ISSN: 2717-3216 Journal of Family Psychology 2023 10(2), 90-103 https://www.ijfpjournal.ir/

Journal of Family Psychology

Research Paper

10.22034/IJFP.2024.2024686.1303

Lived Experience of Female Faculty Members of Simultaneous Maternal-Occupational Roles: A Qualitative Study

Maryam Khodakarami Fard[1], Khadijeh Shiralinia[2*], Khaled Aslani[3]

1. MA of Family Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Article Info.

Received: 12.07.2023

Accepted: 04.11.2023

Keywords:

simultaneous role-playing ,

working mothers,

lived experience

Abstract

Abstract

Female faculty members who are mothers experience overwhelming pressures to comply with the standards of their institutions for promotion and at the same time fulfill their responsibilities as parents. One of the most important concerns of working mothers is creating a balance between the simultaneous roles of maternity and employment, which has received attention in recent decades. The present study aimed to examine the experiences of female faculty members who simultaneously play the roles of maternity and employment. The current research is a qualitative study of psychological descriptive phenomenology in which nine participants were selected through purposive sampling method in Ahvaz. In-depth interviews were used to collect data. The interviews continued until the data saturation emerged. The data analysis showed eight constituents, namely disorder and chaos, professional tension, feeling guilty about not being a good mother, demoralization, exhaustion of parenting, increased reactivity towards children's misbehaviors, hope and meaning in the maternal role, and receiving support from the family. The analysis of the obtained results showed that the psychological consequences of playing maternal-occupational roles can seriously damage the mental health of working mothers. Thus, it is appropriate to pay attention to working women and prepare them to accept the roles through mental health programs and family-friendly plans.

***Corresponding author**
Email: k.shiralinia@scu.ac.ir

How to Cite:
Khodakarami Fard, M., Shiralinia, Kh., & Aslani, Kh. (2023). Lived experience of female faculty members of simultaneous maternal-occupational roles: a qualitative study. *Journal of Family Psychology. 10*(2), 90-103.

دو فصلنامه
روانشناسی خانواده. سال دهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۲



مقاله پژوهشی

تجربه‌ی زیسته‌ی زنان عضو هیأت علمی از ایفای همزمان نقش مادری-شغلی: پژوهش کیفی

مریم خداکرمی‌فرد[۱]، خدیجه شیرالی‌نیا[۲*]، خالد اصلانی[۳]

۱. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۳. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۳

کلیدواژه‌ها:

ایفای نقش همزمان،

مادران شاغل،

تجربه زیسته

چکیده

زنان هیأت علمی که مادر هستند، فشارهای طاقت‌فرسایی را در ارتباط با رعایت استانداردهای مؤسسات خود برای ارتقاء و همزمان انجام مسئولیت‌های خود به عنوان والدین تجربه می‌کنند. یکی از مهم‌ترین مسائل مادران شاغل، ایجاد تعادل بین ایفای همزمان نقش مادری - شغلی است که در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. هدف پژوهش حاضر بررسی تعیین تجارب زنان عضو هیأت علمی از ایفای همزمان نقش مادری- شغلی و مشخص کردن ساختار نهایی آن در شرکت‌کنندگان پژوهش بود. پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی کیفی از نوع پدیدارشناسی توصیفی روان‌شناسانه است که در آن ۹ مشارکت‌کننده به روش نمونه گیری هدفمند در شهر اهواز انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از روش مصاحبه عمیق استفاده شد و تا مرحله‌ی اشباع داده‌ها صورت گرفت. تحلیل داده‌ها، ۸ جزء تشکیل‌دهنده را نشان داد که عبارت‌اند از: ۱_ بی‌نظمی و آشفتگی؛ ۲_ تنیدگی حرفه‌ای؛ ۳_ احساس گناه از مادر خوب نبودن؛ ۴_ افت روحیه مادران؛ ۵_ فرسودگی والدگری؛ ۶_ افزایش واکنش‌گری نسبت به بدرفتاری بچه‌ها؛ ۷_ امید و معناآفرینی از نقش مادری؛ ۸_ دریافت حمایت از خانواده. تحلیل نتایج بدست آمده نشان داد که پیامدهای روان‌شناختی ایفای همزمان نقش مادری-شغلی می‌تواند آسیب‌های جدی برای سلامت‌روان مادران شاغل در پی داشته باشد. از این رو شایسته است آگاهی بخشی به زنان شاغل و ایجاد آمادگی برای پذیریش همزمان نقش¬ها از سوی آنان در برنامه‌های سلامت روان و طرح های دوستدار خانواده مورد تاکید و توجه سازمان¬ها و مراکز مشاوره قرار گیرد.

***نویسنده مسئول:**

پست الکترونیکی: k.shiralinia@scu.ac.ir

استناد به این مقاله:

خداکرمی فرد، مریم، شیرالی‌نیا، خدیجه، اصلانی، خالد (۱۴۰۲). تجربه‌ی زیسته‌ی زنان عضو هیأت علمی از ایفای همزمان نقش مادری-شغلی: پژوهش کیفی. *روانشناسی خانواده*، ۱۰ (۲)، ۹۰-۱۰۳.

مقدمه

دانشگاه به طور سنتی قلمرو مردان است و زنان هیأت علمی در سراسر جهان در مقایسه با مردان دستاوردهای شغلی کمتری دارند، در کسب رتبه‌های علمی دانشگاهی کندتر از مردان حرکت می‌کنند و مسیر رشد حرفه‌ای آن‌ها پر مانع و به شدت تحت تأثیر مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها قرار دارد (Gallardo, 2021; Lutter & Schröder, 2020; Moratti, 2021). با وجود آن‌که اشتغال در آموزش عالی به دلیل ماهیت و جایگاه قابل احترامش، حرفه‌ای عالی برای زنان است، زنان عضو هیأت علمی درست مانند دیگر زنان غیردانشگاهی بایستی مسئولیت مربوط به خانه و فرزندپروری را انجام دهند و بیشتر از مردان استرس ناشی از تعارض کار– خانواده را تجربه می‌کنند (Ahmad, 2017; Denson et al., 2018). در این بین مادر شدن بیش از هر اتفاق دیگری باعث می‌شود زنان از محیط دانشگاهی فاصله بگیرند و انرژی و زمان خود را بیشتر بر نقش مادری خود متمرکز کنند و به موقعیت‌های معمولی‌تر بسنده کنند (Rivera, 2017; Mason & Goulden, 2004).

