی با مفهوم مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای اختصاص داده شده استفاده شد. پس از انجام ۱۶ مصاحبه، کدها به اشباع نظری رسیده و با دو مصاحبه بعدی جریان مصاحبه‌ها متوقف شدند.

فرایند شناسایی کدها به صورت رفت و برگشتی بود. به این معنا که ابتدا با بررسی ادبیات موضوع، مفاهیم اولیه و کلی استخراج شد. سپس با انجام مصاحبه‌ها و مطرح شدن مفاهیم جدید و جزئی‌تر، مجدداً به ادبیات مراجعه شد تا معادل بحث‌های مطرح شده در مصاحبه‌ها، در ادبیات نیز جستجو شود.

گام بعدی پس از کدگذاری متون، تحلیل، ترکیب و تلفیق کدها در قالب مضامین پایه بود. در این گام کدهای شناسایی شده بر اساس میزان تشابه مفهومی دسته‌بندی و ترکیب شده و ۳۰ مضمون پایه استخراج شد. مرحله بعدی در رویکرد تحلیل مضمون این بود که مضامین پایه

1 Brown & clarke

براساس درک پژوهشگر از موضوع موردبررسی و باتوجه به وجه اشتراک آنها، در قالب مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر دسته‌بندی شوند. این فرایند تا زمانی ادامه داشت که تمامی مضامین پایه به مضامین انتزاعی‌تر تخصیص پیدا کردند. پس از تخصیص کلیه مضامین پایه به مضامین سازمان‌دهنده و سپس دسته‌بندی مضامین سازمان‌دهنده در قالب مضامین فراگیر، فرایند مذکور چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت. مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر چندین بار پالایش شده و در مواردی تفکیک، ترکیب، حذف و اضافه شدند تا در پایان یک نقشه مضمونی از داده‌ها به دست آمد. نمایی از تفکیک مضامین فراگیر و سازمان‌دهنده در نرم‌افزار QSR Nvivo در شکل (۱) نشان داده شده است.

Name	Sources	References
نقشه کار بازنشانی غیرمکرم	0	0
عقد و نوع نظریاتی کار	0	0
کار مسئولیت اجرایی	5	8
کنش مسئولیت‌های پژوهشی	12	12
روند و فرایند پژوهشی بر کسب مسئولیت‌های آموزشی	9	7
مرور نظریاتی جامع کاری	0	9
ایمان نظر	8	9
استمرار نظری	9	10
فوت‌پایان دومینا	5	5
مشاورت صنعت نظامی	0	0
مفاهیم نظری توسعه و فرایند پژوهشی	4	4
مباحث مطالعه نظامی فرایند پژوهشی	16	16
کنش‌های کار توسعه و نظریاتی غیرمکرم	0	0

شکل ۱. مضامین فراگیر و مضامین سازمان‌دهنده در نرم‌افزار QSR Nvivo

نمونه‌ای از فرایند کدگذاری بخش‌هایی از مصاحبه‌ها در جدول (۳) نشان داده شده است. این شیوه برای هر یک از ۱۸ مصاحبه به کار رفت تا در نهایت مضامین پایه حاصل از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در قالب مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر احصا شد.

جدول ۳. نمونه‌ای از مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر شناسایی شده در متن مصاحبه‌ها

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	نقل قول مرتبط	مصاحبه شونده
تضاد کار با زندگی غیرکاری	مشغولیت مستمر ذهنی	مداومت مشغله ذهنی طرح‌های پژوهشی	«کار ما مثل کار کارمندی نیست که بعد از ساعت کاری تمام شود. حتی اگر عملاً تمام شود، فکر طرح موظفم رهایم نمی‌کند. نگرانی اینکه مدتش کم است، تعهداتم زیاد است ... این باعث می‌شود حتی از تفریح کردنم هم لذت نبرم...»	P2
			«عاشق طرح پژوهشی‌ام هستم. باور نمی‌کنی حتی در خواب هم گاهی برایش نقشه می‌کشم. این خیلی برایم ارزشمند است. در قبالش شاید راحت نخوابم [می‌خندد]. اما ناخداگاه تأثیرش را روی زندگی‌ام هم می‌گذارد...»	P4
تشدید کار توسط زندگی غیرکاری	حمایت‌گری خانواده و پروای مراقبت	پشتیبانی اعضای خانواده	«وقتی یاد گرفتم چگونه با پسر بزرگم که هم‌نسل من نیست کنار بیایم، راحت‌تر دغدغه‌های دانشجویهایم را هم درک کردم...»	P2
			«...تا وقتی [همسرت] پشتت باشد و هوایت را داشته باشد، هیچ چیزی نمی‌تواند مانع موفقیتت شود. نه تنها مانع نمی‌شود که منبع انرژی‌ات هم می‌شود.»	P11

در جدول (۴) مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه حاصل از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها نشان داده شده است. منظور از فراوانی بدون تکرار (Source در نرم‌افزار) در جدول (۲) تعداد مصاحبه‌هایی است که مضمون پایه موردنظر در آن وجود دارد. منظور از فراوانی با تکرار (Reference در نرم‌افزار) نیز تعداد کدهایی است که تشکیل‌دهنده مضمون پایه مورد نظر هستند و ممکن است در یک مصاحبه بیش از یک بار تکرار شده باشند. به‌عنوان مثال فراوانی بدون تکرار مضمون پایه «بار مسئولیت اجرایی» ۵ است. این بدین معناست که در ۵ مصاحبه از ۱۸ مصاحبه تحلیل شده به مضمون پایه موردنظر اشاره شده است. فراوانی با تکرار این مضمون پایه نیز ۶ است. این بدین معناست که در یکی از مصاحبه‌ها دو بار به مضمون پایه موردنظر اشاره شده است.

