Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article
Volume 12, Issue 4, Winter 2024

Job and Family Life Challenges of Working Women in Treatment Department: A Phenomenological Study

Belal Panahi[1*], Eskandar Shirazi[1], Amir Lali Sarabi[1], Manzar Sattari[2]

1- Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran.
2- Msc, Department of Management, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran.

Corresponding Author: Belal Panahi, Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran.
Email: B.panahi@pnu.ac.ir

Abstract

Introduction: In 2019, a respiratory virus called Covid 19 was discovered, which caused a crisis and caused a global epidemic. The purpose of this study was a phenomenological study of the challenges of daily life of women working in the medical department in the corona situation to find the problems and challenges of work and personal life of women working in the units or identified treatment departments and planned to address them.

Methods: This research is applied in terms of purpose and qualitative research type and it was done with phenomenological strategy. The statistical population of this study is among women working in the treatment department of Tabriz hospitals. A total of 15 semi-structured interviews with open-ended questions were conducted with women working in the treatment department. The sampling method of this study was purposeful.

Results: The findings of the present study indicate that women working in the corona treatment department face challenges and problems that are generally related to the 5 main themes related to family, colleagues, client, and health. Psychology and individual duties and responsibilities are divided into 28 sub-themes.

Conclusions: The result of this research showed that there are many conflicts in the field of work and family for working women, which are aggravated in certain circumstances such as the corona epidemic. Therefore, it is necessary to consider suitable administrative policies and programs in the field of management and helping them to establish a balance between the demands of the work environment and the family.

Keywords: Treatment section, Corona, phenomenological study, life challenges.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۲، شماره ٤، زمستان ۱٤۰۲

چالش های زندگی شغلی و خانوادگی زنان شاغل در بخش درمان: مطالعه ای پدیدارشناختی

بلال پناهی[1*]، اسکندر شیرازی[2]، امیر لعلی سرابی[3]، منظر ستاری[4]

۱-استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۴- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: بلال پناهی، استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
ایمیل: B.panahi@pnu.ac.ir

چکیده

مقدمه: در سال ۲۰۱۹ نوعی ویروس تنفسی به نام کووید ۱۹ کشف شد که باعث بحران و ایجاد اپیدمی جهانی شد. بخش درمان به ویژه زنان شاغل کادر درمان یکی از افرادی بودند که بیشترین درگیری را با این ویروس داشتند. هدف پژوهش حاضر مطالعه پدیدارشناختی چالش های زندگی روزمره زنان شاغل در بخش درمان در وضعیت کرونا بود تا بتوان از یافته های آن مشکلات و چالش های زندگی کاری و شخصی زنان شاغل در واحدها یا بخش های درمانی را شناسایی و برای رفع آنها برنامه ریزی نمود.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع پژوهش های کیفی بوده و با راهبرد پدیدارشناختی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش زنان شاغل در بخش درمان بیمارستان های شهر تبریز می باشد. در مجموع ۱۵ مصاحبه نیمه ساختار یافته با سوالات باز-پاسخ با زنان شاغل در بخش درمان انجام شد. روش نمونه گیری این پژوهش هدفمند بود.

یافته ها: یافته های پژوهش حاضر حاکی از آن است که زنانی که در بخش درمان کرونا کار می کنند با چالش ها و مشکلاتی روبرو هستند که به طور کلی به ۵ مضمون اصلی در ارتباط با خانواده، همکاران، ارباب رجوع، سلامت روان و وظایف و مسئولیت های فردی و شخصی و همچنین ۲۸ مضمون فرعی تقسیم می شوند.

نتیجه گیری: نتیجه این تحقیق نشان داد که تعارضات متعددی در زمینه کار و خانواده برای بانوان شاغل وجود دارد که در شرایط خاصی مثل همه گیری کرونا تشدید می شوند. بنابراین لازم است در زمینه ی مدیریت و کمک به آنها در برقراری تعادل بین خواسته های محیط کار و خانواده سیاست ها و برنامه هایی اداری مناسبی در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: بخش درمان، کرونا، بررسی پدیدارشناختی، چالش های زندگی.

مقدمه

در سال ۲۰۱۹ ، نوع جدیدی از ویروس کرونا (SARS-CoV-2)، در ووهان چین پدیدار شد که منجر به ایجاد نوعی از اپیدمی سندرم حاد تنفسی به نام (COVID-19) در انسان می شد. در مدت سه ماه، این ویروس به بیش از ۱۱۸ هزار نفر در ۱۱۴ کشور منتقل شد و بیش از ۴ هزار نفر را به کام مرگ کشاند. با درگیری ۱۱۴ کشور، سازمان جهانی بهداشت در تاریخ ۱۱ مارس ۲۰۲۰ این بیماری را به عنوان یک همه گیری جهانی اعلام نمود (۱). بر کسی پوشیده نیست که پدیده «اپیدمی کورونا» یک بحران عظیم در بهداشت جهانی محسوب و منجر به تغییراتی اساسی در رفتار بشریت در مقیاسی بزرگ شده است. بسته به میزان شیوع و وخامت شرایط ناشی از پاندمی کووید ۱۹، کشورها با چالش های مختلفی همچون: آموزش مردم در زمینه رعایت اصول بهداشتی (شستشوی مکرر دست ها، استفاده از ماسک، دوری از تعامل چهره به چهره ...)، فاصله گذاری اجتماعی، قرنطینه و اعمال محدودیت در سفر های داخلی و خارجی، تعطیلی اماکن با اجتماعات بزرگ از جمله

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

دانشگاه ها و نهادهای آموزشی، انجام آزمایشات غربالگری و ردیابی موارد مبتا و مشکوک روبرو شدند (۲). در همین راستا بخش درمان به ویژه زنان شاغل از جمله بخش های مهمی بودند که بیشترین درگیری را با این ویروس داشتند. اخیراً تفکیک نقش های جنسیتی تا حدی حذف شده و نقش های جدیدی برای اعضای خانواده تعریف شده است که بستر مناسبی برای فعالیت زنان در زمینه های مختلف اجتماعی، آموزشی، هنری و فرهنگی و اشتغال زنان ایجاد کرده است.

