

تجربه زیسته زنان از راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری

شهره روشنی*

چکیده

مهم‌ترین نقش زنان در سبک زندگی اسلامی نقش مادری و تربیت فرزند است؛ اما امروزه بسیاری از زنان به در کنار نقش مادری، به دلیل اشتغال، موظف به ایفای صحیح نقش شغلی نیز هستند و از این رو برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری اهمیتی ویژه دارد. در سال‌های اخیر تعداد زنان عضو هیئت علمی دانشگاه افزایش یافته است و به دلیل حجم زیاد وظایف شغلی که بر عهده دارند، برقراری تعادل بین نقش شغلی و خانوادگی و به طور خاص مادری برای آن‌ها با دشواری‌های خاصی همراه است. در این راستا هدف پژوهش حاضر شناسایی راهبردهای این زنان برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری با استفاده از روش کیفی بوده است. به این منظور با مصاحبه با ۲۰ نفر از زنان عضو هیئت علمی دانشگاه و تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها به استخراج راهبردها پرداخته است. بر اساس یافته‌ها راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری شامل هشت مقوله اصلی «تلاش سخت‌کوشانه در راستای اهداف شغلی»، «تلاش برای مادری خوب»، «خودفراموشی»، «فروکاستن اهداف شغلی»، «مدیریت زمان»، «تقسیم کار»، «تدابیر فرزندآوری» و «برون‌سپاری انجام برخی از امور خانواده» بوده است.

واژگان کلیدی: تعادل کار- خانواده، نقش مادری، اشتغال، زنان، اعضای هیئت علمی دانشگاه.

* استادیار و عضو هیئت علمی پژوهشکده زنان، دانشگاه الزهراء(س)، تهران، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

سبک زندگی اسلامی اشاره به مجموعه‌ای از موضوعات مورد پذیرش دین اسلام در عرصه زندگی دارد که بر اساس آن رفتارهای انسان در زندگی باید مبتنی بر آموزه‌های دین اسلام باشد. زنان نقش مهمی در ایجاد چنین سبکی از زندگی دارند؛ فعالیت در محیط خانواده به عنوان همسر و مادر و در عرصه جامعه به عنوان زن شاغل از موارد اثرگذاری زنان بر سبک زندگی است (جوادی، ۱۴۰۰: ۲۶). زنان با توجه به نقش مادری در خانواده از اصلی‌ترین عوامل جامعه‌پذیری و هویت‌یابی فرزندان به عنوان نسل آینده هستند و ارزش‌ها، باورها و شیوه‌های رفتاری و به عبارتی سبک زندگی را از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌کنند (صفری شالی و حبیب‌پور گتابی، ۱۳۹۸: ۹). بنابراین می‌توان مهم‌ترین نقش زنان در سبک زندگی اسلامی را نقش مادری و تربیت فرزند دانست. اما امروزه بسیاری از زنان به دلیل اشتغال، در کنار نقش مادری، موظف به ایفای صحیح نقش شغلی نیز هستند.

با طرح مطالعات توسعه در ایران، آموزش و اشتغال زنان همسو با تحولات اقتصادی و اجتماعی از گفتمان سطح کلان جامعه عبور کرد و در سطح میانه و خرد جامعه به مثابه مطالبه‌ای اجتماعی مطرح شد. به عبارت دیگر، مطالبات اجتماعی نوین موجب شد تا ذائقه زنان، خانواده‌ها و جامعه به سمت ضرورت اشتغال زنان تغییر کند؛ این در حالی است که نگرش‌های سنتی و کلیشه‌ای غالب در ارتباط با نقش زنان تغییر چندانی نیافته و اشتغال زنان را با مشکلاتی روبرو نموده است. انجام وظایف نهادی شده‌ای مانند مادری، خانه‌داری و پرستاری از اعضای خانواده، همچنان بر عهده زنان است، به گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن زن از خانه، دغدغه انجام این وظایف او را رها نمی‌سازد. البته این وضعیت، تجربه یکسان زنان را به تصویر نمی‌کشد، چرا که نوع شغل، قلمرو فرهنگی و اجتماعی زیست زنان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر تجربه اشتغال زنان است. پژوهش‌های پیشین نشان داده است که زنان شاغل به واسطه شغلشان با مشکلات خانوادگی مواجه می‌شوند که بر میزان و کیفیت اشتغال آنان تأثیر می‌گذارد (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳: ۱۳۱).

در دو دهه اخیر حضور و فعالیت زنان در فعالیت‌های خارج از خانه از جمله مشارکت اقتصادی و حضور گسترده در مراکز آموزش عالی کشور بسیار چشمگیر بوده است. این تحول در موقعیت اقتصادی و اجتماعی زنان، رفتارهای جمعیتی آنان از جمله فرزندآوری را تحت تأثیر قرار داده است؛ به طوری که زنان شاغل و ساکن در مناطق شهری ایران کم‌ترین

سطوح باروری را دارند (مشفق، مرادی ثانی و حسین خانی، ۱۳۹۵: ۳). تجربه جهانی نشان می‌دهد در کشورهایی که سیاست‌های حمایتی خانواده برای ترکیب اشتغال و فرزندآوری وجود ندارد، اشتغال زنان اثر منفی بر باروری دارد و در کشورهایی که سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی خانواده محور وجود دارد، رابطه اشتغال زنان و باروری مثبت است (صادقی، ۱۳۹۵: ۲۳۳). بر اساس مباحث نظری و تجربی متعدد نیز در شرایطی که زنان خواهان بهره بردن از فرصت‌های اقتصادی و آموزشی بیشترند، اگر سیاست‌های حمایتی مراقبت از کودک از قبیل کار نیمه‌وقت و ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای مادران شاغل در دسترس نباشند یا تغییری در نقش‌های جنسیتی در زندگی خانوادگی ایجاد نشود، با کاهش تعداد فرزندان روبه‌رو خواهیم بود. مطالعات اخیر درباره فرزندآوری، نشان می‌دهند افراد با تحصیلات عالی و زنان شاغل بیش از دیگران از این الگوهای باروری تا رسیدن به سازگاری بین نقش‌ها پیروی می‌کنند. هم‌چنین با توجه به تأثیری که این گروه از زنان از جهات روش‌های تنظیم باروری و الگوهای تشکیل خانواده بر سایر گروه‌های اجتماعی دارند، قادرند رفتار باروری خود را به سایر اقلیت اجتماعی تسری دهند (رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸: ۱۱۱-۱۱۰). سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای افزایش سطح باروری، نیازمند شناخت همه‌جانبه و عمیق کنش‌های باروری زنان و تجربیات زیسته آنان است. بر این اساس، انجام مطالعات کیفی به منظور فهم تمایلات فرزندآوری زنان شاغل و تجربیات زیسته آنان می‌تواند نقش مهمی در زمینه سیاست‌گذاری جمعیتی داشته باشد (حاجیان و مکتوبیان، ۱۳۹۴: ۱۴). علاوه بر این تحقق اهداف سیاست‌های جمعیتی و ارتقاء باروری مستلزم مجموعه اقداماتی است که همه افراد درگیر در فرایند باروری را دربرگیرد (رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸: ۱۱۱). یکی از گروه‌هایی که در سال‌های اخیر تعداد افراد آن افزایش یافته است، زنان عضو هیئت علمی می‌باشند که علاوه بر انجام دادن وظایف شغلی خویش و درگیری‌های فکری، آموزشی، پژوهشی و علمی پدیده‌ها که به حیطه جغرافیای محل کار محدود نمی‌شود، نقش‌های مهم و پرمسئولیت مادری و همسری را نیز بر عهده دارند و بار سنگین تربیت انسانی را هم در محیط خانه و هم در محیط دانشگاه بر دوش دارند (باقری و سادات حسینی، ۱۳۹۵: ۱۱۸). در برخی از کشورهای پیشرفته دولت‌ها و دانشگاه‌ها سیاست‌هایی را در جهت تسهیل مدیریت خانواده و ارتقاء زنان به مراتب علمی ارشد طراحی و اجرا کرده‌اند. اما غالباً در کشورهای درحال توسعه مانند ایران، در نبود چنین سیاست‌هایی زنان برای مدیریت وظایف دوگانه و کاهش تداخل کار حرفه‌ای و مسئولیت‌های خانواده از راهبردهای متفاوتی استفاده می‌کنند (شادی طلب و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۶: ۹۱). شناسایی این راهبردها می‌تواند با کمک