تصمیم به زمان بچه‌دار شدن از دغدغه‌های رایج زنان عضو هیأت علمی است. با توجه به این‌که میانگین سنی زنان برای دریافت مدرک دکترا ۳۵ سال است، و از طرفی سال‌های حداکثر تولید پژوهش و ثبت بروندادهای علمی بلافاصله بعد از گرفتن مدرک دکتری و قبل از ۴۰ سالگی رخ می‌دهد، درست در زمانی که زنان به لحاظ بیولوژیکی هنوز آماده‌ی فرزندآوری هستند، و با به تأخیر انداختن ممکن است با مشکلات و چالش‌های نازایی مواجه شوند، گویی ساعت بیولوژیکی[1] و ساعت ارتقاء[2] همزمان با هم شروع به کار می‌کنند و برای زنان ایجاد تعارض می‌کنند، در صورتی که این موضوع به ندرت دغدغه مردان عضو هیأت علمی است (Lynn et al., 2018; Ward & Wolf-Wendel, 2017). سیاست‌های دانشگاه‌ها مبنی بر تأکید بر بروندادهای پژوهشی به لحاظ سیستمی برای زنان زیان‌بارتر است. زیرا انطباق دادن این انتظارات با تعهدات خانوادگی زنان، بالاخص زنانی که دارای فرزند هستند کار دشواری است (Børing et al., 2015; Dickson, 2019; Fritsch, 2015). پژوهش‌ها نشان می‌دهند داشتن فرزند میزان بروندادهای علمی زنان را به طور معناداری کاهش می‌دهد اما تأثیری بر بروندادهای علمی مردان ندارد (Lutter & Schröder, 2020).

اگر زنان دانشگاهی دارای فرزند بخواهند منطبق بر سیستم‌های ارزیابی دانشگاه پیش بروند و چهره دانشگاهی موفقی از خود نشان دهند بایستی وقت و انرژی زیادی را صرف کنند که با نقش وقت‌گیر و انرژی‌بر مادری در تضاد است، که در هر صورت برای زنان احساس شکست، ناکامی، و گناه را به همراه دارد (Ahmad, 2017; Allison, 2007).

گویا مادر شدن با وجود هیأت علمی بودن مستلزم پرداختن تاوان است (Baker, 2012). زمان مناسب بچه‌دار شدن، امکان مناسب نگهداری از کودک، پیدا کردن فرصتی برای تمرکز بر فعالیت‌های دانشگاهی، ادامه دادن کار تمام‌وقت یا نیمه‌وقت، ازجمله دغدغه‌های رایجی است که زنان عضو هیأت علمی برای ایجاد تعادل بین مادری و کار مدام با آن درگیری ذهنی دارند (Ward & Wolf-Wendel, 2017). اقدامات زنان برای کاهش تعارض، به طور عمده فردی بوده است که نتایج آن‌ها نوعی سازگاری اجباری نامطلوب با زیرطبقات، احساس قربانی شدن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم کاری‌ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه است (Razaghi Nasrabad & Hosseini, 2019). زنانی که در سال‌های ابتدایی استخدام خود بچه‌دار می‌شوند در مقایسه با مردان هیأت علمی که در آن بازه زمانی پدر می‌شوند، احتمال بسیار کمتری دارد که ارتقا بگیرند، تعارض کار– خانواده را به شدت تجربه می‌کنند و حتی به این می‌اندیشند که شغل حرفه‌ای خود را رها کنند و به فرزندانشان رسیدگی کنند (Mason & Goulden, 2004). این تعارض هیجانات متفاوتی را در زنان هیأت علمی به وجود می‌آورد و پیامدهای روان‌شناختی متفاوتی را به دنبال دارد.

1. biological clock
2. tenure clocks

تنش بین زندگی حرفه‌ای و شخصی زنان و ایجاد تعادل بین آن‌ها می‌تواند چالشی به درازای عمر آن‌ها باشد. ترکیب شغل و مسئولیت بی‌وقفه و پر انتظار مادری با شغل پرمشغله هیأت علمی موقعیتی چالش‌برانگیز است (Wilton & Ross, 2017). پژوهش‌ها نشان می‌دهند وقتی زنان عضو هیأت علمی بچه‌دار می‌شوند بالاخص وقتی فرزندان آن‌ها کوچک هستند، اگر قادر نباشند بین کار و خانواده تعادل ایجاد کنند، ممکن است سلامت جسمی و روان‌شناختی آن‌ها به خطر بیفتد و علائم روان‌شناختی مانند افسردگی، اضطراب، استرس، ناکامی، شرم و درماندگی را تجربه کنند (Ysseldyk et al., 2019). کار دانشگاهی به لحاظ ماهیت، پرانتظار و پایان‌ناپذیر جلوه می‌کند و معیارهای موفقیت در آن به گونه‌ای است که به نظر می‌رسد یک دانشگاهی بودن موفق[1] در تضاد مستقیم با خوب مادری کردن است (Raddon, 2002). در طی مرخصی زایمان انتظار می‌رود زنان تولیدات علمی داشته باشند اما مسئولیت‌های خانوادگی مانع تحقق این مورد می‌شود. اگرچه امروزه کارهای خانه بین زنان و مردان تقسیم می‌شود، همچنان مراقبت از خانواده و فرزندان عمدتاً برعهده زنان است. از طرفی بسیاری از دانشگاهیان از عصرها و آخر هفته‌ها برای تحقیق استفاده می‌کنند، اما مادران در این زمان درگیر وظایف مراقبت از کودک می‌شوند (Gallardo, 2021).

مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین مسائل زنانِ عضو هیأت علمی که کمتر با روش کیفی مورد واکاوی قرار گرفته تجارب روانشناختی ایفای همزمان دو نقش مادری و شغلی و تأثیر زمینه‌های مرتبط با آن بوده است. در ایران تحقیق کیفی در این زمینه که به صورت مستقیم تجربه زیسته ایفای همزمان نقش مادری - شغلی را در بین زنان هیأت علمی دارای فرزند بررسی کرده باشد انجام نشده است. لذا در تحقیق حاضر سعی شده است با روش کیفی به فهم عمیقی از مسائل روان‌شناختی زنان هیأت علمی دارای فرزند، و شیوه‌ها و قابلیت‌هایی که در ایفای همزمان نقش‌های مادری- شغلی دارند، پرداخته می‌شود. ازطرفی یافته‌های این مطالعه می‌تواند درجهت بهبود سلامت روان مادران هیأت علمی و به‌خصوص افزایش اطلاعات آنان برای بهبود در این زمینه کمک کند. به نظر می‌رسد هسته‌ی این مطالعه کشف این مسائل است که چالش‌های ایفای همزمان نقش‌های مادری- شغلی زنان هیأت علمی دارای فرزند چیست؟ بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که زنان هیأت علمی دارای فرزند تجارب خود از ایفای همزمان نقش مادری- شغلی را چگونه توصیف، درک، و معنا می‌کنند؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