انجام همزمان وظایف و فعالیت های شغلی و خانوادگی امروزه یکی از موضوعاتی است که در سازمان ها مورد توجه قرار گرفته است و در این راستا تعارض نقش بین کار و خانواده بویژه برای زنان شاغل به یک معضل جدی تبدیل شده است. مطابق با تعارض کار و خانواده، که یک نوع از تعارض درون نقش است، زمان اختصاص داده شده به شغل بیش از اندازه بوده و این باعث می شود که در انجام مسئولیت‌های خانوادگی بی‌نظمی بوجود بیاید. بنابراین تعارض کار–خانواده شکلی از تعارض بین نقش ها است که در آن فشار ناشی از انجام وظایف مربوط به یک نقش، مانع از انجام وظایف به صورت اثربخش در نقش دیگر می شود. به گونه ای که تقاضاها، مسایل و مشکلات شغلی منجر به بروز مشکل در درون خانواده می گردد. بدین ترتیب افراد در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و تنش – مشکل می گردند و نمی توانند از عهده الزامات هر دو نقش به خوبی برآیند (۳). لازم به ذکر است که عدم مدیریت صحیح و بی‌توجهی به تعارض کار–خانواده منجر به پیامدها و تبعات منفی متعددی خواهد شد که می توانند برای سلامت روانی اجتماعی زنان شاغل، خانواده های آن ها و عملکرد سازمان‌ها تاثیرگذار باشند. پژوهشگران تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی را نتیجه دو نوع تداخل می دانند: تداخل از محیط کار به محیط خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار (۳).

همانطور که می دانیم، هنگامی که شخص دارای موقعیت و نقش اجتماعی خاصی در جامعه است، با مجموعه ای از نقش های به هم پیوسته مواجه می شود که برای یکدیگر لازم و ضروری تلقی می شوند، که باعث می شود او نه تنها با یک انتظار، بلکه با شبکه ای از انتظاراتی که همزمان وجود دارد، روبرو گردد. بنابراین در حال حاضر ما در جامعه شاهد زنان موفقی هستیم که با وجود نقش های مختلف خانوادگی در عرصه های اجتماعی و شغلی به دستاوردهای ارزشمندی دست پیدا کرده اند و مورد تحسین و تشویق قرار گرفته اند ولی باید در نظر داشت که نقش ها و مسئولیت های متعدد و متنوع زنان در حوزه خصوصی در کنار مسئولیت های حوزه عمومی و شغلی، چالش هایی را نیز برای آنان بوجود آورده است. زنانی که هم باید نقش های همسری را به خوبی ایفا نمایند و هم نقش های مادری را و هم نقش ها و وظایفی را که در حیطه شغلی دارند. برطرف نمودن دغدغه مادران شاغل در انجام مسئولیت های خانه داری، فرزندپروری شایسته و مطلوب و انطباق این شرایط با وظایف محیط کار، نیازمند تغییراتی است تا بار سنگین این مسئولیت ها را از دوش زنان کم نماید و تا حدی از میزان استرس ها بکاهد. با این اوصاف، زنان شاغل که در بیشتر موارد سه نقش را همزمان دارند: همسر، مادر و شغل. از آنها انتظارات نقش متفاوتی وجود دارد که باید بتوانند همه آنها را برآورده کنند، اما ممکن است با تمرکز به الزامات یک نقش، انتظارات سایر نقش ها را به حاشیه برانند. با توجه به نقش مهم زنان در خانواده، انتظار می رود زنان شاغل، مانند سایر زنان، بتوانند انتظارات نقش خود را برآورده کنند، به ویژه برای زنانی که نگران هماهنگ سازی دیدگاه سنتی هستند. با توجه به شیوع بیماری کرونا، زنان شاغل در بخش درمان با چالش ها و مشکلاتی مضاعفی در زندگی روزمره مواجه شده اند، که این شرایط مشکلاتی در حیطه های مادری، همسری، شغلی و سلامت روان زنان شاغل در بخش درمان ایجاد کرده است که شناسایی این مشکلات می تواند گام موثری در رفع مشکلات آن ها باشد. بنابراین هدف این پژوهش پاسخ به این پرسش می باشد: زنان شاغل در بخش درمان در وضعیت کرونا با چه چالش هایی مواجه هستند؟

یکی از انواع تعارض بین نقشی، تعارض کار– خانواده است که این نوع از تعارض وقتی بوجود می آید که فشارهای نقش حاصل از نقش های کاری و خانوادگی از هر دو طرف و از جهات مختلف ناسازگار باشند. بدین ترتیب که انجام مسئولیت های مربوط به نقش کاری به دلیل انجام مسئولیت های نقش خانوادگی و یا به صورت بر عکس، انجام مسئولیت های نقش خانوادگی به دلیل انجام مسئولیت های نقش کاری دچار چالش و تنش بشود (۴). تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی از نظر محققان نتیجه

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

دو نـوع تداخـل اساسـی اسـت؛ تداخـل از خانـه بـه محیـط کار و تداخـل از محیـط کار بـه خانـه (۵).