به شناخت عمیق تر مسائل زنان عضو هیئت علمی، نقش مهمی در ایجاد زمینه های لازم برای رفع مشکلات و موانع موجود در مسیر برقراری تعادل میان نقش های شغلی و مادری داشته باشد و به این ترتیب به ایفای هر چه بهتر نقش های شغلی و مادری کمک نماید. از این رو پژوهش حاضر قصد دارد به مطالعه تجربه زیسته زنان عضو هیئت علمی در زمینه راهبردهای برقراری تعادل بین نقش های شغلی و مادری بپردازد.

ملاحظات مفهومی

راهبرد یا استراتژی در گسترده ترین معنای خود، ابزاری است که افراد یا سازمان ها از طریق آن به اهداف خود دست می یابند. بسیاری از کتاب ها و مقاله های موجود در این حوزه، تعاریف مختلفی از واژه راهبرد را ارائه می کنند. وجه مشترک همه تعاریف مربوط به راهبرد آن است که راهبرد بر دستیابی به اهداف خاص تمرکز دارد و شامل تخصیص منابع است و چند تصمیم یا اقدام درست، منسجم یا سازگار را نشان می دهد که بیان کننده مسیر رسیدن به موفقیت است (پایگاه اینترنتی شریف استراتژی، ۱۴۰۰). در پژوهش حاضر نیز منظور از راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری، برنامه ها و اقدامات مشارکت کنندگان برای تخصیص منابع در راستای رسیدن به هدف ایفای متعادل نقش های شغلی و مادری است.

اصطلاح مادری مفهومی دوپهلوی است؛ مادر، زنی است که هم کودک را به دنیا می آورد و هم مراقبت و پرورش او را به عهده می گیرد؛ ولی تعاریف مادری معمولاً یک مفهوم کلیدی را در بردارد و ناظر به عملی اجتماعی است که وظیفه مراقبت و پرورش کودکان را در برمی گیرد. در دیدگاه برخی از محققان مادری به عنوان یک ساخت اجتماعی تعریف می شود که شامل فعالیت های مرتبط با مراقبت و پرورش کودک است (رفعت جاه، ۱۳۹۶: ۱۳۴). در پژوهش حاضر منظور از مادر زنی است که هم کودک را به دنیا می آورد و هم وظایف مربوط به پرورش او را بر عهده دارد.

نقش به رفتاری اطلاق می شود که دیگران از فردی که پایگاه معینی را احراز کرده است، انتظار دارند (کوئن، ۱۳۸۷: ۸۰). به این ترتیب در پژوهش حاضر منظور از ایفای نقش مادری، رفتارهایی است که انتظار می رود مادر برای مراقبت و پرورش فرزندان انجام دهد. هم چنین منظور از ایفای نقش شغلی، فعالیت های حرفه ای است که انتظار می رود فرد به عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه انجام دهد.

تعادل کار- خانواده مفهومی گسترده است که تعریف آن از فردی به فرد دیگر متفاوت است، اما به طور کلی می‌توان گفت زمانی تعادل کار- خانواده برقرار است که فرد و شرکای نقشی او در هر یک از حوزه‌های کاری و خانوادگی از نحوه ایفای نقش رضایت داشته باشند (اسمعیلی، کاظمیان و کاکاوندی چقاسفید، ۱۳۹۹: ۸). در پژوهش حاضر نیز منظور از برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری، وضعیتی است که مشارکت‌کننده و فرزندان او از نحوه ایفای نقش مادری رضایت داشته باشند و هم‌چنین مشارکت‌کننده و دانشگاه محل اشتغال، از نحوه ایفای نقش شغلی توسط او رضایت داشته باشند.

پیشینه پژوهش

در زمینه کار- خانواده پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج کشور انجام شده است که بخش قابل توجهی از این پژوهش‌ها به موضوع تعارض کار- خانواده اختصاص یافته و عوامل مؤثر بر تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی و نیز پیامدهای این تعارض را مورد بررسی قرار داده‌اند. هلوآچی^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، در مطالعه‌ای با عنوان «تعادل کار- زندگی دانشگاهیان» نشان دادند که بین دانشگاهیان زن و مرد در رابطه با تعادل کار و زندگی تفاوت معناداری وجود دارد، ولی تعادل کار و زندگی بر اساس متغیرهای رتبه علمی و رشته تفاوتی ندارد. «مادران دانشگاهی» ویراسته کاستندا و ایزگرو^۲ (۲۰۱۳) تلاش کرده تا تجربه زیسته مادران را در سطوح مختلف دانشگاهی به عنوان دانشجو، کارمند و استاد به تصویر بکشد. تجربه‌ای که تلاش دارد هم مادری را به نحو تمام و کمال انجام دهد و هم ضرورت‌ها و دشواری‌های محیط کار و نقش‌های شغلی را آزموده است. علی‌رغم اینکه نویسندگان معتقدند که تحولات ساختاری و فرهنگی حیات علمی و آموزشی زنان را متحول کرده و تا سطح خانواده نیز این تحولات جریان داشته است، اما راهبردهایی که برای سهیم شدن بیشتر زنان در فضای علمی آکادمیکی ارائه می‌دهند، از ناکافی بودن تحولات ساختاری و فرهنگی در افزایش حضور علمی زنان حکایت می‌کند. کتاب هم‌چنین تفاوت‌های زنان در مواجهه با نقش‌های شغلی و خانوادگی را نیز مورد بررسی قرار داده است. «چالش‌های زنان هیئت علمی: موفقیت و از خودگذشتگی» نوشته فیلیپسن و بوستیک^۳ (۲۰۰۸)، در مصاحبه با زنان عضو هیئت علمی، به دنبال پاسخ این سؤال بوده است که «زنان چگونه می‌توانند میان شغلی علمی و زندگی شخصی تعادل

1. Helvaci

2. Castaneda & Isgro

3. Philipsen & Bostic

ایجاد کنند؟» و طی فصول مختلف از زوایای گوناگون به مسئله پرداخته است. در واقع فیلپسن تلاش کرده تا نشان دهد آنچه زنان از شغل خود می‌خواهند و آنچه از زنان انتظار می‌رود در شغل خود به آن بپردازند، در یک مسیر موازی قرار دارند که گاه افراد به ناچار بین این دو دست به انتخاب می‌زنند. «قانون تعادل: رویکردهای جنسیتی در نقش‌های دانشجویی و زندگی شغلی» ویراست براکن، آلن و دین^۱ (۲۰۰۶) در صدد پاسخ به سؤالاتی است که می‌توانند زندگی شغلی را به شکل دیگری سامان دهند. «چرا زنان متناسب با مدارک تحصیلی خود نمی‌توانند وارد مشاغل دانشگاهی شوند؟»، «چرا به اندازه مردان امکان ارتقاء ندارند؟»، «درک عمیق‌تر از رویکردهای مختلف به زنان دانشجویی و تجربه آنان، چگونه می‌تواند در ترسیم سیاست‌ها و موقعیت‌های کارآمد مؤثر باشد؟»، بخشی از سؤالاتی هستند که در این کتاب مورد توجه نویسندگان بوده و به روش کیفی یافته‌های خود را تحلیل کرده‌اند.