جدول ۴. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه حاصل از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	فراوانی (بدون تکرار)	مراجع (با تکرار)
تضاد کار با زندگی غیر کاری	مشغولیت مستمر ذهنی	مداومت مشغله ذهنی طرح‌های پژوهشی	۱۶	۱۶
		ماهیت تکرارشونده وظایف پژوهشی	۴	۴
	تعدد و تنوع نقش‌های کاری	تعدد مسئولیت‌های پژوهشی	۱۲	۱۲
		وجود وظایف پژوهشی در کنار مسئولیت آموزشی بار مسئولیت اجرایی	۶ ۵	۷ ۶
	سرریز نگرش‌های منفی کاری	استرس شغلی	۹	۱۰
		ابهام نقش هویت‌یابی دوسوگرا	۸ ۵	۹ ۵
تضاد زندگی غیر کاری با کار	مطالبه‌گری مسئولیت‌های خانوادگی	مسئولیت نقش‌های والدینی	۸	۹
		مسئولیت و وظایف به‌عنوان همسر لزوم تأمین هزینه‌های زندگی	۷ ۱۰	۷ ۱۰
	سرریز نگرش‌های منفی زندگی	حس ناکامی در زندگی خانوادگی	۷	۷
		ادراک عدم حمایت از سوی خانواده قیاس‌های ذهنی بازدارنده	۸ ۱۰	۸ ۱۰
غنی‌شدن کار توسط زندگی غیر کاری	حمایت‌گری خانواده و پروای مراقبت	رضایت از زندگی زناشویی	۹	۱۰
		پشتیبانی اعضای خانواده درک متقابل اعضای خانواده	۸ ۱۰	۹ ۱۰
	سرریز نگرش‌های مثبت زندگی	تلقین حس ارزشمندی تکریم جایگاه شغلی فرد	۸ ۱۴	۸ ۱۵
غنی‌شدن زندگی غیر کاری توسط کار	ارتقای مهارت‌های زندگی	کسب دانش	۱۰	۱۱
		ارتقای توانمندی	۱۰	۱۲
		کسب تجربه اثربخش مطالعات زندگی توان مدیریت دیدگاه‌های مغایر	۹ ۸	۹ ۸
	سرریز نگرش‌های مثبت کاری	فرصت بازآفرینی شغل ظرفیت عجین شدن با شغل	۶ ۸	۷ ۸
		ایجاد باور خودکارآمدی ادراک حس حمایت از سوی همکاران	۷ ۱۰	۷ ۱۰

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	فراوانی (بدون تکرار)	مراجع (با تکرار)
	ترتیب‌های کاری	زمان کاری انعطاف‌پذیر	۱۴	۱۵
	انعطاف‌پذیر	مکان کاری انعطاف‌پذیر	۱۶	۱۷
		وظایف پژوهشی انعطاف‌پذیر	۶	۶

بررسی پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها

برای محاسبه پایایی کدگذاری‌ها، یک ماه پس از هر کدگذاری دو مورد از مصاحبه‌ها مجدداً کدگذاری شدند تا پایایی درونی^۱ به وسیله شاخص کاپا محاسبه شود. جدول (۵) خروجی نرم‌افزار SPSS برای ضریب توافق کدگذاری دو مورد از متن مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد. از آنجا که عدد معنی‌داری^۲ ۰,۰۳ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار ضریب کاپا ۰/۷۶۸ و ۰/۸۳۲ (بیشتر از ۰,۶) است، پایایی کدها تأیید شد.

جدول ۵. پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها توسط ضریب کاپا

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Measure of Agreement Kappa	.768	.330	1.232	.003
N of Valid Cases	52			
	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Measure of Agreement Kappa	.832	.216	1.342	.003
N of Valid Cases	45			

a. Not assuming the null hypothesis.