تداخـل خانـواده بـا کار ممکـن اسـت بـه علـت عوامـل متعـددی مثـل عـدم حمایـت همسـر، عـدم برابـری در تقسـیم کار در خانـه، عـدم نگهـداری از بچـه یـا مراقبـت از افـراد سـالخورده و یـا جنسـیت ایجـاد شـود. تداخـل کار بـا خانـواده نیـز ممکن اسـت در اثـر عوامـل متعـددی مثل فقـدان حمایـت همـکاران و مدیران، اسـتقلال شـغلی محـدود شـده، فشـار شـغلی، جـدول زمانبنـدی کاری غیرمنعطـف و افزایـش تعـداد سـاعت کاری ایجـاد شـود (۶). موضـوع تعـارض کار–خانـواده در حرفـه ی پرسـتاری، کـه از مشـاغل سـخت و حیاتـی محسـوب شـده و ضـرورت اشـتغال زنـان در آن محسـوس تـر اسـت، امـری بدیهـی و واضـح اسـت. پرسـتاری شـغلی اسـت کـه بـدون وقفـه در شـبانه روز فعـال اسـت، چـرا کـه مراقبـت از بیمـاران سـاعت نمـی شناسـد و کار شـبانه بـا ایجـاد اختـلال در چرخـه خـواب و بیـداری، پیامدهـای نامطلـوب فیزیولوژیـک و روان شـناختی را بـه دنبـال دارد.

پرسـتاران بـه دلیـل شـرایط شـغلی از جملـه پاییـن بـودن حمایت سـازمانی، تعـداد نوبـت هـای کاری، سـختی کار، سـاعات کاری طولانـی و غیـره بیشـتر در معـرض تعـارض ناشـی از کار و خانواده قـرار دارنـد و هـر سـاله تعـداد زیـادی از پرسـتاران به دلیـل فقدان رضایـت شـغلی، کارشـان را تـرک مـی کننـد کـه ایـن امـر علاوه بـر اتـلاف هزینـه هـای صـرف شـده بـرای آمـوزش آنهـا، موجب از دسـت دادن مهارتهـا، تخصـص و منابـع نیـز مـی شـود (۷).

در گذشـته و هـم اکنـون نیـز در برخـی مـوارد دیـدگاه منفـی نسـبت بـه اشـتغال زنـان وجـود دارد کـه اشـاره بـه پیامدهـای منفـی جسـمانی و روانشـناختی از قبیـل اضطـراب دارد و اغلـب اشـتغال بـرای زنـان یـک نقـش اضافـی تلقـی مـی گـردد. برخی محققـان نیـز از اثـرات سـوء تکثیـر نقـش هـا بـر سـلامت زنـان صحبـت مـی کنـد و عنـوان مـی نماینـد کـه بـار مسـئولیت نقش هـای چندگانـه و تعـارض حاصـل در افزایـش اسـترس افـراد هـم سـهم دارد.

علیرغـم وجـود ایـن دیـدگاه منفـی، شـاهد دیـدگاه های گسـترده مثبـت نسـبت بـه اشـتغال زنـان نیـز هسـتیم کـه طرفـداران ایـن دیـدگاه معتقدنـد کـه بایـد زمینـه بـرای فعالیت و اشـتغال زنـان در زمینـه هـای مختلـف وجـود داشـته باشـد. بنـا برفرضیـه اعتـلای نقـش، چـه در مـورد زنـان و چـه در مـورد مـردان، مشـارکت در فعالیـت هـای ارزشـمند اجتماعـی، موجـب ارتقـاء وضـع سـلامت فـرد ر ا فراهـم مـی آورد. هـر چـه فـرد بیشـتر اینگونـه نقـش هـا را بـر عهـده داشـته باشـد از سـلامت روانـی بیشـتری برخـوردار خواهـد بـود. اشـتغال از نظـر برخـی محققـان، بـرای زنـان عـزت نفـس بیشـتر بـه همـراه دارد و مـی توانـد آنهـا را از پرداختـن صـرف بـه امـور خانـه داری کـه بعضـاً کسـل کننـده اسـت و در نظـر آنهـا ارج و قـرب کمتـری دارد رهایـی بخشـد (۸).

همچنیـن اخیـراً جهـان بـا یـک پدیـده اجتماعـی اقتصـادی بـه نـام مشـارکت اقتصـادی زنـان در مشـاغل خـارج از خانـه رو بـه رو شـده اسـت. کارشناسـان منظـور از مشـارکت را درگیـری زنـان در فعالیـت هـای اقتصـادی، پولـی و غیـر معیشـتی و غیـر خانگی، یعنـی فعالیـت هـای دسـت مـزدی یـا سـود آور در بخـش هـای نویـن اقتصـاد شـهری اعـلام مـی کننـد.

تـدرو و روهـادس (۹)، در پژوهشـی تحـت عنـوان بررسـی مسـائل مربـوط بـه رهبـری، فرهنـگ سـازمانی و نقـش جنسـیت در امـور اجرایـی ، بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه زنـان دارای پسـت هـای اجرایـی عالـی از دیـد الگوهـای رهبـری، قوانیـن رفتـاری و انتظـارات سـازمانی تحـت تاثیـر مـردان قـرار دارنـد. ۹ نفـر از آن هـا بـا رتبـه هـای شـغلی بـالا گفتنـد کـه توانسـته انـد بـا تقلیـد از رفتـار همـکاران مـرد، راه آنهـا را دنبـال کننـد. چنیـن زنانـی بـه شـیوه هـای ارتباطـی غیـر فـردی ، سلسـله مراتـب سـازمانی ، کارآمـدی و بهـره وری توجـه بیشـتری کـرده انـد.