حسن‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای با فراتحلیل ۴۹ پژوهش، استراتژی‌های تعادل کار و خانواده را متعهد بودن، مدیریت زمان، توانایی مدیریتی، داشتن مربی یا منتور، مراقبت از خود، استفاده از حمایت‌های اجتماعی مانند کمک گرفتن از دیگران برای نگهداری از فرزند و انجام کارهای منزل، مرزبندی فعالیت‌های کاری و غیرکاری شامل تاکتیک‌های زمانی، رفتاری، جسمانی و ارتباطی، اولویت‌بندی نقش‌ها، اشتراک شغلی، دورکاری و مدیریت زندگی، بیان کردند. دهقانی‌زاده، فلاح و وزیر (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای بر روی زنان شاغل متأهل شهر یزد، تجربه کلی مادران شاغل را تحت عنوان «احساس گناه مادری» بیان کردند که زنان در مواجهه با آن استراتژی‌های «مادر باکفایت»، «تأخیر در تصمیم برای فرزنددار شدن» و «اتکاء عاطفی» را اتخاذ می‌کنند. رازقی و حسینی (۱۳۹۸) به مطالعه تجربه زیسته زنان شاغل دارای فرزند زیر ده سال از ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی در تهران پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد جوهره مشترک تجربه این زنان تعارض درک شده کار و خانواده است و اقداماتی که برای کاهش تعارض انجام داده‌اند، عمدتاً فردی بوده که نتیجه آن نوعی سازگاری اجباری نامطلوب با زیرطبقات احساس قربانی شدن خود و یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم‌کاری‌ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه است. هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با هدف شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار-زندگی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران نشان دادند که فعالیت‌های بازآفرینی تعادل کار-زندگی مشتمل بر شانزده مؤلفه رفتاری

بوده و دو راهبرد فردی با عناوین «فروکاست مطالبات نقش» و «پاسخگویی دوسوگرایی نقش» را در برداشته است. «فروکاست مطالبات نقش» در سطح فردی شامل تعویق برنامه‌های شخصی، در سطح خانوادگی شامل برون‌سپاری وظایف خانه‌دارانه، تعویق زمان بندی تشکیل خانواده، ایفای حداقلی مطالبات نقش‌های خانوادگی و مذاکره نقش با همسر، در سطح حرفه‌ای پرهیز از بسط مطالبات کاری، ایفای حداقلی مطالبات نقش‌های کاری، مکث یا توقف ارتقای رتبه، تفویض اختیار، تحدید روابط غیرضرور بوده است. «پاسخگویی دوسوگرایی نقش» در سطح فردی شامل مدیریت زمان استراحت و غنی‌سازی اوقات فراغت از کار، در سطح خانوادگی شامل ایفای نقش‌های متوازن زندگی و کسب حمایت همسر، در سطح حرفه‌ای شامل ایفای متوازن نقش‌های کار، کار تیمی و شبکه‌سازی بوده است. در مطالعه کاوه‌ای سرچقا و همکاران (۱۳۹۷) با هدف شناخت پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد، «گرانباری نقش» به عنوان مقوله هسته و «مدیریت زمان»، «مدیریت وظایف شغلی» و «حمایت‌گری» به عنوان راهبردهای زنان برای کاهش گرانباری نقش استخراج شد. اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه چالش‌های پیش روی زنان شاغل در فرزندآوری دریافتند زنان شاغل با چالش‌های برون‌شغلی و درون‌شغلی در زمینه فرزندآوری مواجهند که کنش‌های آنان را به سمت کم‌فرزندی به مثابه سبک زندگی سوق می‌دهد؛ به گونه‌ای که کم‌فرزندی را جزء تفکیک‌ناپذیری از رفتار اجتماعی و سبک زندگی کنونی محسوب می‌کنند. در مجموع پژوهش‌های پیشین جنبه‌های مختلف تلفیق کار- خانواده را مورد توجه قرار داده‌اند؛ اما وجه تمایز پژوهش حاضر تمرکز بر زنان عضو هیئت علمی با توجه به شرایط و مسئولیت‌های شغلی خاص این گروه و نیز تأکید بر نقش مادری آنان است.

روش

با توجه به این که در پژوهش حاضر محقق برای پاسخ به سؤال پژوهش، به دنبال توصیف و درک کامل و عمیق تجربه زنان عضو هیئت علمی از راهبردهای برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و مادری بوده است، از روش کیفی استفاده نموده است. جامعه هدف پژوهش حاضر، زنان عضو هیئت علمی دانشگاه بوده‌اند که تجربه مادری و اشتغال هم‌زمان دارند. انتخاب مشارکت‌کنندگان با روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن حداکثر تنوع انجام شده است. شرایط ورود به مطالعه شاغل بودن به عنوان عضو هیئت علمی تمام وقت، داشتن حداقل یک فرزند، تجربه اشتغال و مادری به طور هم‌زمان و علاقمندی به شرکت در پژوهش بوده است. اطلاعات با استفاده از مصاحبه

عمیق و نیمه ساختار یافته، جمع آوری شده است. مصاحبه‌ها بر حسب شرایط و انتخاب مشارکت‌کنندگان به صورت حضوری و تلفنی انجام شده است و مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۹۰ دقیقه بوده است. نمونه‌گیری و انجام مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافته و بر این اساس با ۲۰ نفر مصاحبه شده است. برای تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها پس از هر مصاحبه، فایل صوتی به فایل متنی تبدیل شده و سپس با به‌کارگیری تکنیک تحلیل محتوای تلخیصی کدگذاری شده است. در این تکنیک تلاش می‌شود متن به گونه‌ای تلخیص شود که نه تنها محتوای اصلی و معنایی آن حفظ شود و یک چهارچوب معنایی و بیانگر از متن باقی بماند، بلکه مواد حشو و هم‌پوش کنار گذاشته شوند. برای این منظور از طریق رویه‌های تقلیل، نقل معنایی، و تعمیم، عبارت‌هایی که در یک سطح تحلیلی با یکدیگر هم‌پوشانی دارند، توضیح‌های زیاد و حتی نمونه‌های مازاد و هم‌پوش کنار گذاشته می‌شود تا امکان ایجاد مقوله‌های استقرایی فراهم شود. به این ترتیب در این فرایند مقوله‌های فرعی هم‌پوش در یک سطح تحلیلی در قالب مقوله‌های اصلی جمع می‌شوند و حتی با بازتعریف مقوله‌های اصلی و بازنگری در آن‌ها می‌توان فرایند تقلیل را هم‌چنان ادامه داد. برای انجام تلخیص ابتدا داده‌ها به گزاره‌ها، بندها یا عبارت‌ها تبدیل می‌شوند و سپس بخش‌های بی‌ارتباط به پرسش‌های پژوهش یا بخش‌های هم‌پوش یا دارای معنای مشابه با سایر بخش‌ها کنار گذاشته می‌شوند و پس از آن بخش‌های هم‌قالب یا دارای تعبیرهای مشابه در یک مجموعه جمع و خلاصه می‌شوند (میرزایی، ۱۳۹۵: ۱۱۲۲). به این ترتیب حاصل تحلیل داده‌ها استخراج مقولاتی بوده که بیانگر راهبردهای زنان عضو هیئت علمی برای برقراری این تعادل است.