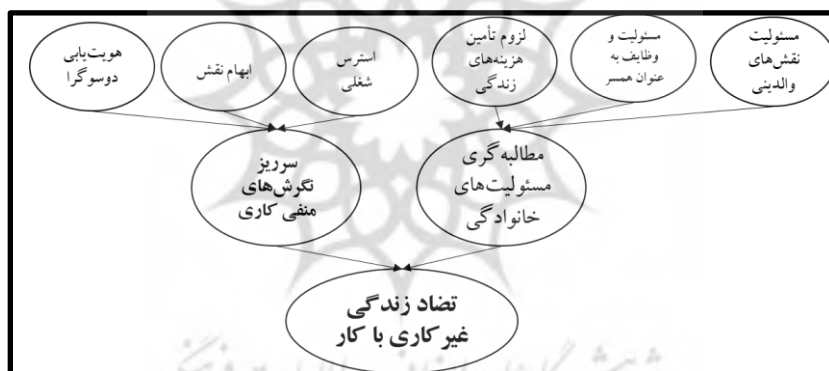
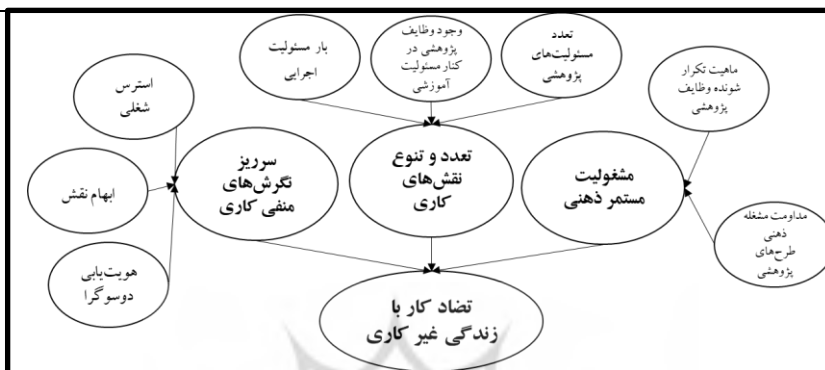
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

بحث و نتیجه‌گیری

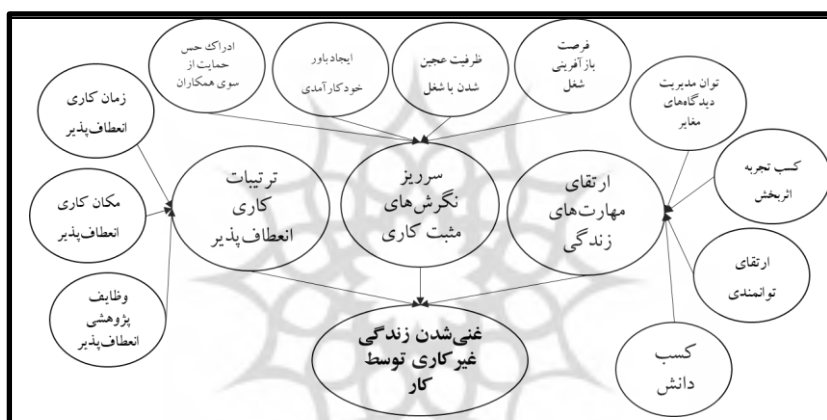
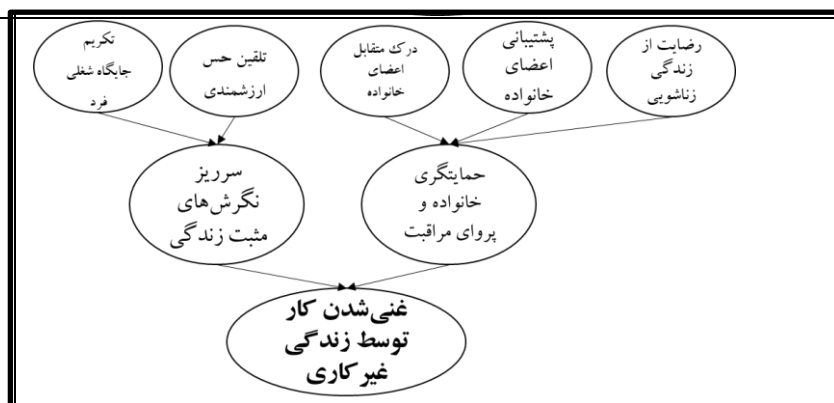
جمع‌بندی نتایج تحقیق، نشانگر هر دو وجه مثبت و منفی زندگی کاری آکادمیک بود. اصطلاح «روزنه‌های امید و ابرهای سیاه» (وارد و ولف-وندل^۴، ۲۰۰۴) برگرفته از وجوه منفی

1. Interior reliability
2. Sig.
3. Silver lining and dark clouds
4. Ward & Wolf-Wendel

(تضاد کار با زندگی) در کنار وجوه مثبت (غنی‌سازی زندگی توسط کار) در مناسبات کار و زندگی افراد آکادمیک بود. در ادامه، ابعاد این مفهوم به شکلی روایت‌گونه مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. به‌علاوه شبکه مضامین به‌دست آمده در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲. شبکه مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه حاصل از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها



شکل ۲. (۱۵۱مه)

از جنبه منفی، نتایج تحقیق نشان داد تضاد کار/ زندگی اعضای هیئت علمی در قالب ابعاد مختلفی قابل تبیین است. هرچند ترتیبات کاری انعطاف پذیر باعث می‌شد اعضای هیئت علمی بتوانند به رفع نیازهای متغیر خانواده خود بپردازند؛ اما به نظر می‌رسید این افراد برای برآوردن انتظارات مختلف در کشاکش هستند. اعضای هیئت علمی از عدم برخورداری از زمان کافی رنج می‌بردند، مسئولیت طاقت فرسای پژوهش، در مواردی آموزش، در مقاطعی مسئولیت‌های اجرایی، نیاز به توجه مستمر به پیشرفت شغلی توأم با دستیابی به نتایج ملموس (نظیر نشر کتاب یا مقاله)،

تعدد و تنوع نقش‌های کاری بود که از جنبه‌های متعدد، درگیری جسمی و ذهنی مستمر زندگی آکادمیک را در پی داشت.