سـعدی و همـکاران (۱۰)، دیـدگاه زنـان شـاغل دربـاره کیفیـت زندگـی کاری بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه توجـه ویـژه بـه سـلامت روحـی و روانـی زنـان شـاغل، تامیـن رفـاه آنـان، برگـزاری مراسـم هـای شـاد و مفـرح، برگـزاری دوره هـای کلاس هـای ورزشـی، رایزنـی بـا اماکـن تفریحـی و گردشـگری جهـت تخفیـف دهـی بـه کارکنـان سـازمان، برگـزاری مسـابقات ورزشـی مخصـوص بانـوان، حـل مشـکلات بیمـه کارکنـان از جملـه عواملـی هسـتند کـه سـازمان مـی توانـد در جهـت تامیـن سـلامت، بهداشـت و رفـاه کارکنـان زن انجـام دهـد.

احمـدی فـراز، عابـدی و مهـرداد (۱۱)، در تحقیقـی تحـت عنـوان تبییـن تجـارب زنـان شـاغل در رابطـه بـا نقـش مـادری ، بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه پذیـرش نقـش هـای متعـدد زناشـویی، مـادری و شـغلی در زنـان شـاغل منجـر بـه انتظـارات و اجبـار مختلـف نقـش در بـرآوردن ایـن انتظـارات و نیازهـای نقـش در خانـواده و جامعـه شـده اسـت. امـا از آنجـا کـه مـادری یکـی از مهمتریـن نقـش هـا بـرای زنـان اسـت، قطعـاً مـی تواند خواسـته یـا ناخواسـته بـر نقـش مـادری تأثیـر بگـذارد. و همچنیـن، ایفـای ایـن نقـش مهـم در مـادران شـاغل بـا تحمـل بسـیاری از سـختی هـا و مشـکلات همـراه اسـت و رونـد متفاوتـی بـا زنـان خانـه دار دارد کـه مـی توانـد بـر سـلامت بـدن و روان آنهـا تأثیـر

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

بگـذارد.

جواهــری و داریاپــور (۱۲)، در پژوهشــی زنــان تحــت عنــوان مشـکلات شـغلی زنـان عضـو هیـات علمـی بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه تعـداد قابـل توجهـی از زنـان عضـو هیـات علمـی بـا دو مشـکل عـدم تطابـق انتظـارات در برنامـه هـای خانوادگـی و شـغلی و تبعیـض جنسـیتی روبـرو هسـتند. در میـان متغیرهـای جمعیـت شـناختی، تنهـا سـن، قومیـت و رتبـه علمـی در مـوارد محـدودی بـا مشـکلات زنـان مرتبـط اسـت. عـلاوه بـر ایـن ، تداخـل نقـش و تبعیـض جنسـیتی بـا رضایـت شـغلی رابطـه معنـادار و منفـی دارد.

روش کار

تحقیـق حاضـر از لحـاظ هـدف در دسـته تحقیقـات کاربـردی قـرار مـی گیـرد و از نظـر روش انجـام، جـز تحقیقـات کیفـی و از راهبـرد پدیـدار شـناختی اسـتفاده کـرده اسـت. پژوهـش پدیـدار شـناختی یـک راهبـرد پژوهشـی اسـت کـه پژوهشـگر بـه کمـک آن جوهـره تجربـه هـای بشـری را دربـاره یـک پدیـده آن گونـه کـه شـرکت کننـدگان در پژوهـش توصیـف کـرده انـد، شناسـایی میکنـد؛ فهـم تجربـه هـای زنـده نشـانه بـارز پدیـدار شناسـی بـه عنـوان یـک فلسـفه و یـک روش اسـت. جامعـه آمـاری ایـن پژوهـش از بیـن زنـان شـاغل در بخـش درمـان بیمارسـتان شـهر تبریـز مـی باشـد. روش نمونـه گیـری در ایـن پژوهـش هدفمنـد بـود کـه بـه معنـای انتخـاب هدفـدار واحدهـای پژوهـش بـرای کسـب دانـش یـا اطلاعـات اسـت و سـعی در شـناخت بهتـر هـر پدیـده درزمینـه خـاص دارد. در نمونـه گیـری هدفمنـد قصـد آن اسـت کـه افـراد انتخـاب شـده درک عمیقـی از موضـوع موردپژوهـش را میسـر کننـد.

ایـن مطالعـه در بیمارسـتان هـای شـهر تبریـز در فاصلـه زمانـی سـال هـای ۱۴۰۰ تـا ۱۴۰۱ انجـام شـد. معیـار ورود بـه مطالعـه خانـم هـای پرسـتار شـاغل در بیمارسـتان هـای تبریـز در بخـش کرونـا بودنـد کـه دارای سـابقه بـالای ۲ سـال بودنـد. یکـی از معیارهـای انتخـاب افـراد هـم متأهـل بـودن آنها بـود. افـرادی که تمایـل بـه شـرکت در مطالعـه را نداشـتند، یـا بـه خاطـر مشـغله کاری و داشـتن جلسـات متعـدد و ابتـلا بـه بیمـاری کرونـا و وجود دورکاری در برخـی از سـازمان‌ها امـکان مصاحبـه بـا آن‌هـا وجـود نداشـت، از مطالعـه خـارج شـدند و ایـن یکـی از محدودیـت هـا و سـختی مصاحبـه هـا بـود. در نهایـت در ایـن پژوهـش مصاحبـه بـا ۱۵ نفـر از مشـارکت کننـدگان بـه اشـباع رسـید.