یافته‌ها

سن مشارکت‌کنندگان ۳۵ تا ۵۵ سال بوده است و ۲ تا ۲۱ سال سابقه کار به عنوان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های شهر تهران داشته‌اند و اکثراً استادیار بوده‌اند. سن ازدواج آنان بین ۱۸ تا ۳۴ سال بوده و ۱ تا ۴ فرزند در سنین زیر ۱ سال تا ۳۲ سال داشتند. بر اساس تحلیل انجام شده، راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری در ۸ مقوله «تلاش سخت‌کوشانه در راستای اهداف شغلی»، «تلاش برای مادری خوب»، «خودفراموشی»، «فروکاستن اهداف شغلی»، «مدیریت زمان»، «تقسیم کار»، «تدابیر فرزندآوری» و «برون‌سپاری انجام برخی از امور خانواده» قرار گرفته است. مقولات مربوط به راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری در جدول ۱ آمده است و در ادامه

راهبردها همراه با نمونه‌هایی از صحبت‌های مشارکت‌کنندگان بیان شده است.

جدول ۱- مقولات مربوط به راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری

مقوله	زیرمقوله
تلاش سخت کوشانه در راستای اهداف شغلی	سخت‌کوشی و تلاش مضاعف
	کار کردن مستمر و بدون تعطیلی
تلاش برای مادری خوب	تلاش برای افزایش کیفیت مادری
	تلاش برای افزایش کمیت حضور در منزل
خود فراموشی	نپرداختن به نیازهای خود
	وارد آوردن فشار بر خود
فروکاستن اهداف شغلی	بسنده کردن به فعالیت‌های شغلی ضروری
	کاهش انتظارات کمال‌گرایانه شغلی در خود
تقسیم کار در خانواده	تقسیم کار بین زن و شوهر
	توانمندسازی فرزندان برای مشارکت در کارها
مدیریت زمان	استفاده بهینه از زمان با انجام چند کار در زمان واحد
	استفاده از زمان‌های مرده با نظم و برنامه‌ریزی
	انعطاف در برنامه کاری
بیرون سپاری انجام برخی از امور خانواده	استفاده از خدمتکار
	استفاده از پرستار
	استفاده از مهدکودک
تدابیر فرزندآوری	تنظیم زمان فرزندآوری متناسب با برنامه شغلی
	تنظیم فاصله سنی فرزندان
	کاهش تعداد فرزندان

تلاش سخت‌کوشانه در راستای اهداف شغلی

«سخت‌کوشی و تلاش مضاعف» از راهبردهای اصلی زنان برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. تلاش زیاد، سختی کشیدن، سرعت بخشیدن به کارها، سخت‌کوشی و تلاش مضاعف برای مدیریت امور شغلی و مادری از مواردی بوده که زنان به آن اشاره کرده‌اند. «خانمی که انتخاب می‌کند شاغل باشد، در واقع باید انتخاب‌کننده منظم‌تر و سخت‌کوش‌تر باشد. من به این نتیجه رسیدم که تو کشور ما اگر که من مادر بخوام از ظرفیت‌های علمی خودم استفاده کنم، هیچ‌کسی قرار نیست دلش برای من بسوزد، هیچ حمایتی قرار نیست از طرف سازمان از من مادر بشود و فقط خودم هستم که باید تلاش مضاعف بکنم تا بتوانم اشتغال و مادری رو با هم پیش ببرم.» (شماره ۲). زنان برای موفقیت شغلی در کنار مادری، پایه‌پای همکاران مرد تلاش کرده‌اند و دشواری‌های این تلاش مضاعف را تحمل کرده‌اند. «خوشبختانه من به دید خودم یک هیئت علمی موفق هستم و جزء دانشمندان یک درصد برتر آی‌اس‌آی هستم و برنده جوایز مختلف و جزء سرآمدان علمی کشور هستم. می‌خوام این رو بگم که با وجود این که دو تا بچه پشت سر هم داشتم و شروع مادر شدنم مصادف شد با تحصیل کردنم، اما هیچ‌کدوم مانع کارکردن من نشد و تا حالا سعی کردم که پایه‌پای همکاران مردم کارم رو انجام بدم و کم نیارم. برای رسیدن به هدف خیلی تلاش کردم و خوب قطعاً خیلی سخت بوده، اما این سختی‌ها رو تحمل کردم.» (شماره ۱).

«کار کردن مستمر و بدون تعطیلی» نیز از مصادیق تلاش سخت‌کوشانه در راستای اهداف شغلی بوده است، به طوری که زنان عضو هیئت علمی به بی‌معنا بودن تعطیلات در این شغل اشاره کرده‌اند. «برای من اصلاً تعطیلی معنا ندارد تو شغلم، یعنی پنجشنبه و جمعه‌ای ندارم و اتفاقاً پنجشنبه جمعه‌ها که پدرشون می‌تونن یاری بیشتری برسونن، من کار شغلی خیلی بیشتری رو برای خودم برنامه‌ریزی می‌کنم. چون مدیر گروه هم هستم، خیلی از پنجشنبه‌ها رو استفاده می‌کنم و میام دانشکده تا یک سری از کارها رو انجام بدم و نظم بدم. هیچ‌کس تو دانشکده نیست ولی من مجبورم بیام، چون پنجشنبه‌ها خیالم راحت‌تره که فرزندم پیش پدرشون هست.» (شماره ۵).

تلاش برای مادری خوب

«تلاش برای افزایش کیفیت مادری» از راهبردهای زنان در راستای برقراری تعادل بین

نقش شغلی و مادری بوده است. زنان از تلاش برای بالا بردن کیفیت رابطه با فرزندان و افزایش کیفیت مادری برای جبران کمیت، سخن گفته‌اند. "فکر می‌کنم وقتی که صبح تا شب با بچه‌ها تو خونه هستم، حقیقتاً کیفیت مادری پایین‌تری دارم نسبت به وقتی که میام دانشگاه و از بچه‌ها دورم. چون وقتی می‌رم خونه سعی می‌کنم اون روز باهاشون بازی بکنم یا بیشتر براشون وقت بگذارم و در واقع این دوری از بچه‌ها باعث می‌شه که اون میزان عشق و علاقه‌ای که آدم می‌خواد به بچه‌اش برسونه، تو اون ساعت‌هایی که آدم با بچه‌هاش هست یه مقدار بیشتر می‌شه این فراق، وصال شیرین‌تری رو رقم می‌زنه." (شماره ۱۳). کسب دانش و مهارت برای فرزندپروری دیگر راهبرد زنان برای افزایش کیفیت مادری بوده است. "سعی کردم که یک مقدار از لحاظ دانشی سطح خودم را در خصوص مادری بالا ببرم، یعنی من فکر می‌کنم که در درجه اول همسررداری و بعد هم مادری یک واجبی هست که مقدمه اون هم واجبه، یعنی یه دختر وقتی می‌خواد ازدواج کنه واقعاً باید یک سری مهارت‌های همسررداری رو یاد بگیره و وقتی قراره مادر بشه یک سری مهارت‌های مادری رو یاد بگیره حال این مهارت‌ها اعم از مهارت‌های رفتاری مهارت‌های حتی تغذیه حتی پزشکی، این‌ها رو در حد وسعم خصوصاً سر فرزند اولم که این استرس رو داشتم که خوب ناشی هم بودم و چیزی بلد نبودم سعی کردم یاد بگیرم. کتاب‌های خیلی زیادی رو خوندم و همون دوران بارداری حتی بعدش که بچه به دنیا اومد، سعی می‌کردم که اطلاعات کسب کنم که چی کار باید بکنم و خلاصه بتونم تا حدی گلیم خودمو از آب بکشم بیرون" (شماره ۷).