به‌رغم اینکه اعضای هیئت‌علمی انعطاف زمانی داشتند، مسئولیت‌ها و مطالبات شغلی آنان به ساعات معمول کار محدود نمی‌شد و حتی به اندازه‌ای که خود افراد اجازه می‌دادند، بسط و توسعه می‌یافت. این مشغولیت مستمر ذهنی، سرریز منفی خود بر زندگی خانوادگی اعضای هیئت‌علمی را نشان داد. به علاوه، در بسیاری موارد اعضای هیئت‌علمی طی زمان معمول کار روزانه قادر به تکمیل وظایف مربوط به حرفه خود نبودند؛ چراکه تکرار و مداومت پژوهش ماهیت کار این افراد را تشکیل می‌داد. از این‌رو طی زمانی که باید برای خانواده یا خودشان صرف کنند، به کار خود ادامه می‌دادند.

در عین حال برخی نگرش‌های کاری اعضای هیئت‌علمی که از دیدگاه آنان آزارنده بود، بر شئون دیگر زندگی‌شان اثر منفی داشت. برای نمونه، اعضای هیئت‌علمی خود را با برخی از ویژگی‌های پژوهشگاه (مانند حسن شهرت و سابقه آن) تعریف می‌کردند، اما برخی دیگر از جنبه‌های آن را (مانند اصول اداری حاکم یا انزوای علمی) رد می‌کردند. این مفهوم تحت عنوان هویت‌یابی دوسوگرا مطرح می‌شود. مفهوم هویت‌یابی کمک می‌کند تا فرد به پرسش وجودی (اگزیستنیالیستی) کلی‌تر «من که هستم؟» پاسخ دهد. از جهت دیگر، این مفهوم می‌تواند توضیح دهد که چرا ایجاد هویت مخدوش ممکن است به شدت ویرانگر باشد. در شرایطی که فرد خود را از طریق بخش‌هایی از سازمان هویت‌یابی نمی‌کند، در واقع، بخش مهمی از «درون-گروه اجتماعی خود» را که به حفظ هویت فردی¹ و عزت نفسش کمک می‌کرده است، از دست داده است. نقص هویت‌یابی اعضا با پژوهشگاه سرریز منفی بر دیگر حوزه‌ها مانند خودشناسی و خودابرازی در جمع‌های دوستانه، انجمن‌ها و دیگر عرصه‌های زندگی داشت. به علاوه، در مواردی اعضا معتقد بودند که جنبه‌های مختلف حرفه آنان و خصوصاً مسیر پیشرفت حرفه‌ایشان به روشنی بیان نشده یا متغیر است یا مطمئن نیستند دقیقاً چه مسئولیت‌ها و وظایفی دارند. این ابهام شغل آنها را دچار

1 Self-identity

استرس عدم قطعیت می‌کرد. گاهی هم این عدم قطعیت به دلیل دریافت نکردن منظم بازخور درخصوص کیفیت یا کمیت کارشان، یا ناآگاهی از قوانین روزآمد ایجاد می‌شد. نتایج این نگرش‌های کاری منفی بر دیگر حوزه‌های زندگی بروز و نمود می‌یافت. از این روست که بنا به نظر برخی محققان، افراد آکادمیک در واقع توهم و تصور «انتخاب» دارند^۱. به عبارت دیگر، ناچارند برای برقراری تعادل و تناسب میان حوزه‌های مختلف زندگی تصمیمات سختی بگیرند (وارد و ولف-وندل، ۲۰۰۴: ۲۵۴). این وهم از آنجا ناشی می‌شود که در نگاه نخست اعضای هیئت علمی از آزادی و انعطاف پذیری در انجام مشاغل خود برخوردارند و حتی از آن ابراز خرسندی می‌کنند، اما در کنار این ترتیبات کاری انعطاف پذیر و برخلاف مفروضات اولیه، فناوری‌های ارتباطی و در پی آن دردسترس بودن دائمی، تنوع و تکثر وظایف کاری، مشغولیت ذهنی مستمر و از بین رفتن مرزهای زمانی در کار، مطالبات شغلی مداومی را ایجاد می‌کند که مصادیق قدرت «انتخاب» در مشاغل آکادمیک را کم‌رنگ می‌سازد.