جمـع‌آوری داده‌هـا بـا اسـتفاده از مصاحبـه از افـراد شـرکت کننـده در مطالعـه انجـام شـد. انجـام مصاحبه‌هـا بـا هماهنگـی قبلـی صـورت پذیرفـت. قبـل از شـروع مصاحبـه پژوهشـگر ابتـدا خـود را معرفـی، سـپس توضیـح کاملـی دربـاره اهمیـت، اهـداف و روش پژوهـش بـه مصاحبـه شـوندگان بیـان گردیـد. همچنین یـادآوری شـد کـه مشـارکت در ایـن تحقیـق کامـلا اختیـاری، بی‌نـام و محرمانـه مـی باشـد و داده‌هـا تنهـا در راسـتای اهـداف مطالعـه اسـتفاده مـی شـود و بـا اخـذ رضایـت آگاهانـه مصاحبه‌هـا انجـام شـد. هـر کـدام از مصاحبه‌هـا حـدود یـک سـاعت طـول کشـید. بـرای تعییـن روایـی، دقـت و اسـتحکام مصاحبه‌هـا از معیارهـای مقبولیـت و تعیـن اسـتفاده گردیـد.

یافته‌ها

در ایـن پژوهـش اطلاعـات جمعیـت شـناختی نشـان مـی دهـد کـه سـن شـرکت کننـدگان بیـن ۲۹ تـا ۴۵ سـال بـود و بـا خانـواده هایشـان زندگـی مـی کردنـد و هیـچ کـدام از آنـان زندگـی مسـتقلی نداشـتند. سـطح تحصیـلات ایـن شـرکت کننـدگان حداقـل لیسـانس و فـوق لیسـانس بـوده اسـت. سـابقه کار شـرکت کننـدگان حداقـل ۴ الـی ۱۸ سـال بـود. بـرای تجزیـه و تحلیـل داده هـا، روش تحلیـل تـم مـورد اسـتفاده قـرار گرفتـه اسـت. در طـول فراینـد تحلیـل، کدهـا بارهـا مـورد ارزیابـی و بازنگـری قـرار گرفتنـد. از مصاحبـه هـای انجـام شـده، در مرتبـه اول ۳۷ مضمـون فرعـی و در نهایـت بعـد از ادغـام تعـدادی از آنهـا ۲۸ مضمـون فرعـی و ۵ مضمـون اصلـی اسـتخراج شـد کـه مـی تواننـد تجربیـات و مسـائل زنـان شـاغل در بخـش درمـان در وضعیـت کرونـا را بـه تصویـر بکشـند.

تحلیـل مصاحبـه هـا نشـان داد کـه زنـان شـاغل در بخـش درمـان در وضعیـت کرونـا بـا ۵ چالـش اصلـی در زندگـی روزمـره مواجـه هسـتند، کـه عبارتنـد از: چالـش هـای مربـوط به خانـواده، همـکاران، اربـاب رجـوع، سـلامت روان و وظایـف و مسـئولیت هـای شـخصی. کـه هریـک از ایـن چالـش هـای اصلـی، شـامل چالـش هـای فرعـی اسـت کـه در ادامـه هریـک از ایـن ابعـاد و تجربـه شـرکت کننـدگان توضیـح داده شـده اسـت.

بـا توجـه بـه محدودیـت حجـم مقالـه، مراحـل و توضیحـات اضافـی حـذف شـده و فقـط خلاصـه یافتـه هـا ذکـر مـی گـردد کـه در ادامـه در جـدول درج شـده اشـت. مضمـون هـای اصلـی و فرعـی اسـتخراج شـده از داده هـای اولیـه و کدگـذاری شـده در جـدول ۱ گنجانـده شـده اسـت.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

جدول ۱: مضمون های اصلی و فرعی استخراج شده از داده ها

مضمون های اصلی	مضمون های فرعی
چالش های مرتبط با خانواده	عدم درک شرایط توسط اعضای خانواده
	کاهش تفریحات مشترک خانوادگی
	افزایش تنش زناشویی و سردی روابط
	به وجود آمدن دلخوری از طرف اعضای خانواده
	عدم رسیدگی به نیازهای همسر
	کاهش رضایت در روابط جنسی
	احساس عذاب وجدان در صورت درگیر شدن اعضای خانواده به کرونا
	کاهش رفت و آمد با پدر و مادر و فامیل
	عدم رسیدگی به امور عاطفی فرزندان
چالش های مرتبط با همکاران	حساس شدن به همکاری که درگیر کرونا شده
	افزایش حجم و مشکلات کاری هنگام درگیر شدن همکاران به کرونا
	ایجاد تنش بین همکاران
چالش های مرتبط با ارباب رجوع	مخفی کردن بیماری از کادر درمان
	همکاری نکردن بیماران با کادر درمان
	بدرفتاری کردن برخی بیماران با کادر درمان
	ماسک نزدن و رعایت نکردن نکات بهداشتی
	بد رفتاری ارباب رجوع با کادر درمان به علت استرس بیماری کرونا
	اعتقاد نداشتن برخی از ارباب رجوع به بیماری کرونا
چالش های مرتبط با با سلامت روان	افزایش استرس
	ترس از انتقال بیماری به اعضای خانواده و اطرافیان
	احساس ناراحتی هنگام مرگ بیماران کرونایی
	احساس تنهایی و تمایل به تنها بودن
	افزایش افسردگی
	افزایش اضطراب
	کاهش آرامش ذهنی
چالش های مرتبط با خود، وظایف و مسولیت های شخصی	زمان ناکافی برای رسیدگی به ظاهرخود
	کاهش رسیدگی به امور درسی فرزندان و وظایف مادری
	زمان ناکافی برای رسیدگی به امور شخصی،گردش و تفریح و ورزش