در پژوهش حاضر از شیوه پدیدارشناسی توصیفی روان‌شناسانه[2] استفاده شده است. پژوهش پدیدارشناسی به دنبال پاسخ‌دهی به این سوال است که ساختار و ماهیت تجربه یک پدیده توسط افراد چگونه است؟ (Swanson, 2004). هدف اصلی روش پدیدارشناسی، درک ساختار اصلی پدیده‌های تجربه شده‌ی انسانی و دستیابی به عمق مفهومی تجارب زیسته است. پدیدارشناسی به دنبال کشف ماهیت پدیده‌ها است .پدیدارشناسی توصیفی روان شناسانه توسط روانشناس آمریکایی Giorgi (1997) توسعه پیدا کرد. در این روش پژوهشگر با «درپرانتز گذاری[3]» پیشفرض‌هایش در مورد پدیده شروع می‌کند، به این معنا که پژوهشگر پیشفرض-های خود در مورد پدیده و مشارکت‌کنندگان را در پرانتز می‌گذارد و تلاش می‌کند تا این پیش‌فرض‌ها در مطالعه پدیده دخالت نکنند، در این روش پژوهشگر به توصیف مشارکت‌کنندگان بدون مجبور بودن به معنا کردن واحدهای معنایی در دسته‌بندی‌های از پیش تعریف‌شده گرایش دارد. در ادامه پژوهشگر توصیفاتی را که شرکت‌کنندگان بیان کرده‌اند، تحلیل و بررسی می‌کند و آنها را به شکل اظهارات معنادار طبقه‌بندی می‌کند. این اظهارات معنادار برای بیان ساختار پدیده مورد بررسی ضروری هستند که به

1. successful academic
2. psychological descriptive phenomenology
3. Bracketing

پژوهشگر اجازه می‌دهند، ساختار پدیده را توصیف کند (Giorgi, 1997). این پژوهش با رعایت اصول اخلاق پژوهش‌های انسانی از جمله امانت‌داری و رازداری اطلاعات شرکت‌کنندگان در پژوهش و ... انجام شد.

برای بررسی پایایی و روایی داده‌ها، از چهار معیار قابلیت اعتبار[1]، قابلیت انتقال[2]، قابلیت اعتماد[3] و قابلیت تأیید[4] ارائه شده توسط Guba and Lincoln (1981) استفاده شد. اعتبار مورد نظر از با در میان گذاشتن کدها و تحلیل‌ها با دو متخصص دیگر جهت افزایش کیفیت کدها و انجام اصلاحات و با استفاده از تکنیک کنترل اعضا[5] به دست آمد. در مورد قابلیت انتقال، سعی بر این بود که شرکت‌کنندگان از نظر تعداد فرزندان زیر ۶ سال و همزمانی ایفای نقش انتخاب شوند و توضیحات کاملی درباره‌ی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، جزئیات مصاحبه، روش تحقیق و تحلیل اطلاعات ارائه شد. برای قابل اعتماد بودن پژوهش، مصاحبه با افراد شرکت‌کننده تا جایی ادامه پیدا کرد که افراد در توضیح تجارب خود به مفاهیم مشابه‌ی اشاره کردند. همچنین تمامی مراحل پژوهش ثبت گردید. برای رعایت قابلیت تایید، پژوهشگر تلاش کرد از هرگونه تعصب در مورد موضوع پرهیز کند.

روش نمونه‌گیری در پدیدارشناسی مبتنی بر هدف است. در این پژوهش شرکت‌کنندگان بر اساس هدف مطالعه، از بین زنان هیات علمی که تجربه همزمان مادری و تدریس دارند، انتخاب شدند. بدین جهت با مشاور زنان دانشگاه و آموزش دانشکده‌ها صحبت و و ملاک شرکت در پژوهش، برای ورود نمونه‌ها، توضیح داده شد. در پژوهش حاضر معیارهای اصلی که به کار رفته‌اند، شامل زنان هیات علمی که دارای حداقل یک فرزند زیر ۶ سال باشند، تمایل به شرکت در پژوهش و در اختیار گذاشتن تجارب خویش را داشته باشند، در زمان مصاحبه نباید مرخصی باشند و هم اکنون در حال تدریس و با فرزند خردسال خود زندگی کنند. جامعه ۹ نفره پژوهش که در طول سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ ساکن شهر اهواز و دارای دو و یا سه فرزند بودند و در زمان مصاحبه همگی دارای حداقل یک فرزند زیر سه سال بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

مشارکت‌کننده	سن	تحصیلات	رتبه دانشگاهی	سابقه کار	شغل همسر	سن همسر	تعداد فرزند
۱	۴۱ سال	دکترا	استادیار	۱۰ سال	کارمند	۴۵ سال	۳
۲	۳۹ سال	دکترا	استادیار	۸ سال	هیات علمی	۴۱ سال	۲
۳	۴۱ سال	دکترا	استادیار	۷ سال	کارمند	۴۱ سال	۲
۴	۳۸ سال	دکترا	استادیار	۴ سال	هیات علمی	۴۰ سال	۲
۵	۳۸ سال	دکترا	مربی	۱۱ سال	کارمند	۴۰ سال	۳
۶	۳۷ سال	دکترا	استادیار	۷ سال	هیات علمی	۴۳ سال	۲
۷	۳۷ سال	دکترا	استادیار	۵ سال	هیات علمی	۳۸ سال	۲
۸	۳۵ سال	دکترا	استادیار	۷ سال	هیات علمی	۴۰ سال	۲
۹	۳۸ سال	دکترا	استادیار	۷ سال	هیات علمی	۳۸ سال	۲

1. Creditability
2. Transferability
3. Dependability
4. Confirmability
5. Member Check

ابزار سنجش

از ابزارهای مهم جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش کیفی، خود پژوهشگر و استفاده از مصاحبه عمیق فردی است. پژوهشگر برای آشنایی بیشتر با شیوه مصاحبه کیفی به مطالعه کتب و مقالاتی مرتبط، همچنین شرکت در کارگاه‌های مهارت‌های آنالیز و مهارت‌های مصاحبه تحقیقات کیفی اقدام کرده است تا به شناخت بیشتر با مصاحبه و جمع‌آوری داده‌های کیفی دست یابد.

در قدم اول، به افرادی که مایل به شرکت در پژوهش بودند از طریق تماس تلفنی، شرایط شرکت در پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات توضیح داده شد. به آنها توضیح داده شد که فایل‌های صوتی فقط در اختیار اساتید مربوطه و محقق قرار می‌گیرد. مصاحبه‌ها به طور فردی در زمانی پیشنهاد شده توسط داوطلبان انجام شد.

سؤال اصلی این پژوهش بررسی نظر یا احساس شرکت‌کنندگان در مورد ایفای همزمان نقش مادری_شغلی بودنشان بوده است. همچنین از سؤالات پیگیرانه‌ای برای حفظ تمرکز بر جزئیات پدیده (ایفای همزمان نقش مادری_شغلی) استفاده کرد.