از سوی دیگر، از جنبه مثبت، اعضای هیئت علمی از انعطاف و استقلال نسبتاً مناسب در حوزه پژوهشی خود رضایت داشتند. به علاوه، تاحدودی از ترتیبات کاری انعطاف پذیر در قالب زمان و مکان کاری منعطف برخوردار بودند. برای نمونه چنانچه کودک یکی از اعضای هیئت علمی (زن یا مرد) بیمار می‌شد، والد وی از مزیت انعطاف زمانی برای رسیدگی به کودکش برخوردار بود و فرهنگ سازمانی حمایتگر پژوهشگاه نیز از این موضوع پشتیبانی می‌کرد. اعضای هیئت علمی قادر بودند تقریباً هر جا و در هر زمانی از روز کار کنند. این ترتیبات کاری انعطاف پذیر، سرریز مثبت خود بر زندگی خانوادگی اعضای هیئت علمی را نشان داد.

اعضای هیئت علمی از عنوان شغلی خود و هویت یابی خویش از طریق این عنوان لذت می‌بردند و احساس رشد و پیشرفت فردی در این حرفه باعث تعلق خاطر آنان به مسیر رشد حرفه‌ای‌شان می‌شد. این موضوع به ایجاد حس شایستگی و اثربخشی در آنان یا به عبارتی توانایی انجام کار (خودکارآمدی مرتبط با شغل^۲) می‌انجامید. آنان در مواردی به بازآفرینی شغل خود

1 Having a choice to be an illusion

2 Job-related self-efficacy

می‌پرداختند. به عبارتی تغییراتی فعالانه در شغل خود ایجاد می‌کردند تا به کمک آن خصوصیات جالب توجه شغلشان را افزایش و الزامات ناخوشایند آن را کاهش دهند و از این طریق بر عرصه‌های دیگر زندگی اثرگذاری مثبت داشته باشند. به عبارت دیگر، کارکنانی که قادر به تطبیق فعالانه محیط کار خود از طریق افزایش منابع اجتماعی و ساختاری شغل و نیز افزایش مطالبات چالش‌برانگیز و کاهش مطالبات دست‌وپاگیر شغلی بودند، با شغل خود عجین‌تر شده و غنی‌سازی خانواده توسط کار را بیشتر تجربه می‌کردند. درعین حال عجین‌شدن با شغل باعث افزایش سرریز مثبت از کار به خانواده می‌شد. عجین‌شدن با شغل، میزان درگیری شناختی کارکنان با شغل خود است (پاولی^۱ و همکاران). مشارکت، توجه، صرف زمان، درگیرشدن روان‌شناختی^۲ و هویت‌یابی با کار که از مصادیق عجین‌شدن با شغل است، بنا به اظهارات اعضای هیئت‌علمی تأثیر قابل توجهی بر سرریز مثبت از کار به خانواده داشت. ازسوی دیگر، حمایت ادراک‌شده ازسوی برخی همکاران به معنای تعلق، پذیرش، نشان‌دادن علاقه یا نیاز به فرد از جمله نگرش‌های اثرگذار بر غنی‌شدن زندگی افراد بود. داشتن افرادی که بتوان با آنها صحبت کرد، احساس نزدیکی نمود و لذت‌ها، مشکلات، عشق، دلهره‌ها و حتی عوامل استرس‌زا را با آنها درمیان گذاشت، از مصادیق حمایت‌های تجربه‌شده توسط اعضای هیئت‌علمی بود. حمایت‌های دریافت‌شده ازسوی همکاران به شکل‌های متفاوتی بروز پیدا می‌کرد؛ از حمایت‌های ملموس (مانند پشتیبانی مالی) تا حمایت‌های احساسی (مانند توجه به دغدغه‌ها) و حمایت اطلاعاتی (مانند مشاوره‌دادن). مجموعه این نگرش‌های مثبت شغلی سرریز مثبت بر دیگر حوزه‌های زندگی افراد داشت.

درنهایت، به اعتقاد اعضای هیئت‌علمی، شایستگی‌های اکتسابی در حرفه آکادمیک که از مهم‌ترین آنها کسب دانش، تجربه کارکردن با افراد و کنار افراد، مواجهه با دیدگاه‌های مختلف و در مواردی مغایر است، توانمندی آنان برای مدیریت تعارضات احتمالی در دیگر حوزه‌های زندگی مانند خانواده را ارتقا داده و در این زمینه به آنان کمک‌های شایان توجهی کرده است. در مجموع، افراد آکادمیک از دیدگاه زندگی خانوادگی می‌توانستند از شغل خود هم بهره مثبت

1 Paullay

2 Psychological involvement

بیرند و هم با آن دچار تضاد می‌شوند. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد هشت گونه آرزو یا لنگرگاه مسیر شغلی^۱ برای کارکنان سازمان‌ها وجود دارد. لنگرگاه، یکی از مفاهیم کلیدی در حوزه مدیریت مسیر شغلی است و به‌عنوان ترکیبی از توانایی، ادراک شخصی، انگیزه‌ها و ارزش‌ها تعریف می‌شود. لنگرگاه مسیر شغلی غالب، ترجیحات بلندمدت افراد نسبت به کار و محیط کار را نشان می‌دهد. افرادی که لنگرگاه مسیر شغلی تعادل کار و زندگی را داشته باشند، واجد خصایصی نظیر رشد فردی هستند (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۹). کارکنان دانشی از جمله گروه‌های شغلی مرتبط با این لنگرگاه شغلی هستند (رجب‌پور و باباشاهی، ۱۳۹۹: ۶۴). به‌عبارت‌دیگر، توسعه فردی از ویژگی‌های بارز مشاغل آکادمیک است و از این‌روست که فراهم‌آوری شرایط توسعه فردی که از مقتضیات زندگی کاری آنهاست، سرریز مثبتی بر زندگی خانوادگی آنان خواهد داشت.