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی پیشینه پژوهش درباره تعارض کار- خانواده بیانگر این است که در تحقیقات داخلی و حتی خارجی و در سازمان ها و شرایط مختلف چالش های مهمی وجود دارند که اغلب این چالش ها در مطالعات انجام شده، همسان هستند که در ادامه هم این موارد بررسی و اشاره می شوند؛ البته تفاوتهایی هم وجود دارد که به شرایط خاص مربوط هستند. یافته های پژوهش حاضر حاکی از آن است که زنانی که در بخش درمان کرونا کار می کنند با چالش ها و مشکلاتی روبرو هستند که به طور کلی به ۵ دسته تقسیم می شوند. این چالش ها عبارتند از چالش های مربوط به خانواده، همکاران، ارباب رجوع، سلامت روان و وظایف و مسئولیت های شغلی.

بر اساس یافته‌های پژوهش مورد مطالعه باید اذعان نمود که مشکلات و مسایل خانوادگی از جمله مهمترین چالش های زنان شاغل در بخش درمان کرونا در پژوهش حاضر می باشند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق آریی و همکاران (۱۳)، ابی و همکاران (۱۴) همسو می باشد، که

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

نشـان دادنـد تعـارض کار- خانـواده بـا کاهـش رضایـت از زندگـی و اختلافـات خانوادگـی ارتبـاط دارد. همچنیـن مطابـق بـا نتایـج ایـن پژوهـش، از جملـه چالـش هـای مربـوط بـه خانـواده شـامل عـدم درک شـرایط از طـرف اعضـای خانـواده، کاهـش تفریحـات مشـترک، افزایـش تنـش زناشـویی، بـه وجـود آمـدن دلخـوری از طـرف اعضـای خانـواده، سـردی روابـط، عـدم رسـیدگی بـه نیازهـای همسـر، کاهـش رضایـت در روابـط جنسـی، احسـاس عـذاب وجـدان در صـورت درگیـر شـدن اعضـای خانـواده بـه کرونـا، کاهـش رفـت و آمـد بـا پـدر و مـادر، عـدم رسـیدگی بـه امـور عاطفـی فرزنـدان، مـی باشـند. در واقـع زنـان شـاغل در بخـش درمـان کرونـا بـا تعـدادی از مشـکلات کاری درگیـر هسـتند کـه بـا افزایـش چالـش هـا و مشـکلات خانوادگـی ایـن مشـکلات شـدیدتر خواهنـد شـد؛ ایـن نتیجـه بـا نتایـج تحقیـق آریـی و همـکاران (۱۳) همسـو مـی باشـد کـه مطابـق بـا نتایـج تحقیـق آن هـا افزایـش مشـکلات زناشـویی، جـزو پیامدهـای شـغلی محسـوب مـی شـود کـه رضایـت افـراد از زندگـی را تحت تاثیـر قـرار مـی دهـد. همچنیـن ابـی و همـکاران (۱۴) نیـز نشـان دادنـد کـه مشـکلات شـغلی بـا کاهـش رضایـت از زندگـی و کاهـش رضایـت از ازدواج افـراد در ارتبـاط اسـت. همچنیـن کریمـی و همـکاران (۱۵) متغیرهـای اجتماعـی و فرهنگـی را در مطالعـه خـود مـورد توجـه قـرار دادنـد و مطابـق بـا نظـر آنهـا، رمـز پایـداری زندگـی زناشـویی در ایجـاد تعـادل میـان فعالیـت هـای بیـرون از خانـه و نقشـهای مختلفـی مثـل مـادری و همسـری بـرای زنـان اسـت. فـدا کـردن هرکـدام از نقـش هـای مـادری –همسـری و نقـش فعـال در صحنـه اجتمـاع بـه نفـع دیگـری تبعـات منفـی متعـددی بـه دنبـال خواهـد داشـت. در تبییـن ایـن نتیجـه مـی تـوان گفـت کـه براسـاس نظریـه گسـترش، مشـکلات و تعارضـات متعـدد در محیـط کاری بـر روی فـرد فشـار آورده و مشـارکت موثـر و مثبـت در زندگـی خانوادگـی افـراد را دچـار مشـکل خواهـد سـاخت. در پژوهـش حاضـر نیـز، زنـان شـاغل در بخـش درمـان کرونـا زمـان و انـرژی بیشـتری را در کار صـرف مـی کننـد و نمـی تواننـد بـه امـور همسـران و فرزنـدان رسـیدگی کننـد؛ همینطـور نمـی تواننـد آنطور کـه انتظار مـی رود نیازهـای عاطفـی فرزنـدان و نیازهـای جنسـی همسـران را برطـرف کننـد. همیـن مسـئله باعـث مسـائل و مشـکلاتی در زندگـی زوجیـن مـی شـود و روابـط آنـان را سـرد مـی کنـد و تنـش هایشـان را افزایـش مـی دهـد و در نتیجـه رضایـت کلـی آنـان از زندگـی کاهـش مـی یابـد.