برخی از سوالات مصاحبه عبارتند از:

۱. داستان ترکیب کردن مادری و کار دانشگاهی شما چیست؟
۲. ادراک شما از تأثیری که تولد فرزندتان بر کار دانشگاهی شما داشت چیست؟
۳. وقتی سعی کردید بین کار و مادری تعادل برقرار کنید بر شما چه گذشت؟
٤. در اوج فشارهای ایفای همزمان نقش‌ها، چه احساساتی تجربه می‌کنید؟ درون شما چه می‌گذرد؟
٥. وقتی هیجانات منفی مثل خشم، اضطراب یا غم را تجربه می‌کنید به خودتان چه می‌گویید؟

جریان مصاحبه درباره این تجربه تا مرحله اشباع، یعنی تا جایی که اطلاعات جدید گزارش نشد ادامه یافت. با رضایت شرکت‌کنندگان، مصاحبه‌ها ضبط و سپس مکتوب شد تا در مرحله بعد مورد تحلیل قرار بگیرد. داده‌ها در بازه زمانی ۴۰ تا ۶۰ دقیقه گردآوری شده‌اند. هر یک از مصاحبه‌ها با استفاده از برنامه ضبط صدای موبایل ضبط و ذخیره شد. بعد از ضبط این داده‌ها، پژوهشگر آن‌ها را به صورت فایل نوشتاری تبدیل کرد.

یافته‌ها

در طی انجام تحلیل داده‌ها، ۶۳ کد و هشت مضمون اصلی بدست آمد. این مضامین به تفصیل در ادامه توضیح داده می‌شوند.

۱. بی‌نظمی و آشفتگی

بی‌نظمی و آشفتگی به درهم خوردن نظم و روال طبیعی زندگی با حضور پیدا کردن فرزندان اشاره دارد، این بی نظمی و آشفتگی در شرایطی ادراک می‌شود که فرد به اختصاص زمان و تمرکز در حرفه خود نیاز دارد، و از طرفی می بایست زمان زیادی را به برآورده کردن نیازهای فرزندانشان اختصاص دهد. البته این به معنی از دست دادن کارایی نیست بلکه بیشتر ناظر به از دست دادن امکان مدیریت زمان و تجربه آشفتگی از این تعارض است.

م.۱: مادر سه فرزند می‌گوید: "*من سال‌ها آدمی بودم که خیلی تمرکز داشتم، وقت آزاد داشتم، بچه‌دار شدن خیلی ذهن من رو بهم ریخت چون تقریباً باید تمام برنامه‌هام رو باهاش تنظیم می‌کردم*"

از عواملی که باعث ادراک آشفتگی می‌شد، از دست دادن آزادی شخصی و بهم خوردن برنامه‌ها بیان شد. م.۴: مادر دو فرزند زیر سه سال بیان می‌کند: "*بعد از بدنیا آمدن این دوتا کوچولو نه تنها تمرکز مثل سابق نیست، تمرکزم نسبت به مقاله و کار علمی بهم ریخت، اصلاً کلا رشته‌ی زندگی از دستم رفت*".

۲. تنیدگی حرفه‌ای

شرکت‌کنندگان در طی مصاحبه‌ها به علایم متفاوتی از تنیدگی از جمله احساس تنش، اضطراب، استرس، فشار عصبی و دردهای فیزیولوژی اشاره کردند. در روان شناسی تندیدگی توصیفی از واکنش ها و احساسات ناخوشایند فرد در مواقع چالش انگیز و تهدید کننده است در مواقعی که انتظارات شغلی یا زندگی با توانایی ها و امکانات او هماهنگ نبوده و تعارض ،عدم تعادل و درگیری درونی را به دنبال دارد (Boyacı et al., 2014).

م.۱: مادر سه فرزند می گوید: *" وقتی بچه هام تمام وقت و انرژی من رو می‌گیرند و نمی‌تونم مثل قبل برای کلاسام مطالعه کنم و یا نمی رسم مثل همکارانی که مثل من گرفتار نیستند مقالاتم رو بنویسم و ارسال کنم خیلی به هم فشار میاد با وجود اینکه می‌دونم مادری کردن خیلی ارزشمنده اما اینکه به لحاظ ارتقا از همکارهای دیگم عقب میفتم بهم تنش زیادی وارد می کنه و عصبی میشم."*

م.۲: این مادر که همسرش شهر دیگری شاغل است تجربه خود را این گونه توصیف می کند: "*شرایطم الان اینه که سرم احساس می‌کنم که مثل یک قابلمه حلیمی هست که هم می‌زنن، یعنی این‌قدر بهم سخت می گذره، یعنی دیگه قدرت فکر کردن بهم نمی‌ده... وقتی تحت فشار باشم گریه می‌کنم (با خنده)، کاری از دستم برنمیاد، گریه می‌کنم*".

م.۸: مادر دو فرزند می گوید: "*گاهی مواقع مثلاً راستشو بخواهید حتی گاهی گریه می‌کردم از شدت فشار روانی که روم بود و اوایلش خوب خیلی سخت بود. وقتی کارهای تلنبار دانشگاه می‌دیدم یه احساس فشاری توی کتف هام و قفسه سینه م احساس می‌کردم."*

۳. احساس گناه از مادر خوب نبودن

یک نگرانی رایج مادران شاغل این است که اشتغال آنها باعث محدود شدن زمان رسیدگی و مراقبت دلخواه آنها از فرزندانشان خواهد شد. در پژوهش حاضر تمام مشارکت کنندگان گزارش دادند که هنگامی که الزامات شغلی مانع از آن می‌شود که آنها بتوانند طبق استانداردهای دلخواهشان به فرزندانشان رسیدگی کرده و با آنها وقت بگذرانند ، دچار احساس عذاب‌وجدان و احساس گناه می‌شوند به نظر می‌رسد برای مادران نرسیدن به معیارهای مادر خوب ایجاد گناه می کند و در مادران شاغل این پدیده رایج‌تر است.

م.۲: مادر دو فرزند بیان می کند: " *باور کنید از این‌که مادر خوبی نیستم برای فرزندانم احساس شرم می‌کنم. خیلی ناراحت می‌شم. عذاب وجدان دارم از خودم ناراحت می‌شم، واقعاً دارم می‌گم برای من عذاب‌آوره*".

م.۴: مادری با دو فرزند زیر سه سال می‌گوید: "*نسبت به بچه‌هام عذاب وجدان دارم. اینکه من الان مادر مطلوبی نیستم، شرایط من چه آثار سویی براشون خواهد داشت*".

تجربه این مشارکت کنندگان از احساس گناه مادری به صورت حس تعارض بین دوست داشتن و تمایل به سپردن فرزند به شخص دیگری، احساس گناه نسبت به بی حوصلگی هایی که با فرزند نشان می‌دهند و احساس عذاب وجدان نسبت به دوگانگی احساسی نسبت به فرزند ابراز شد. این مشارکت کنندگان خود را مادر مطلوب، خوب و در دسترسی نمی‌دانستند و از این بابت احساس گناه و کافی نبودن را تجربه کردند.