پیشنادهای پژوهشی و کاربردی

راهبردهای بهبود مناسبات کار و زندگی در دو سطح فردی و سازمانی قابل طرح و بررسی‌اند. هرچند سازمان‌ها بر راهبردهای سطح سازمانی تمرکز بیشتری دارند؛ ولی طرح برخی راهبردهای فردی نیز می‌تواند در راستای آموزش کارکنان دانشی مثمرتر باشد. تحقیقات نسبتاً اندکی در حوزه روان‌شناسی سلامت شغلی وجود دارد که در آنها به شکل تجربی به موضوع راهبردهای سازمانی مؤثر در حوزه کار و زندگی پرداخته شده باشد. این موضوع درمورد نوع راهبردهای فردی مورد استفاده و مؤثرترین آنها برای رویارویی با مسائل مربوط به مناسبات کار و زندگی نیز صادق است. سه نوع راهبرد مواجهه با تضاد در حوزه‌های کار و غیرکار می‌تواند مدنظر قرار گیرد: نوع اول، بازتعریف ساختاری نقش^۲، نوع دوم، بازتعریف فردی نقش^۳ و سومین نوع رفتار نقش منفعلانه^۴ است (باتل و گرین‌هاوس، ۱۹۸۳). تمرکز پژوهشگاه بر فعالیت‌هایی که

1 Career aspiration/ Career anchor

2 Structural role redefinition

3 Personal role redefinition

4 Reactive role behavior

«برای فرد معنی دار است» و حذف «فعالیت‌های غیرمعنی دار» نمونه‌ای از راهبردی نخست است و آموزش به اعضا برای کاهش سطح استانداردهای فردی در مورد نقش‌های خاص از سطح «بهترین» به سطح «به اندازه کافی خوب» نمونه‌ای از راهبردهای نوع دوم است. البته تلاش‌های فعالانه برای بازتعریف ساختاری و یا فردی نقش‌ها، در مقایسه با رفتارهای نقش منفعلانه و واکنشی، اثربخشی بیشتری در کاهش تضاد کار و غیرکار دارند. به‌طور مشخص‌تر، راهبردهایی که هدفشان تغییر نگرش خود فرد در مورد نیازهایی است که واقعاً می‌توان در هر دو حوزه کار و زندگی به آنها پاسخ داد، در مقایسه با راهبردهایی که هدفشان تغییر نگرش یا رفتار سایرین است، برای مواجهه با تضاد و ارتقای غنی‌سازی در هر دو حوزه اثربخش‌تر هستند. از سوی دیگر، اقدامات سازمانی در خصوص تسهیلات کاری و خانوادگی و ایجاد یک محیط کار خانواده‌پسند^۱ که اغلب تحت عنوان تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر^۲ مطرح می‌شود، تأثیر بسزایی در بهبود مناسبات کار و زندگی دارد.

در پژوهش حاضر، الگوی مناسبات کار و زندگی در یک جامعه آکادمیک پژوهشی در قالب چهار مؤلفه تضاد کار با زندگی و زندگی با کار، غنی‌شدن کار توسط زندگی و زندگی توسط کار ارائه شد. قطعاً موقعیت و شرایط خاص شغلی اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در این تحلیل تأثیرگذار بوده است. مواردی از قبیل الزامات متفاوت کاری اعضای هیئت‌علمی پژوهشی با اعضای هیئت‌علمی آموزشی، تنوع و تعدد رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی که هر یک شرایط و اقتضات خاص خود را دارند و زیست اعضای هیئت‌علمی این رشته‌ها در کنار یکدیگر، برخورداری آنها از قوانین و الزامات کاری نسبتاً مشابه، منحصر به فرد بودن شرایط پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی به لحاظ عدم وجود سازمانی مشابه با آن، همگی از جمله مواردی هستند که بر نتایج تحقیق حاضر تأثیرگذار بوده و امکان تعمیم‌پذیری نتایج آن را به اعضای هیئت‌علمی آموزشی دانشگاه‌ها دشوار می‌سازند.