«تلاش برای افزایش کمیت حضور در منزل» راهبرد دیگر برای ایجاد تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. زنان تلاش کرده‌اند با کاستن از ساعات حضور در دانشگاه تا حد امکان، انجام فعالیت‌های شغلی در دانشگاه و کار نکردن در خانه، تنها نگذاشتن فرزندان در خانه و صرف وقت بیشتر با فرزندان، برای حضور حداکثری در خانه برنامه‌ریزی کنند. "من سعی می‌کنم تا جایی که بتونم از ساعت کاریم کم بکنم، حالا تا جایی که امکانش برای من وجود داره و کارهام رو تو دانشگاه انجام بدم تا وقتی میام خونه دیگه کاری برای انجام دادن نداشتم باشم و ساعات بیشتری کنار بچه‌ها باشم و زمانی که به خونه می‌رسم بیشترین وقتم رو برای بازی کردن و صحبت کردن و ارتباط با بچه‌ها بگذارم، تا جایی که بتونم بچه‌ها رو ببرم بیرون و پارک و خلاصه بیشترین وقت ممکن رو کنار همدیگه باشیم." (شماره ۳).

خودفراموشی

«نپرداختن به نیازهای خود» راهبرد دیگر برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. زنان برای مدیریت امور شغلی و وظایف مادری، به ناچار، گذشتن از نیازهای خود و محدود کردن برنامه‌های غیرشغلی را برگزیده‌اند. "از یک سری نیازهای مهم خودم گذشتم تا بتونم کارها رو پیش ببرم، مثلاً خواب و استراحت، تفریح، مسافرت، رسیدگی به سلامت جسمی، آدم باید یه جوری برنامه‌های غیر از برنامه‌های شغلی را اون قدر محدود بکنه تا بتونه وظایف شغلی و مادریش رو انجام بده، اگر نه به نظر من محاله بتونه برسه و کارهاش انجام بده. یه مادری که عضو هیئت علمیه اگر تو کارش موفقه، حتما از یه سری از چیزاش زده که تونسته کارهاشو پیش بیره و اینطوری نیست که خیلی زندگی گل و بلبلی داشته باشه، چون اساسا به نظر من هیئت علمی بودن و مادری نمی‌تونن با هم در تعادل پیش برن و فرد حتما از یه چیزی تو زندگیش داره می‌زنه تا بتونه هر دو رو با هم داشته باشه." (شماره ۴)

«وارد آوردن فشار بر خود» راهبرد دیگر زنان بوده است. زنان با اولویت بخشیدن به خانواده و فرزندان و اشتغال، با وارد کردن فشار مضاعف جسمی و روانی بر خود، برای تعادل بین اشتغال و مادری از خود مایه گذاشته‌اند. "برا اینکه بتونم هر دو نقش رو متعادل ایفا بکنم، سعی می‌کنم به خودم فشار بیارم، فشار مضاعف جسمی و روحی، و این تنها اقدام مؤثریه که می‌تونم انجام بدم. من تحت هیچ شرایطی حاضر نبودم که زندگی خانوادگی خودم رو قربانی شغلم بکنم، از طرف دیگه هم همیشه به درس خوندن و ادامه تحصیل و کارهای پژوهشی علاقه مند بودم و حاضر نبودم که اون رو هم قربانی خانواده بکنم. می‌خواستم یک تعادلی را برقرار بکنم و برای برقرار کردن این تعادل از خودم مایه گذاشتم. یعنی من به رسیدگی به فرزندم رو داشتم، به زندگیم رو داشتم، اما مثل خیلی از خانم‌هایی که به اندازه کافی می‌خوانند، استراحت می‌کنند، بیرون می‌روند، تفریح می‌کنند، من اینارو نداشتم. اکثر اوقات تا ساعت سه و چهار شب نشستم و به کارهای دانشگاهم رسیدم، به کارهای پژوهشیم رسیدم و خیلی واضح و روشن بگم که این تعادل رو با مایه گذاشتن از وجود خودم و از بین بردن خودم حفظ کردم." (شماره ۱۲).

فروگاستن اهداف شغلی

«بسنده کردن به فعالیت‌های شغلی ضروری» از دیگر راهبردهای زنان برای برقراری

تعادل بین اشتغال و مادری بوده است. اولویت بندی فعالیت‌ها و کاستن از فعالیت‌های کمتر ضروری نقش نقش مهمی در این زمینه داشته است. "من سعی می‌کنم که کارهای دانشگاه رو اولویت بندی کنم و در درجه اول به اون کارهای واجب پردازم، به عبارتی فعالیت‌هایی که امتیاز و تویی دارند. اگر فرصت بشه فعالیت‌های دیگه هم انجام می‌دم و اگر هم فرصت نشه خوب نگران نیستم، چون اون کارهای ضروری رو انجام دادم و مشکلی از جهت امتیازات و تویی ندارم." (شماره ۱۹).

«کاهش انتظارات کمال‌گرایانه شغلی در خود» راهبرد دیگری بوده که در برقراری تعادل به زنان کمک کرده است. "برای این که بتونم کار و مادری رو با هم پیش ببرم، کمال‌گرایی شغلی رو کنار گذاشتم و انتظاراتم از خودم رو کم کردم. در حدی که بتونم و به خودم فشار نیاد و بچه‌هام آسیب نبینن برای خودم اهداف کاری تعریف می‌کنم. چون وقتم کمه و باید به بچه‌ها برسم، سراغ یه سری از فعالیت‌ها، که اتفاقاً در ارتقاء شغلی هم خیلی مؤثره، نمی‌رم." (شماره ۱۸).

تقسیم کار در خانواده

«تقسیم کار بین زن و شوهر» از راهبردهای مهم زنان برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. در مواردی زنان به تقسیم کار تحت تأثیر الگوگیری از خانواده جهت یاب اشاره کرده‌اند و بر اهمیت نقش آن تأکید کرده‌اند. "من تو خانواده‌ای بزرگ شدم که پدر و مادرم هر دو معلم بودند و من از بچگی یاد گرفته بودم که چگونه تقسیم کار بکنیم، من مادرم به خاطر بیماری مادرش و بعد از آن پدرشان خیلی باید به خانواده شون می‌رسیدند و برنامه مراقبت از والدینشون را داشتند. برای همین ما یاد گرفته بودیم که از اول صبح که از خواب پا می‌شیم تقسیم کار داشته باشیم، یکی وظیفه صبحونه آماده کردن داشت، یکی وظیفه نظافت خونه رو داشت، مادرم وظیفه ناهار آماده کردن داشت، به طوری که ما صبح که از خونه می‌رفتیم بیرون حتی میز ناهارمون رو هم آماده کرده بودیم. این یک روال بود توی زندگی ما که تقسیم کار داشته باشیم و این بهترین الگو برای من بود که تو زندگی خودم هم بتونم این تقسیم کار را در درجه اول بین خودم و همسرم و بعد با بچه‌ها داشته باشم و این خیلی به من کمک کرده برای برقراری تعادل." (شماره ۱).