۴. افت روحیه

در ابتدا مفهوم نشانگان افت روحیه در زمینه درمان روان‌شناختی بیماران سایکوتیک[1] بکار گرفته شد و مفاهیم منزوی، مأیوس، بیگانه، طرد شده و عزت‌نفس پائین را در تعریف آن مطرح کردند (Frank, 2013). این مفهوم را به معنی ناتوانی در مقابله با یک رویداد پرفشار، درماندگی، ناامیدی و احساس کم‌ارزشی فردی تلقی کردند (Frank, 2013). به گفته (Kissan & Clark, 2001) بعضی از ملاک‌های تشخیص افت روحیه عبارت‌اند از: ناامیدی، فقدان معنا و هدف در زندگی؛ نگرش و افکار مرتبط با بدبینی، درماندگی، احساس در تله افتادن[2] (گیر افتادن)، شکست و ناکامی شخصی و یا فقدان آینده درخشان. فردِ دچار نشانگان افت روحیه، با گذشته خود مشکل جدی ندارد، اگرچه ممکن است بتواند از زمان حال لذت ببرد، اما به واسطه سردرگمی (ندانستن این‌که چه باید یا می‌تواند بکند)، عملاً احساس درماندگی، بی‌کفایتی و بازداری کرده و دچار بی‌لذتی پیشگرایانه شده و آینده در نظرش بی‌ارزش خواهد آمد (Clarke & Kissane, 2003).

مشارکت‌کنندگان افت روحیه را به شکل احساس سردرگمی، احساس درماندگی، ناتوانی، ناامیدی و یاس از مسیری که آمده، بهم ریختگی برنامه‌ریزی، عدم توانایی در اولویت‌بندی، فقدان تسلط و احساس در تله افتادن (گیرافتادن) را تجربه و تعریف کرده‌اند.

م.۱: مادر سه فرزند تجربه خود را این‌گونه توصیف می‌کند: "*یه جاهایی احساس درماندگی رو خیلی دارم یعنی جاهایی گیر می‌کنم واقعاً نمی‌دونم که چه کار بکنم. احساس سردرگمی و بی‌برنامگی، خلاصه تو بر زندگیت احساس کنترل نداری، من این احساس رو دارم که بر زندگیم احساس کنترل ندارم*".

م.۲: مادر دو فرزند معتقد است: "*وقتی کارا تلنبار میشه احساس ناتوانی می‌کنم، به خودم می‌گم که من آدم ناتوانی نیستم پس چرا این‌جوری داره می‌شه*".

م.۸: که به تازگی از مرخصی زایمان برگشته می‌گوید: "*یه جور احساس گیجی و بهم ریختگی داشتم. یعنی سردرگم بودم. یعنی یه جاهایی هنگ میکردم، توی اوج فشارها نمی دونستم اولویت با چی باشه*".

۵. فرسودگی والدگری

با وجود این‌که فرزندان برای زندگی والدین خود منبعی سرشار از شادی و معنا هستند اما ماهیت پیچیده و استرس‌زای فرزندپروری باعث خستگی و فرسایش روانی می‌شود که در ادبیات پژوهشی جدید این مفهوم تحت عنوان فرسودگی والدگری معرفی شده است (Deater-deckard, 2004; Raphael et al., 2010). والدین فرسوده، آن‌قدر سرگرم مراقبت از فرزندان یا دیگر وظایف خود هستند که از سلامت بدنی، عاطفی و معنوی خود غافل می‌شوند و به دنبال آن تجربیاتی از کم‌خوابی، خواب نامنظم، احساس کسالت، بی‌حوصلگی، بداخلاقی و بدرفتاری، گریه کردن و احساس افسرده شدن گزارش دادند.

م.۱: مادر سه فرزند زیر شش سال بیان می‌کند: "*یه حس دیگه‌ای که خیلی هر روز باهاش بیدار می‌شم خستگی هست. خستگی که به خاطر کم‌خوابیه چون هیات علمی‌ها شب‌هاشون رو باید پاسخ‌گو باشند، تنها زمانی که آزادند شب هست*".

م.۲: مادر دو فرزند معتقد است: "*استرس و اضطراب حتی خواب رو هم از من گرفته. اصلاً من خواب ندارم گاهی وقت‌ها اصلاً قلبم درد می‌گیره یعنی سمت چپم فلج می‌شه*".

م.۳: مادر دو فرزند که با همسر خود همکار است می‌گوید: "*وقتی فشار به نهایت برسه مثلاً احساس می‌کنم پاهام ورم کرده مخصوصاً موقعی که میخوام بخوابم و معمولاً با سردرد خودشو نشون می‌ده ولی بیشتر تو پاهام حس می‌کنم خستگی و بی‌قراری رو، دیگه از بی‌قراری پاهام خوابم نمی‌بره*".

---

1. Psychotic
2. To fall into a trap

۶. افزایش واکنش‌گری نسبت به بدرفتاری بچه‌ها

در طی مصاحبه‌ها افراد گزارش دادند که در شرایطی که تحت فشار هستند، واکنش سریع‌تر نسبت به بدرفتاری با فرزندان از جمله داد زدن، بی‌اعتنایی به آن‌ها و یا راندن و دور کردن فرزندان از خود را تجربه کردند. به‌طورکلی، تربیت و مراقبت از کودک برای مادران شاغل چالش‌هایی را به دنبال دارد که می‌تواند در آن‌ها منجر به ایجاد استرس شود. بدفتاری‌های فرزندان می‌تواند میزان استرس و تکانش‌وری والدین را بیشتر کند. همچنان که در این *پژوهش والدین گزارش دادند که در زمان بدرفتاری فرزندانشان* تاب‌آوری درونی کمتر و واکنش‌پذیری بیشتری را به شکل داد زدن و یا راندن کودک از خود تجربه کرده‌اند.

م۴: مادر دو فرزند زیر سه سال می‌گوید: *" پسرم سروصدا زیاد می‌کنه من همش بهش می‌گم میشه دو دقیقه ساکت باشی!، خیلی اذیتم می‌کنه ، مدام داد می‌زنم، عصبانی زیاد می‌شم "*.

م۵: مادری که بتازگی فرزند سومش متولدشده می‌گوید: *" فشار ناشی از کار زیادو خواب کم آستانه تحریکم رو میاره پایین. اگه مثلا قبلش بچه‌ها ۴ بار حرف گوش نکنن ناراحت می‌شم،ایندفعه اگر حرفم گوش نده سرش داد میزنم "*.

به نظر می‌رسد علت این عملکرد در فرزندپروری، سطح بالای استرس ادراک‌شده و آستانه تحریک پایین باشد.