البته قطعاً اختصاص این پژوهش به جامعه‌ای که شرایط و الزامات خاص خود را دارد، از

1 Family friendly work environment

2 Flexible working arrangement

مزایای آن است؛ چراکه به صورت متقابل، نتایج تحقیقات مشابه نیز به سادگی به این بافت قابل تعمیم نخواهد بود. به عنوان مثال توصیه‌های سیاستی که از نتایج این پژوهش حاصل می‌شود با شرایط خاص پژوهشگاه متناسب‌سازی^۱ شده و مبتنی بر شواهد^۲ خواهند بود. در ادامه به عنوان پیشنهادی پژوهشی می‌توان به انجام تحقیق‌های تکمیلی در دیگر بافتارها و به خصوص کارکنان دانشی مانند اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که کمتر مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، پرداخت. سنجش وضعیت موجود این چهار مؤلفه و ابعاد آنها در جامعه آماری اعضای هیئت علمی آموزشی، پژوهشی و حتی تبیین تفاوت احتمالی میان این دو گروه، از پیشنهادی دیگر در این حوزه مطالعاتی است.



1 Customized
2 Evidence based

منابع

- رجب‌پور، ابراهیم و باباشاهی، جبار (۱۳۹۹). شناسایی لنگرگاه‌های مسیر شغلی کارکنان دانشی برمبنای مدل شایستگی (مورد مطالعه پژوهشگاه صنعت نفت)، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۴) ۱۲: ۶۳-۹۰.
- زارع، حمید؛ حقگوین، زلفا و کریمی اصل، زهرا (۱۳۹۲). شناسایی ابعاد کیفیت زندگی کاری و اندازه‌گیری آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*، (۱) ۷، ۶۶-۴۱.
- سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علی‌رضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳). آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (۱) ۶: ۵۳-۷۷.
- صمدی، رقیه (۱۳۹۱). *بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار و زندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم انسانی شهر تهران سال ۹۱-۱۳۹۰*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- قلی‌پور، آراین و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۶). *مدیریت ریسک منابع انسانی*، چاپ دوم، تهران: نشر کتاب مهربان.
- قلی‌پور، آراین و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، تهران: نشر کتاب مهربان.
- قلی‌پور، آراین و محمداسماعیلی، ندا (۱۳۹۹). *استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی*، چاپ دهم، تهران: نشر کتاب مهربان.
- قلی‌پور، آراین، محمداسماعیلی، ندا و دبیری، افشین (۱۳۹۶). *مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی*، چاپ سوم، تهران: نشر کتاب مهربان.
- نجفی، نکتتم؛ اسدی، محمودرضا؛ امیری، مجتبی و ملک‌مکان، سمیه (۱۳۹۲). *بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی اساتید دانشگاه، مطالعه موردی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، (۲) ۸، ۱۲۱-۱۱۳.
- نوه، ریموند؛ هالنبک، جان؛ گرهارت، باری و رایت، پاتریک (۲۰۱۷). *مدیریت منابع انسانی: کسب مزیت رقابتی*، ترجمه الهام ابراهیمی، تهران: نشر کتاب مهربان.
- Armenti, C. (2004). Women faculty seeking tenure and parenthood: lessons from previous generations. *Cambridge Journal of Education*, 34(1), 65-83.
- Baker, M. (2010). Choices or constraints? Family responsibilities, gender and academic career. *Journal of Comparative Family Studies*, 41(1), 1-18.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Kim, S. (2016). *Living the academic life: A model for work-family conflict*. *Work*, 53(3), 459-468.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Stewart, J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314-336.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 43-48.
- Billing, T. K., Bhagat, R. S., Babakus, E., Krishnan, B., Ford, D. L., Srivastava, B. N., ... Nasurdin, A. M. (2014). Work-Family Conflict and Organisationally Valued Outcomes: The Moderating Role of Decision Latitude in Five National Contexts. *Applied Psychology*, 63(1), 62-95.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, 3(2), 77-101
- Brown, J. B., Fluit, M., Lent, B., & Herbert, C. (2011). Seeking balance: The complexity of choice-making among academic surgeons. **Academic Medicine**, 86(10), 1288-1292.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2011). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 57-73). Seiten: **Academic Press**.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? **Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences**, 62(10), 1459.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 56(2), 249-276.
- Chatani, Y., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Sasamori, Y., ... Smith, D. (2017). Effects of gaps in priorities between ideal and real lives on psychological burnout among academic faculty members at a medical university in Japan: a cross-sectional study. **Environmental Health and Preventive Medicine**, 22(1), 32.
- Eversole, B. A., & Crowder, C. L. (2020). Toward a family-friendly academy: HRD's role in creating healthy work-life cultural change interventions. **Advances in Developing Human Resources**, 22(1), 11-22
- Fang, M., Nastiti, T., & Chen, C. H. V. (2011). The tug of work and family: A study of the sources of the work-family conflict among Indonesian lecturers. **International Journal of Management and Enterprise Development**, 11(2/3/4), 127.
- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. **International Journal of Stress Management**, 26(2), 173-183.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 143-162). Washington: **American Psychological Association**.
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2004). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In M. J. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), **The Handbook of Work and Health Psychology** (pp. 279-312). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work-life balance as resources. **The International Journal of Human Resource Management**, 30(5), 879-901.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. In **Families and Work Conferenc**. Provo: UT.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. **The Academy of Management Review**, 31(1), 72-92.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 63(3), 510–531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(1), 111–126.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 80(4), 559–574.
- Heijstra, T. M., & Rafinsdottir, G. L. (2010). The internet and academics' workload and work–family balance. **The Internet and Higher Education**, 13(3), 158–163.
- Hendel, D. D., & Horn, A. S. (2008). The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, 17(1–2), 61–88.
- Howlett, A. (2019). Differences in Work/life Balance and Stress at Work between Male and Female Academic Librarians. **Evidence Based Library and Information Practice**, 14(4), 188-190.
- Ip, E. J., Lindfelt, T. A., Tran, A. L., Do, A. P., & Barnett, M. J. (2020). Differences in Career Satisfaction, Work–life Balance, and Stress by Gender in a National Survey of Pharmacy Faculty. **Journal of pharmacy practice**, 33(4), 415-419.
- Johnsrud, L. K. (2002). Measuring the Quality of Faculty and Administrative Worklife: Implications for College and University Campuses. **Research in Higher Education**, 43(3), 379–395.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. **Scandinavian Journal of Psychology**, 47(2), 149–162.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?, In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* (pp. 79–93). West Sussex, UK: Wiley.
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health. **Construction Management and Economics**, 38(3), 291-303.
- Lundquist, J. H., Misra, J., & O'Meara, K. (2012). Parental leave usage by fathers and mothers at an American university. *Fathering*, 10(3), 337-352.
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and Life Integration* (pp. 19–40). New York: Psychology Press.
- Marks, S.R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. **Journal of Marriage and the Family**, 58(2), 417-427.
- Marks, Stephen R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. **American Sociological Review**, 42(6), 921–936.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. **Journal of Marriage and the Family**, 61(2), 476–490.