«توانمندسازی فرزندان برای مشارکت در کارها» راهبرد دیگر برای تقسیم کار در خانواده بوده است. صحبت کردن با فرزند و توجیه کردن او درباره شرایط شغلی مادر، آموزش انجام امور شخصی و کارهای منزل به فرزند و توانمند کردن فرزندان برای انجام امور خود

و خانواده از اقدامات زنان در راستای تقسیم کار بین والدین و فرزندان بوده است. "مورد دیگر که خیلی مؤثر بوده و به شدت فشار کار منو کم کرده، توانمند کردن بچه‌ها از کودکی بوده برای این که بتونن خیلی از کارها را خودشون از پیش بر بیان و امورات خودشون رو انجام بدن و مستقل بار بیان. علاوه بر کارهای شخصی، کارهای خونه و حتی بچه‌داری رو هم می‌تونن انجام بدن. الان وظایف هر کس مشخصه و طبق برنامه روزانه کارهای خونه مثل آشپزی و ظرف شستن و نظافت تقسیم شده. بخش زیادی از کارهای بچه کوچیک رو هم بچه‌های بزرگترم انجام می‌دن و من وقتی خونه هم نیستم هیچ نگرانی‌ای بابت نگهداری بچه کوچیک ندارم." (شماره ۲۰).

مدیریت زمان

«استفاده بهینه از زمان با انجام چند کار در زمان واحد» از راهبردهای زنان برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری از طریق مدیریت زمان بوده است. زنان سعی کرده‌اند هم‌زمان با کار منزل به انجام برخی از امور شغلی و هم چنین بازی و تعامل با فرزندان بپردازند. "یکی دیگه از مواردی که من خودم همیشه ازش استفاده می‌کنم اینه که خیلی از صحبت‌هام با دانشجویان، برنامه‌ریزی‌ها و کارهایی که باید بکنم، در حین کار منزل انجام می‌دم. یا خیلی وقت‌ها مثلاً بخوام غذا درست کنم یا کارهای دیگه خونه رو، مثل ظرف شستن، یه قسمت کار رو به عنوان بازی به بچه‌ها محول می‌کنم و اینطوری در حین کارهای خونه هم با بچه‌ها صحبت و تعامل دارم، هم بهشون کار محول کردم و اثر تربیتی داره و هم کار خودم کم شده، یعنی با یه ترکیب اینچنینی چند کار از زمان می‌تونیم بهترین استفاده را بکنیم." (شماره ۱۵).

«استفاده از زمان‌های مرده با نظم و برنامه‌ریزی» راهبرد دیگر زنان برای مدیریت زمان بوده است. "خوب نظم و برنامه‌ریزی خیلی اهمیت داره. این که آدم بدونه که قراره که پنج تا کار رو فردا انجام بده و حتماً باید انجام بده، برای این کار برنامه‌ریزی می‌کنه و سعی می‌کنه برای همه کارهایش یه زمان خالی پیدا کنه و اختصاص بده. برای همین من اومدم و زمان‌های مرده رو تو زندگیم پیدا کردم و همیشه از برای استفاده از این زمان‌های مرده برنامه‌ریزی می‌کنم و کاری رو برای خودم تعریف می‌کنم و این خیلی کمک می‌کنه و بعد از مدتی می‌بینم که تو همون زمان‌های مرده چقدر کار مفید انجام دادم. خیلی هم مقید هستم که کاری رو که برای یک روز خاصی برنامه‌ریزی کردم حتماً تو همون روز انجامش بدم و به روزهای بعد موکولش نکنم و اینا خیلی اثر مثبتی داشته." (شماره ۷).

«انعطاف در برنامه کاری» راهبرد دیگر در راستای مدیریت زمان بوده که شرایط شغلی اعضای هیئت علمی امکان آن را برای آنان فراهم آورده است. "خوب دانشگاه از ما مثل یک کارمند که سر ساعت باید کارت بزنه انتظار نداره و برنامه حضورمون در دانشگاه رو می‌تونیم خودمون با حفظ میزان ساعت موظفمون بر اساس شرایط زندگی خانوادگی مون تنظیم کنیم. بالاخره یه روز بچه مریض می‌شه یا مشکلی داره و منزل می‌مونه، می‌تونیم خونه بمونیم و کارمون رو تو خونه انجام بدیم و عدم حضورمون رو در یک روز دیگه جبران کنیم." (شماره ۱۳). برنامه کاری منعطف با ایجاد امکان تنظیم روزها و ساعات برنامه دانشگاه با برنامه‌های فرزندان نقش مهمی در برقراری تعادل از طریق مدیریت زمان داشته است. "من برنامه‌های شغلیم و زمان جلسات و ساعات برنامه‌های کلاس‌های دانشگاهم و همه اینها رو براساس ساعات کلاس پسرم و برنامه‌های اون و زمان‌های حضورش در خونه تنظیم می‌کنم و این خیلی کمک کرده." (شماره ۱۲).

برون سپاری انجام برخی از امور خانواده

«استفاده از خدمتکار» یکی از راهبردهای زنان برای کاستن از وظایف خانوادگی و برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. "هر هفته یه خانمی میاد و نظافت خونه و یه سری کارهای دیگه رو انجام میده و خوب اینجوری من دیگه وقتی برای این کارها لازم نیست بگذارم و بیشتر می‌تونم به بچه‌ها و کارهای دانشگاه برسم." (شماره ۱۶). «استفاده از پرستار» نیز از راهبردهایی بوده که با رفع دغدغه نگهداری از فرزندان نقش مهمی در برقراری تعادل داشته است. "بالاخره این که خدا خودش لطف کرد و همیشه پرستارهای خوب و مورد اعتمادی داشتم خیلی مؤثر بوده. چیزی که برای گرفتن پرستار مدنظرم بوده این بوده که آدم درس خونده‌ای باشه که بتونه با بچه‌ها بازی کنه و از وقتشون استفاده بکنه. علاوه بر این برای این که بچه‌ها بدون من بی‌تابی نکنند و شرایط خوبی را تجربه بکنند همیشه سعی کردم که پرستاری که میاد هم بچه‌دار باشه و هم با بچه‌های خودش بیاد منزل ما، چون هم شرایط بچه‌ها رو بهتر درک کنه و هم بالاخره وقتی که بچه خودش هم هست، می‌دونه که اگر وقت بگذاره و با بچه‌ها بازی کنه یا هر کاری براشون انجام بده، بچه خودش هم منتفع می‌شه و این باعث می‌شه با رغبت و انگیزه کار کنه و اینطوری برای بچه‌های منم خیلی بهتره." (شماره ۱۳).

«استفاده از مهدکودک» راهبرد دیگری بوده که به زنان برای ایفای متعادل نقش شغلی و مادری کمک کرده است. "بچه‌ها که یه مقدار بزرگتر شدن، سه چهار ساله شدن،

گذاشتمشون مهدکودک. دانشگاه مهد خوبی داشت که خوب مطمئن بودم از مربیانش، جوّش و محیطش. اونجا هم برای خود بچه‌ها خوب بود و بالاخره حالاتو این شرایط تک‌فرزندی و خلاصه تنهایی بچه‌ها، این که با هم سن و سال‌های خودشون بودن، خیلی براشون خوب بود و خود منم بالاخره یک آرامش خاطری داشتم و خیالم راحت بود که بچه‌ها جای مطمئنی هستند و یک سری مهارت‌های اجتماعی و جمعی را هم یاد می‌گیرند." (شماره ۷).