۷. امید و معناآفرینی از نقش مادری

ارتباط بین وجود معنا در زندگی با سازه‌های دیگر روان‌شناسی مثبت مثلاً امید و تأثیر تعاملی آن‌ها برای برخوردار بودن از سلامت روان سال‌هاست مورد توجه روان‌شناسان است. اکثر مشارکت کنندگان تجربه امید به آینده را با امید به گذر زمان و بزرگ شدن بچه‌ها، مقطعی بودن فشار همزمانی ایفای نقش، خودگویی مثبت بودن در مرحله‌ی گذار توصیف می‌کنند.

م۲: مادر دو فرزند بیان می‌کند: *" همش به این امید هستم که می‌گم بچه‌ها بزرگ میشن، یکم که از آب‌وگل در میان، همش اینو به خودم می‌گم، این امیدواری رو به خودم میدم "*.

همچنین تجربه معناآفرینی از نقش مادری به شکل‌های رسالت دانستن نقش مادری، انگیزه برای تلاش بیشتر، نعمت خدا دانستن، بهترین پدیده زندگی، هدف والا و شیرین و لذت بخش بودن توصیف شد.

م۴: مادر دو فرزند زیر سه سال معتقد است: *"حس خوبش همون نعمت خداست. من بچه‌ها رو بهترین پدیده زندگی خودم می‌دونم. حاضرم کار رو حتی به خاطرشون رها کنم، تا این حد. لذا حس خوب رو فرزندانم به من منتقل می‌کنند، بر این اساس می‌تونم بگم که همیشه سپاسگزار خدا هستم"*

م۸: مادری که بتازگی از مرخصی برگشته می‌گوید: *"خب از اون طرف یه انگیزه‌ای هستن بچه‌ها به هر حال. انگیزه این‌که بیشتر کار کنیم"*.

۸. دریافت حمایت توسط خانواده

اکثر شرکت‌کنندگان این پژوهش تجربه حمایت خانواده را مثبت ارزیابی می‌کنند. آنها معتقدند دریافت حمایت از جانب همسر، مادر و سایر اعضای خانواده باعث کاهش تنش و فشار در زندگی می‌شود. این تجربه را به شکل همدلی و بیان کلامی و مدارا با شرایط پرتنش مادر شاغل توصیف می‌کنند. همچنین کمک در نگهداری فرزندان و یا تقسیم کارهای خانه پیامدهای مثبتی داشته است.

م۱: مادر سه فرزند بیان می‌کند: *"همسرم خیلی کمکم می‌کنه، یکی از شانس‌های زندگی من همسرم هست. یعنی تا جایی‌که دستش برسه من می‌تونم با خیال راحت بچه رو بدم دستش"*.

م.۷: مادر دو فرزند تجربه خود را اینگونه توصیف می کند: *" یه وقتایی مثلا که حس میکنم دارم فهمیده میشم از طرف یه نفر دیگه، بهم حق داده میشد که خسته بشم، قرار نیست که همیشه قوی باشی و خستگی‌ناپذیر، اینا فشار روانی میاره پایین. باعث یه احساس آرامشی میشه. این‌که مثلا همسرم زنگ می‌زد میگفت من بچه رو سیر کردم شما به کارت برس، این خیلی کمک‌کننده بود".*

بحث

پژوهش حاضر با هدف درک تجربه زیسته مادران هیأت علمی، درباره ایفای همزمان نقش مادری-شغلی به بررسی احساسات، نگرش‌ها و تجربه ۹ نفر از مادران هیأت علمی شهر اهواز می‌پردازد. تحلیل تفسیری یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها ۸ جزء تشکیل‌دهنده را نشان داد که عبارت‌اند از: بی‌نظمی و آشفتگی؛ تنیدگی حرفه‌ای ؛ احساس گناه از مادر خوب نبودن؛ افت روحیه ؛ فرسودگی والدگری؛ افزایش واکنش‌گری نسبت به بدرفتاری بچه‌ها؛ امید و معناآفرینی از نقش مادری؛ دریافت حمایت از خانواده.

مادربودن و همزمان شاغل بودن، هریک شغلی تمام وقت است که تجربهٔ مادری دشوارتری را برای این دسته از زنان رقم می‌زند؛ از این‌رو، مادران هیأت علمی با توجه به ماهیت شغلی خود و لزوم پرداختن به کارهای پژوهشی در ساعات غیر اداری، در مقایسه با سایر مادران ، تجربهٔ به مراتب سخت‌تری برای مدیریت زمان دارند ، به گونه‌ای که هم بتوانند به دغدغه‌های شغلی خود برسند و هم در مواجه با مسائل فرزندان حضور موثری داشته باشند، اکثر مادران هیأت علمی از آشفتگی در روال طبیعی زندگی و برنامه‌های غیرمنتظره شکایت داشتند. امری که نظم یا آزادی شخصی آن‌ها برای برنامه ریزی را مختل کرده بود. همسو با این یافته Bonache et al. (2022) در پژوهش خود نشان دادند مادر شدن زنان دانشگاهی نظم و روال زندگی و شغلی را به هم زده و باعث می‌شود آنها در خصوص بهترین شیوه ایجاد تعادل بین نقش حرفه ای و مادری خود درگیری ذهنی بالایی داشته باشند.

از طرفی اگرچه پژوهش‌ها نشان می‌دهد به نظر می‌رسد زنان هیأت علمی بعد از مادر شدن از خودشان انتظارات پژوهشی چارچوب‌بندی‌شده کمتری دارند اما همچنان گرفتار استرس مرتبط با پژوهش[1] هستند لذا مادران هیأت علمی به ناچار، استانداردهای کارمند ایده‌آل[2] خود قبل از داشتن فرزند را تغییر می‌دهند (Ward & Wolf-Wendel, 2017). در واقع مسئولیت های مراقبتی زنان ، پرداختن آنها به کارهای دانشگاهی را دشوارتر می کند ، در حالی که آنها از خود انتظار دارند در بخش حرفه ای خود همچنان فعال و اثربخش باشند. اما از آنجایی که مادری کردن به خصوص برای فرزندان زیر ۶ سال مستلزم گذاشتن وقت و انرژی قابل توجهی است ، رسیدن به این خواسته در عمل دشوار و دور از دسترس خواهد بود. شکاف بین انتظار از خود و نداشتن شرایط محقق ساختن این انتظارات باعث می‌شود فرد تنیدگی تجربه کند. در واقع یکی از منابع تنیدگی شغلی زمانی است که انتظارات فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد. پژوهش‌های همسو Ysseldyk et al. (2019) و Petek et al. (2016) با یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند وقتی زنان عضو هیأت علمی بچه‌دار می‌شوند بالاخص وقتی فرزندان آن‌ها کوچک هستند، اگر قادر نباشند بین کار و خانواده تعادل ایجاد کنند، ممکن است سلامت جسمی و روان‌شناختی آن‌ها به خطر بیفتد و علائم روان‌شناختی مانند افسردگی، اضطراب را تجربه کنند.