مشـکلات مربـوط بـه همـکاران از دیگـر چالـش هـای زنـان شـاغل در بخـش درمـان کرونـا در پژوهـش حاضـر اسـت و مـواردی مثـل حسـاس شـدن بـه همـکاری کـه درگیـر کرونـا شـده، افزایـش مشـکلات و حجـم کاری موقـع ابتـلای همـکاران بـه کرونـا و در مرخصـی بـودن همـکاران را شـامل مـی شـود کـه منجـر بـه ایجـاد تنـش شـدید بیـن همـکاران خواهـد شـد. نتایـج تحقیقـات دیگـر هـم بیانگـر ایـن اسـت کـه کارکنانـی کـه تحـت حمایـت اجتماعـی بالایـی از طرف همـکاران و سرپرسـتان قـرار مـی گیرنـد، سـطح پایینـی از تعـارض کار- خانـواده را تجربـه خواهنـد کـرد و بـر عکـس در صورتـی کـه تحـت حمایت اجتماعـی بالایـی از طـرف همـکاران نباشـند، تعارضـات بیشـتری را تجربـه مـی کننـد. مطابـق بـا نتایـج ایـن مطالعـه، زمانـی کـه همـکاران خانـم شـاغل در بخـش درمـان، درگیـر کرونـا مـی شـدند اضافـه بـار نقـش آن هـا بیشـتر شـده کـه باعـث بـه وجود آمـدن مشـکلاتی بـا همـکاران مـی شـود. در خصـوص اضافـه بـار نقـش بایـد گفـت بـا توجـه بـه اینکـه شـغل زنـان شـاغل در بخـش درمـان کرونـا جـزو شـغل هـای سـخت و حسـاس اسـت، وظایـف زیـادی بـه آن هـا تحمیـل شـده و حجـم کاری بـالا و برنامـه کاری نامنظـم باعـث افزایـش تعارضـات در ایـن افـراد می شـود. از دیـدگاه کارلسـون (۵) نیـز ابهـام نقـش، تعـارض نقـش، و سـنگینی بـار نقـش از جملـه عوامـل مربـوط بـه مشـکلات کاری بـوده و منجـر بـه اسـترس و تنـش بـرای افـراد مـی- شـوند. از نظـر شـارما و همـکاران (۱۶) نیـز اسـترس، یـک عامـل مهـم مرتبـط بـا تعـارض کار و خانـواده بـوده و در سـلامت روانـی پرسـتاران مؤثـر اسـت. در واقـع اضافـه بـار نقـش بـه ایـن دلیـل باعـث افزایـش تعارضـات مـی شـود کـه ایـن افـراد در محـل کار مجبـور بـه کار سـخت هسـتند و مجبورنـد حجـم زیـاد کاری را در محـل کار انجـام دهنـد انـرژی و تـوان لازم بـرای رسـیدگی بـه مسـائل خانوادگـی را نداشـته و در نتیجـه در محیـط کار تعارضـات و درگیری¬هـا بیـن همـکاران و اربـاب رجـوع افزایـش می¬یابد. روابـط پرتنـش و ناسـالم بـا همـکاران و افـراد دیگـر در محـل کار باعـث درگیـری ذهنـی افـراد شـده و ایـن درگیـری ذهنـی را وارد خانـواده مـی کننـد و باعـث افزایـش تنـش در خانـواده نیـز مـی شـود و کاهـش عملکـرد شـغلی و خانوادگـی را بـه دنبـال دارد. مشـکلات مرتبـط بـا اربـاب رجـوع یکـی دیگـر از چالش¬هـای زنـان شـاغل در بخـش درمـان کرونـا در پژوهـش حاضـر مـی- باشـد و مـواردی مثـل همـکاری نکـردن بیمـاران بـا کادر درمـان، بدرفتـاری کـردن برخـی بیمـاران بـا کادر درمان، ماسـک نـزدن و رعایـت نکـردن نـکات بهداشـتی، اسـترس بیمـاری کرونـا باعـث بـد رفتـاری اربـاب رجـوع بـا کادر درمـان و اعتقـاد نداشـتن برخی

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

از ارباب رجوع به بیماری کرونا را شامل می شود طوری که اگر بیماران کرونایی و همراهان آن ها با توجه به شرایط به وجود آمده همکاری لازم را با شاغلین در بخش کرونا نداشته باشند، باعث بوجود آمدن شکلات برای آنها می شوند. همچنین افزایش تعارضات با ارباب باعث افرسودگی بیشتر، کاهش انگیزه کاری شاغلین و کاهش سلامت روحی و در نتیجه کاهش رضایت شغلی می شود. این یافته ها با تحقیقات یوسفی و همکاران (۱۷) که نشان دادند مشکلات شغلی رابطه معنادارای با افسردگی و ضعف سلامت روانی افراد دارد، نیز همسو می باشد. می توان گفت، که به دلیل وقت گیر بودن شغل زنان شاغل در بخش درمان کرونا و همینطور خستگی بسیار زیاد آنها در محل کار و در نتیجه آن عدم توانائی زنان شاغل در بخش درمان کرونا برای رسیدگی به فرزندان و خانواده، مرگ بیماران کرونایی، ترس از انتقال ویروس به اعضای خانواده و ... باعث می شود که زنان شاغل در بخش درمان کرونا دچار افسردگی، عذاب وجدان، ترس و اضطراب شوند. این عوامل همچنین منجر به بروز مشکلات در زمینه وظایف و مسئولیت های شخصی افراد می باشد که شامل زمان ناکافی برای رسیدگی به خود، زمان ناکافی برای رسیدگی به امور شخصی، کاهش رسیدگی به امور درسی فرزندان، زمان ناکافی برای وظایف مادری، زمان ناکافی برای گردش و تفریح و ورزش از جمله این موارد هستند. در این راستا مانو و همکاران (۱۸) نیز تعارض کار-خانواده و عوامل تشدید تعارض کار-خانواده را بر روی پرستاران فنلاندی مورد مطالعه قرار دادند و به این نتایج دست یافتند که فقدان مدیریت کار -خانواده در پرستاران و کمبود همکاران از جمله دلایل افزایش تعارض کار-خانواده هستند و نتایج این تحقیق با نتایج مانو و همکارانش نیز همسویی دارد. بنابراین بایستی ذکر کرد که افراد از نظر زمانی در محدودیت هستند و اغلب اوقات نمی توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را به فعالیت های مربوط به نقش های دیگر اختصاص داد. در واقع، زنان شاغل در بخش درمان کرونا زمان زیادی را در محل کار سپری می کنند و به خاطر خستگی که دارند، زمان کافی برای انجام امور شخصی را ندارند که این مسئله باعث می شود که به وظایف شخصی خود را بخوبی عمل نکنند.