تدابیر فرزندآوری

«تنظیم زمان فرزندآوری متناسب با برنامه شغلی» یکی از تدابیر فرزندآوری برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است. «خوب خدا را شکر من چهارم تا فرزندم با برنامه‌ریزی کامل بوده و همشون رو طوری برنامه‌ریزی کردم که به دنیا اومدنشون بیفته تو تابستون تا بتونم یک سال، یعنی دو ترم متوالی مرخصی بگیرم و علاوه بر این زمان‌هایی که واقعاً مشکله و ماه‌های آخر بارداری هست سر کلاس نباشم.» (شماره ۲۰).

«تنظیم فاصله سنی فرزندان» تدبیر دیگر زنان بوده است. «یکی از مهم‌ترین تدابیر این بوده که اختلاف سنی بچه‌ها زیاد نباشه که آدم بتونه وقتی می‌خواد برنامه‌ریزی کنه برای یک رده سنی یا حداکثر دو رده سنی برنامه‌ریزی کنه. این باعث می‌شه که مثلاً اگه فیلم قرار باشد ببینند یا بازی کنند یا هر فعالیت دیگه‌ای، بتونی بر اساس رده سنی این کارها رو براشون برنامه‌ریزی بکنی. این که اختلاف سنی بچه‌ها زیاد باشه، تو این نظم دادن و حالا رسیدگی به دو سه تا بچه با سنین متفاوت و نیازهای متفاوت خیلی سخت و وقت‌گیر می‌شه. من خودم همیشه هم به دوستان و اقوام و حتی به دانشجویام میگم وقتی می‌خواهید بچه بیارید سعی کنید فاصله بچه‌ها یک و نیم سال تا دو سال باشه و سه تا چهار تا پشت سر هم بیارید، چون اینطوری اگر یک بازه‌ای هم می‌خواد در کار و فعالیت اجتماعی آدم محدودیت ایجاد بشه، این بازه زمانی کوتاه‌تر می‌شه و علاوه بر این برنامه‌ریزی واسه تربیت بچه‌ها برای یک رده سنی، یا دوره سنی پشت هم خیلی راحت‌تر از وقتی هست که رده‌های سنی فاصله دارند. غیر از اینها باعث میشه بهتر با هم تعامل کنن و همبازی باشن و مشغول بشن.» (شماره ۱۵).

«کاهش تعداد فرزندان» نیز راهبر دیگری بوده که توسط زنان اتخاذ شده است. «خوب من همیشه برنامه‌م این بود که چهار تا بچه داشته باشم، اما الان تصمیم گرفتم که به همین دو تا بسنده کنم، چون حقیقتاً توانایی و امکانات برقراری تعادل بین اشتغال و

مادری رو با داشتن بچه‌های بیشتر ندارم و وجود بچه جدید تو این وضعیت، واقعا زندگی شغلیم رو دچار بحران می‌کنه." (شماره ۱۰).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای اعضای هیئت علمی دانشگاه برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری انجام شد. بر اساس یافته‌ها، زنان برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری از راهبردهای «تلاش سخت‌کوشانه در راستای اهداف شغلی»، «تلاش برای مادری خوب»، «خودفراموشی»، «فروکاستن اهداف شغلی»، «مدیریت زمان»، «تقسیم کار»، «تدابیر فرزندآوری» و «برون سپاری انجام برخی از امور خانواده» استفاده می‌کنند و در پژوهش‌های پیشین نیز به برخی از این راهبردها اشاره شده است. «مدیریت زمان» یکی از راهبردهای برقراری تعادل در پژوهش حاضر بوده است که در مطالعه حسن‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸) و کاوه‌ای سرچقا و همکاران (۱۳۹۷) نیز به آن اشاره شده است. «برون سپاری انجام برخی از امور خانواده» راهبرد دیگری بوده است که در این زمینه یافته‌های حسن‌پور و همکاران (۱۴۰۰) به استفاده از حمایت‌های اجتماعی مانند کمک گرفتن از دیگران برای نگهداری از فرزند و انجام کارهای منزل، هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸) به برون‌سپاری وظایف خانه‌دارانه اشاره کرده‌اند. «تدابیر فرزندآوری» راهبرد دیگری بوده است که همسو با آن دهقانی‌زاده، فلاح و وزیری (۱۳۹۹) تأخیر در تصمیم برای فرزنددار شدن، رازقی و حسینی (۱۳۹۸) کاهش باروری، و اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳) نیز کم‌فرزندی را بیان کرده‌اند. «تلاش برای مادری خوب» راهبرد دیگر زنان بوده است که در این راستا دهقانی‌زاده، فلاح و وزیری (۱۳۹۹) نیز به استراتژی‌های مادر باکفایت اشاره کرده‌اند. «تلاش سخت‌کوشانه برای رسیدن به اهداف شغلی» راهبرد دیگری بوده است که در مطالعه هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸) نیز با غنی‌سازی اوقات فراغت از کار به نوعی به آن اشاره شده است. «فروکاستن اهداف شغلی» دیگر راهبرد زنان برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری بوده است که در این زمینه هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸) نیز پرهیز از بسط مطالبات کاری، ایفای حداقلی مطالبات نقش‌های کاری و مکث یا توقف ارتقای رتبه را از راهبردهای اعضای هیئت علمی برای تعادل بین نقش شغلی و خانوادگی بیان کرده‌اند. برخی از راهبردها نیز در تضاد با راهبردهای شناسایی شده در پژوهش‌های پیشین بوده است. «خودفراموشی» یکی از راهبردهای اعضای هیئت علمی برای برقراری تعادل بین نقش

شغلی و مادری بوده است، در حالی که در مطالعه حسن پور و همکاران (۱۴۰۰) که حاصل فراتحلیل ۴۹ پژوهش است، «مراقبت از خود» یکی از راهبردهای مهم افراد برای برقراری تعادل کار- خانواده بوده است. به نظر می‌رسد حجم زیاد وظایف شغلی اعضای هیئت علمی، مستلزم صرف وقت زیاد برای ایفای نقش شغلی است و در نتیجه آنان برای ایفای نقش شغلی و مادری به نحو احسن، به دلیل کمبود وقت ناچار هستند از پرداختن به بسیاری از نیازهای خود صرف نظر کنند؛ در واقع این زنان در مواجهه با سه‌گانه خود، مادری، اشتغال، به دلیل تعهد مادری و شغلی، پرداختن به خود را در آخرین اولویت قرار می‌دهند.