از سوی دیگر تجربه احساس گناه از مادرخوب نبودن از دیگر تجارب گزارش شده توسط زنان هیأت علمی بعد از مادر شدن بود. اکثر مادران شاغل از اینکه نمی‌توانند تمام‌وقت در کنار فرزندانشان باشند احساس گناه می‌کنند. چون در بیشتر فرهنگ‌ها بر این باورند که مادر خوب، مادری است که وقت خود را به لحاظ جسمانی، ذهنی، عاطفی و روان‌شناختی صرف فرزند می‌کند، مادران شاغل به طور کلی به واسطه دوگانگی نقش قادر نیستند مانند مادران خانه دار وقت و انرژی دلخواهی را به فرزندانشان اختصاص

1. research-related stress
2. ideal worker norms

دهند. از طرفی زنان هیأت علمی در مقایسه با دیگر زنان شاغل به خاطر ماهیت حرفه خود لازم است حتی وقتی در خانه حضور دارند زمانی را به مطالعه یا انجام کارهای پژوهشی اختصاص دهند و نتوانند تمام وقت در اختیار فرزندانشان باشند لذا ممکن است به این نتیجه برسند که این عدم حضور ممکن است باعث آسیب‌رساندن یا نارضایتی فرزندانشان از آن‌ها شود، این افکار ممکن است باعث فراخوانی هیجانات منفی از جمله احساس گناه و عذاب وجدان شود.این یافته با پژوهش‌های Dunn (2020) و Maclean et al. (2021) هماهنگ است.

از دیگر اجزاء به دست آمده در پژوهش حاضر افت روحیه این مادران بود. افت روحیه یک حالت روانی متمایز است که با درماندگی، ناامیدی، تسلیم شدن و بی‌کفایتی ذهنی مشخص می‌شود . نتایج بدست آمده از تجربه اکثر مشارکت کنندگان همچون: خود را ناتوان و سردرگم در مواجهه با مسئولیت‌های متعدد دیدن، احساس بهم ریختگی برنامه‌ریزی‌ها، عدم توانایی در اولویت‌بندی، احساس عدم کنترل بر کلیت زندگی، گیرافتادن و فکر کردن به استعفا و خانه‌داری، این جزء تشکیل دهنده در تجربه ایفای نقش همزمان شغلی-مادری را نشان می‌دهد پژوهش‌های همسو با این یافته گزارش می‌کند زنان هیأت علمی که فرزندان خردسال دارند احساساتی چون آسیب‌پذیری، انزوا، بی‌کفایتی، استرس و فشار روانی بالا و احساس عدم حمایت را در تجارب خود گزارش دادند (Hirakata, & Daniluk, 2009; Low & Damian Martin, 2019).

از سویی والد به اندازه کافی والد خوبی بودن ، مستلزم اختصاص وقت، تعهد،انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری است، نیازها و خواسته‌های فرزندان خردسال به‌همراه عاملی مثل همزمانی ایفای نقش شغلی-مادری در مادران شاغل و در صورتی که عوامل حمایت‌کننده در دسترس نباشد، منجر به استرس کنترل نشده، کم خوابی، خواب نامنظم، احساس کسالت، گریه کردن و احساس افسردگی، بی‌حوصلگی و خستگی از مسئولیت‌ها و وظایف فرزندپروری در والدین می‌گردد و به‌تدریج به پدیده‌ی فرسودگی والدگری می‌انجامد. ایجاد تعادل بین مسئولیت دائمی ایجاد پیوندهای ارتباطی با فرزند با مسئولیت ها و تعهدات رشد حرفه ای دانشگاهی چالش برانگیز و خسته کننده است. لذا سطح بالای استرس ادراک‌شده توسط مادران شاغل می‌تواند پیامدها و تأثیراتی بر عملکرد فرزندپروری آن‌ها داشته باشد. وجود کودک زیر ۶ سال نیازمند مراقبت و توجه مداوم است. این در حالی است فشارهای کاری فزاینده که بر زنان هیات علمی وارد می‌شوند آرام و همدل ماندن آنها با نیازهای فرزندانشان را دشوار می‌سازد .پژوهش‌ها نشان می‌دهد مادران شاغل در صورتی با اشتیاق کارهای مربوط به رسیدگی به فرزند را انجام می‌دهند که این کار باعث احساس محرومیت آنها از پرداختن به ابعاد دیگر هویت خود یا دیگر کارهای معنادار لذت‌بخش نشود. این یافته با نتیجه پژوهش Meeussen and Van Laar (2018) و Mivšek et al. (2021) هماهنگ است.

در تبیین جزء امید و معناآفرینی از نقش مادری می‌توان به پژوهش Snyder et al. (1991) اشاره کرد که امید[1] را «مجموعه‌ای شناختی می‌دانند که مبتنی بر احساس موفقیت ناشی از منابع گوناگون (تصمیم‌های هدف‌مدار) و مسیرها (شیوه‌های انتخاب شده برای نیل به اهداف) است» می‌دانند. بررسی ارتباط بین وجود معنا در زندگی با سازه‌های دیگر روانشناسی مثبت مثلاً امید و تأثیر تعاملی آن‌ها برای برخوردار بودن از یک زندگی شاد و سلامت روانی است. Feldman and Snyder (2005) معتقدند که معنی‌داری زندگی، سازه‌ای گسترده‌تر از امید است و می‌توان امید را به عنوان عنصری از زندگی معنا دار به حساب آورد. همسو با این یافته Branch et al. (2021) و Rosewell (2022) در پژوهش خود نشان دادند که اکثریت مادران عضو هیأت علمی در حالی که در حال تجربه استرس زایی هستند اما مادر شدن را تجربه‌ای پاداش بخش و شادی‌آفرین گزارش دادند که به آن‌ها احساس رشد شخصی و موفقیت می‌دهد و امیدواری آن‌ها به آینده را افزایش داده است. بعضی مادران بر این باورند که مادرشدن توانایی آنها در درک، تاب‌آوری و همدلی با دیگران را افزایش داده و دیدگاه آنها به کل زندگی را تغییر می‌دهد.

1 Hope

همچنین دریافت حمایت و کمک در نگهداری فرزند و یا تقسیم کارهای خانه، استرس و فشار دوگانگی نقش مادران دانشگاهی را کاهش می‌دهد. مهارت‌های ارتباطی مثبت اطرافیان مانند همدلی، دقیق گوش کردن و ارائه نظرات حمایت کننده، خانواده و زوج را در بیان نیازهای در حال تغییر و گذر از تنیدگی زندگی توانا می‌سازد. مادران شاغل از یک طرف به این حمایت عاطفی همدلانه نیاز داشتند و از طرف دیگر به حمایت و همکاری در وظایف خانه داری و مراقبت از فرزندان. به طور کلی حمایت خانواده از عوامل کاهش دهنده استرس مادران شاغل می‌باشد . هماهنگ با این یافته پژوهش Dickson (2019) و Gopalan et al. (2020) نشان دارد که ادراک حمایت از طرف خانواده به کاهش تنیدگی حاصل از تعارض کار خانواده کمک کرده و به غنی‌سازی کار خانواده منجر می‌شود.