- Murray, N., Tremaine, M., & Fountaine, S. (2012). Breaking through the glass ceiling in the Ivory Tower, Using a case study to gain new understandings of old gender issues. *Advances in Developing Human Resources*, 14(2), 221–236.
- Near, J. P., & Sorcinelli, M. D. (1986). Work and life away from work: Predictors of faculty satisfaction. *Research in Higher Education*, 25(4), 377–394.
- Nikunen, M. (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education*, 37(6), 713–729.
- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, G. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224–228.
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, I. (2020). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1645-1662.
- Sallee, M. W. (2013). Gender Norms and Institutional Culture: The Family-Friendly versus the Father-Friendly University. *The Journal of Higher Education*, 84(3), 363–396.
- Santos, G. G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work- family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 442–457.
- Sexton, J. B., & Adair, K. C. (2019). Forty-five good things: a prospective pilot study of the Three Good Things well-being intervention in the USA for healthcare worker emotional exhaustion, depression, work-life balance and happiness. *BMJ open*, 9(3), 1-11.
- Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P. (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(2), 331–341.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of Quality of Work Life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Skachkova, P. (2007). Academic careers of immigrant women professors in the U.S. *Higher Education*, 53(6), 697–738.
- Thanacoody, R. P., Bartram, T., Barker, M., & Jacobs, K. (2006). Career progression among female academics. *Women in Management Review*, 21(7), 536–553.
- Toren, N. (1991). The nexus between family and work roles of academic women in Israel: **Reality and representation. Sex Roles**, 24(11–12), 651–667.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523.
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. *The Review of Higher Education*, 27(2), 233–257.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210.
- Wolf-Wendel, L. E., & Ward, K. (2006). Academic life and motherhood: Variations by institutional type. *Higher Education*, 52(3), 487–521.
- Yogev, S. (1982). Are professional women overworked? Objective versus subjective perception of role loads. *Journal of Occupational Psychology*, 55(3), 165–169.

Dark Clouds and Windows of Hope; An Explanation of the Model of Work-Life Relationships in the Academic Community

Elham Ebrahimi *

Abstract

As we are experiencing complex interactions among people's personal and professional lives today, theorists are increasingly trying to understand these relationships more deeply in order to develop theoretical knowledge. Meanwhile, organizations and administrative managers are trying to identify the preferences and needs of the employees in order to balance these two areas. The concept of work/life relations was considered aiming at designing a model that includes a two-way relationship and both negative and positive aspects of interaction between work and life. Due to the nature of knowledge work and its special requirements, this research has selected the faculty members of the Institute of Humanities and Cultural Studies as its sample. Accordingly, using semi-structured interviews with 18 faculty members, the data were collected and analyzed through qualitative method of thematic analysis and QSR NVivo software in a model consisting of four comprehensive themes, 10 organized themes and 30 basic themes. Constant mental engagement, multiplicity and diversity of work plans, overflow of negative / positive work and family attitudes, demanding family tasks, family support, and fear of caring for and improving life skills included the constituent dimensions of this model. In addition to the negative side (the inconsistency between work and life), the positive side of this concept (enrichment of work and life) was also taken into account.

Keywords: Work-life relations, faculty members, positive overflow, Negative overflow.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* Assistant Professor at Management department, Institute for Humanities and Cultural Studies.
E.ebrahimi@ihcs.ac.ir