در مجموع راهبردها را بر اساس نتایج و پیامدهای آن‌ها می‌توان به دو دسته راهبردهای مثبت و منفی تقسیم کرد. بر این اساس راهبردهای «تلاش برای مادری خوب»، «مدیریت زمان»، «تقسیم کار»، «تدابیر فرزندآوری» و «برون سپاری انجام برخی از امور خانواده» از راهبردهای مثبت بوده است که با کمک به برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری نتایج مثبتی شامل «موفقیت در فرزندپروری» و «توانمندی روحی» داشته است. در مقابل راهبردهای «خودفراموشی» و «تلاش سخت‌کوشانه در راستای اهداف شغلی» راهبردهای منفی بوده است که پیامدهای منفی «کاستی‌های فرزندپروری»، «اختلال رابطه همسری»، «فشارهای جسمی و روانی» را در پی داشته و راهبرد منفی «فروکاستن اهداف شغلی» نیز پیامد منفی «اختلال در رشد و ارتقاء شغلی» را به دنبال داشته است. انتخاب برخی از راهبردها توسط زنان تحت تأثیر محدودیت‌ها و جبر شرایط بوده است و زنان برای ایفای هم‌زمان نقش شغلی و مادری، علی‌رغم آگاهی از پیامدهای منفی برخی راهبردها، چاره‌ای جز اتخاذ آن راهبردها نداشته‌اند. حجم زیاد وظایف شغلی اعضای هیئت علمی، هم‌زمانی سال‌های ابتدایی اشتغال با بازه زمانی مناسب برای فرزندآوری و دوران خردسالی فرزندان، عدم حمایت و همراهی همسر و عدم حمایت قوانین دانشگاهی از مادری از مهم‌ترین محدودیت‌ها و شرایطی بوده که زنان را مجبور به اتخاذ راهبردهای آسیب‌زا نموده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی شرایط اثرگذار بر اتخاذ راهبردهای مختلف توسط زنان به طور دقیق مورد مطالعه قرار گیرد تا بتوان راهکارهایی مؤثر برای رفع محدودیت‌ها و کمک به زنان عضو هیئت علمی برای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری با کم‌ترین پیامدهای منفی ارائه نمود. هم‌چنین برای تسهیل برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری توسط زنان عضو هیئت علمی ضرورت دارد نقش مادری زنان در قوانین استخدامی و ارتقاء اعضای هیئت علمی در

نظر گرفته شود و قوانین حمایتی به گونه‌ای تنظیم شوند که مادران عضو هیئت علمی دانشگاه برای ایفای نقش شغلی و مادری مجبور به اتخاذ راهبردهای آسیب‌زا برای ایفای نقش‌های چندگانه نباشند و به این ترتیب زمینه برقراری تعادل بین کار و خانواده برای آنان فراهم آید.

منابع

۱. اسحاقی، محمد، سیده فاطمه محبی، شهربانو پاپی‌نژاد، و زینب جهاندار. ۱۳۹۳. چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی. زن در توسعه و سیاست ۱۲ (۱): ۱۳۴-۱۱۱.
۲. اسمعیلی، معصومه، سمیه کاظمیان، و مریم کاکاوندی چقاسفید. ۱۳۹۹. درآمدی بر الگوی بومی راهنمایی تعادل کار- خانواده. تهران: رشد فرهنگ.
۳. باقری، شهلا، و شیما سادات حسینی. ۱۳۹۵. مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی. زن در فرهنگ و هنر ۸ (۱): ۱۳۴-۱۱۷.
۴. پایگاه اینترنتی شریف استراتژی. ۱۴۰۰. تعریف دقیق استراتژی چیست؟ (استراتژی به زبان ساده برای مدیران). بازبازی شده در تاریخ ۱۴۰۱/۰۵/۰۹ از <https://sharifstrategy.org/what-is-strategy/>
۵. جوادی، فظه. ۱۴۰۰. واکاوی نقش زنان در تحقق سبک زندگی اسلامی. پژوهش‌های فقهی زنان و خانواده ۳ (۵): ۲۷-۹.
۶. حاجیان، بهجت، و مریم مکتوبیان. ۱۳۹۴. تجربه زیسته زنان از فرزندآوری: مطالعه زنان متأهل شاغل و با تحصیلات دانشگاهی شهر اصفهان. جمعیت ۲۲ (۹۱ و ۹۲): ۳۶-۱۱.
۷. حسن‌پور، اکبر؛ سعید جعفری‌نیا، یوسف وکیلی، و مهسا کاوئی. ۱۴۰۰. تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی در مورد تعادل کار و خانواده (زنان) و بررسی چالش‌های آن با رویکرد اسلامی. پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده ۹ (۲۲): ۳۶-۹.
۸. دهقانی‌زاده، حسینعلی، محمدحسین فلاح، محمدحسین، و سعید وزیری. ۱۳۹۹. احساس گناه مادری: کاوشی کیفی بر اشتغال زنان در رابطه مادر- فرزند. طلوع بهداشت ۱۹ (۲): ۳۲-۱۶.
۹. رازقی نصرآباد، حجه‌بی‌بی، و زینب حسینی. ۱۳۹۸. مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی- خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال. جامعه‌شناسی کاربردی ۳۰ (۳): ۱۳۴-۱۰۹.
۱۰. رفعت جاه، مریم. ۱۳۹۶. زنان جوان و بازتعریف معنا و نقش مادری، مطالعه‌ای بر روی مادران ۲۵ تا ۴۰ ساله ساکن شهرری. جامعه‌شناسی ایران ۱۸ (۴): ۱۶۴-۱۳۰.
۱۱. شادی‌طلب، ژاله، و سمانه ابراهیم‌پور. ۱۳۹۶. بازگویی تجربیات زنان در ارتقا به مرتبه استادی در دانشگاه‌های ایران. رفاه اجتماعی ۱۷ (۶۶): ۱۰۵-۵۳.
۱۲. صادقی، رسول. ۱۳۹۵. تحلیل بسترهای اجتماعی فرهنگی کاهش باروری در ایران. راهبرد اجتماعی فرهنگی ۵ (۲۰): ۲۴۶-۲۱۷.

۱۳. صفری شالی، رضا، و کرم حیب پور گتاجی. ۱۳۹۸. سنخ شناسی سبک زندگی زنان شهر تهران. مطالعات راهبردی زنان ۲۲ (۸۵): ۷-۲۷.
۱۴. کاوه‌ای سرچقا، طاهره، ملیحه علی مندگاری، حسین افراسیابی، و حجیه بی بی رازقی نصرآباد. ۱۳۹۷. مطالعه کیفی بسترها و پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد. مطالعات جمعیتی ۴ (۱): ۱۶۶-۱۲۷.
۱۵. کوئن، بروس. ۱۳۸۷. مبانی جامعه‌شناسی. (غلامعباس توسلی، مترجم). تهران: سمت.
۱۶. مشفق، محمود، قدرت مرادی ثانی، و سحر حسین خانی. ۱۳۹۵. تحلیلی بر رابطه اشتغال و تمایل به فرزندآوری در بین زنان شاغل در آستانه ازدواج در سطح استان‌های کشور. جمعیت ۲۳ (۹۵ و ۹۶): ۱-۲۴.
۱۷. مقصودی، سوده، و زهرا بستان. ۱۳۸۳. بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان. مطالعات زنان ۲ (۵): ۱۵۰-۱۲۹.
۱۸. میرزایی، خلیل. ۱۳۹۵. کیفی پژوهی: پژوهش، پژوهشگری و پژوهشنامه نویسی، جلد ۲. تهران: فوژان.
۱۹. هاشمیان، سیدمجتبی، فریبرز رحیم‌نیا، مجتبی پورسلیمی، و محمدمهدی فراچی. ۱۳۹۸. شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار- زندگی: بر پایه تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۹ (۴): ۴۷۹-۵۰۶.
20. Bracken, Susan J., Jeanie K. Allen, and Diane R. Dean. 2006. The balancing act: Gendered perspectives in faculty roles and work lives. Stylus Publishing, LLC.
21. Castanedab, Mari, & Kirsten Isgroa. (Eds.). 2013. Mothers in academia. Columbia University Press.
22. Helvaci, M. Akif, Orkide Bakalim, Viyan Can, and Ümit Akkoyun. 2017. The work-life balance of academics. The Online Journal of New Horizons in Education-October 7 (4): 80-85.
23. Philipsen, Maike Ingrid, and Timothy Bostic. 2008. Challenges of the faculty career for women: Success and sacrifice. John Wiley & Sons.