از محدودیت‌های این پژوهش همچون تمام مطالعات کیفی، به قابلیت تعمیم‌پذیری محدود این پژوهش باید اشاره کرد. به عنوان مثال پژوهش در بافت جمعیتی خاص مادران عضو هیأت علمی دارای حداقل یک فرزند زیر ۶ سال مورد مطالعه قرار گرفت، به همین خاطر نمی‌توان یافته‌ها را به سایر نمونه‌های جمعیتی دیگر کشورمان، تعمیم داد. لازم است این داده‌ها در جمعیت‌های دیگری مورد بررسی مجدد قرار گیرند. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی به شناسایی تجارب پدران هیأت علمی هم پرداخته شود. از مضامین پژوهش حاضر می‌توان برای آموزش به مادران عضو هیأت علمی استفاده کرد. هم‌چنین نتایج این پژوهش برای مشاوران و متخصصان این حوزه زمینهٔ طراحی مداخلات اختصاصی کاهش پیامدهای تعارض نقش والدی- شغلی و بررسی اثربخشی آن را فراهم می‌آورد.از طرفی شاید بتوان با تدوین سیاست‌هایی که از برنامه‌های دوستدار خانواده حمایت می‌کنند و یا تجدیدنظر در برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر مانند ساعات کار منعطف و وظایف پژوهشی کمتر برای زنان عضو هیأت علمی دارای فرزند نوزاد و خردسال، پیامدهای منفی همزمانی نقش زنان هیأت علمی را کاهش داد.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه شرکت‌کنندگان که در این پژوهش ما را یاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

تعارض منافع

مقاله حاضر برای هیچ کدام از نویسندگان تعارض منافع ندارد.

References

Ahmad, S. (2017). Family or future in the academy? *Review of Educational Research, 87*(1), 204-239. https://doi.org/10.3102/0034654316631626

Allison, J. E. (2007). Composing a life in twenty-first century academe: Reflections on a mother's challenge. *NWSA Journal, 19*(3), 23-46. https://doi.org/10.1353/ff.2007.a224742

Baker, M. (2012). Gendered families, academic work and the motherhood penalty.' *Women's Studies Journal, 26*(1), 11-24. https://www.wsanz.org.nz/journal/docs/WSJNZ261Baker11-24.pdf

Børing, P., Flanagan, K., Gagliardi, D., Kaloudis, A., & Karakasidou, A. (2015). International mobility: Findings from a survey of researchers in the EU. *Science and Public Policy, 42*(6), 811-826. https://doi.org/10.1093/scipol/scv006

Clarke, D. M., & Kissane, D. W. (2003). Demoralization: Its phenomenology and importance. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry, 6*(6),733-742. https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.01086.x

Deater-Deckard, K. (2004). *Parenting stress.* New Haven, CT: Yale University Press. https://doi.org/10.12987/yale/9780300103939.001.0001

Denson, N., Szelényi, K., & Bresonis, K. (2018). Correlates of work-life balance for faculty across racial/ethnic groups. *Research in Higher Education, 59*(2), 226-247. https://doi.org/10.1007/s11162-017-9464-0

Bonache, H., Carballo, V., Chas, A., & Delgado, N. (2022). Go the extra mile: A gender approach towards parenthood in early-career academics. *Journal of Gender Studies, 31*(1), 125-135. https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482

Boyacı, K., Şensoy, F., Beydağ, K. D., & Kıyak, M. (2014). Stress and stress management in health institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 152*, 470-475.5. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.233

Branch, J., Chapman, M., & Gomez, M. (2021). Investigating the interplay between institutional, spousal, parental and personal demands in tenure track faculty everyday life. *Community, Work & Family, 24*(2), 143-154. https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1727414

Dickson, M. (2019). Academic motherhood in the United Arab Emirates. *Gender, Place & Culture, 26*(5), 719-739. https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1555143

Dunn, T. R. (2020). When professor guilt and mom guilt collide: Pandemic pedagogy from a precarious place. *Communication Education, 69*(4), 491-501. https://doi.org/10.1080/03634523.2020.1803385

Feldman, D. & Snyder C. R. (2005). Hope and the meaningful life: theoretical and empirical associations between goal-directed thinking and life meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology, 24*, 401-421. https://doi.org/10.1521/jscp.24.3.401.65616

Frank, J. B. (2013). Teaching medical students to recognize demoralization. *The European Journal of Psychiatry, 27*(1), 36-41. https://doi.org/10.4321/S0213-61632013000100005

Fritsch, N. S. (2015). At the leading edge-does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia. *Current Sociology, 63*(4), 547-565. https://doi.org/10.1177/0011392115576527

Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educación XX1, 24*(1), 405-428. https://doi.org/10.5944/educxx1.26714

Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of phenomenological Psychology, 28*(2), 235-260. https://doi.org/10.1163/156916297X00103

Gopalan, N., Pattusamy, M., & Gollakota, K. (2020). Role of support in work-family interface among university faculty in India. *South Asian Journal of Business Studies, 9*(3), 323-338. https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0211

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches.* Jossey-Bass. https://psycnet.apa.org/record/1992-97542-000

Hirakata, P. E., & Daniluk, J. C. (2009). Swimming upstream: The experience of academic mothers of young children. *Canadian Journal of Counselling, 43*(4), 283-294. https://psycnet.apa.org/record/2010-01239-004

Kissane DW, Clarke DM, (2001). Street AF Demoralization syndrome--a relevant. psychiatric diagnosis for palliative care. *Journal of Palliative Care, 17*(1), 12-21. https://doi.org/10.1177/082585970101700103

Low, K., & Damian Martin, D. (2019). Surviving, but not thriving: The politics of care and the experience of motherhood in academia. *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance, 24*(3), 426-432. https://doi.org/10.1080/13569783.2019.1619450

Lutter, M., & Schröder, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review, 36*(3), 442-459. https://doi.org/10.1093/esr/jcz067

Lynn, C.D., Howells, M.E., & Stein, M.J. (2018). Family and the field: expectations of a field-based research career affect researcher family planning decisions. *PLoS ONE, 13*(9), 1-25. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203500

Maclean, E. I., Andrew, B., & Eivers, A. (2021). The motherload: Predicting experiences of work-interfering-with-family guilt in working mothers. *Journal of child and family studies, 30*, 169-181. https://doi.org/10.1007/s10826-020-01852-9

Mason, M. A., & Goulden, M. (2004). Do babies matter (Part II). *Academe, 90*(6), 10-15. https://doi.org/10.2307/40252699

COPYRIGHTS

©2023 by the authors. Licensee Family Psychology Association of Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)