پیشنهادات زیر در راستای نتایج این تحقیق ارائه می گردد:

مسائل مربوط به خانواده از اهمیت ویژه ای برخوردار است، در این راستا می توان با برگزاری جلسات گروهی برای خانواده های زنان شاغل در بخش درمان کرونا آنان را نسبت به مسائل و مشکلات بخش درمان کرونا آگاه کرد و بدین وسیله درک آنان از مسائل آن ها را افزایش و تعارضاتشان را کاهش داد.

پیشنهاد می گردد، دوره های آموزشی برای زنان شاغل در بخش درمان کرونا در زمینه ی مدیریت و کمک به آنها در برقراری تعادل بین خواسته های محیط کار و خانواده برگزار گردد تا بتوان به نوعی از ایجاد تعارضات در این زمینه جلوگیری نمود.

مسائلی مانند کمبود زمان برای انجام امور فرزندان و امور منزل و شخصی نیز از موارد مهمی است که می توان با آموزش مدیریت زمان به زنان شاغل در بخش درمان کرونا، این مشکلات را تا حد زیادی برطرف نمود.

نتایج این پژوهش می تواند توسط بیمارستان های خصوصی و دولتی که برای شناخت مشکلات کارکنان و پرستاران مورد استفاده قرار گیرد و همچنین می توان با استفاده از این پژوهش مشکلات زنان شاغل در بخش های مختلف درمان را شناسایی و برای کاهش مشکلات آنان برنامه ریزی کرد.

با توجه به نتایج این پژوهش که مشکلات شغلی زنان شاغل در بخش درمان کرونا رابطه معنادارای با سامت روان دارد، با فراهم کردن جلسات مشاوره ای برای این زنان و شناسایی افرادی که از لحاظ سلامت روان دچار مشکل شده اند، در جهت رفع مشکلات آنان اقداماتی انجام داد.

با توجه به نتیجه این پژوهش مبنی بر اینکه مشکلات شغلی زنان شاغل در بخش درمان کرونا رابطه معنادارای با نحوه برخود با ارباب رجوع دارد، مدیران بیمارستان ها با اقداماتی نظیر افزایش تعداد کارکنان این بخش، مرخصی جهت استراحت این کارکنان و .... انجام دهند تا از خستگی این کارکنان کاسته شود.

تعارض منافع

نویسندگان اظهار داشتند که هیچ تضاد منافعی وجود ندارد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

References

1. Jin Y-H, Cai L, Cheng Z-S, Cheng H, Deng T, Fan Y-P, et al. A rapid advice guideline for the diagnosis and treatment of 2019 novel coronavirus (2019- nCoV) infected pneumonia (standard version). Military Med Res. (2020). 7, 4. https://doi.org/10.1186/s40779-020-0233-6
2. Haleem A, Javaid M, Vaishya R. Effects of COVID 19 pandemic in daily life. Curr Med Res Pract; (2020). 10(2):78-9. https://doi.org/10.1016/j.cmrp.2020.03.011.
3. Jafari, Nahid. Heydari, Alireza; Asgharzadeh, Ali Zhiyani; Khatirnameni, Zahra Investigating the relationship between work-family conflict and job retention from the point of view of comprehensive health service centers of Gorgan city, Quarterly, Nursing, Midwifery and Paramedicine, (2022). 7, 4: 77-91. (Persian)
4. Askari, Ruhollah; Zareh, Rehaneh; Taief, elham; Baghian, Najmeh; Rafii, Sima. the assessment level of work conflict - identified in Shahid Sadoughi Hospital, Yazd. Journal of Qom University of Medical Sciences; (2017). 12 (2): 54-61. DOI: 10.29252/qums.12.2.54. (Persian)
5. Carlson, D.S., & Frone, M.R. Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. Journal of business and psychology, (2003). 17(4): 15-35. [DOI:10.1023/A:1023404302295]
6. Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. When work and family collide: Deciding between competing role demands. Organizational Behavior and Human Decision Processes; (2003). 90(2):291-303. http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8
7. Grzywacz, J.G; Frone, M.R; Brewer, C.S & Kovner, C.T. Quantifying work–family conflict among registered nurses. Research in nursing & health, (2006). 29(5): 14-26. DOI:10.1002/nur.20133
8. Saidi, Khadijeh. Sociology and the place of women, first edition, Tebayan publishing house. (1994). (Persian)
9. Tedrow, Barbara. & Rhoads, R, A. "A Qualitative Study of Women's Experiences in Community College Leadership Positions", Community Colleague Review, (2018). 27, 3: 1-18. DOI:10.1177/009155219902700301
10. Saadi, Mohammad Reza; Budlai, Hassan; Koshki-Jahormi, Alireza; Kanaar Rudi, Mohammad Hossein; Shujaei, Mahsa. The perspective of working women about the quality of working life. Scientific Journal of Women and Culture. (2019). 12, 460. P. 19-29. (Persian)
11. Ahmadi-Faraz, M.; Abdi, H. A.; Azarbarzin, M. Explaining the experiences of working women regarding the role of motherhood: a phenomenological qualitative research. Journal of Qualitative Research in Health Sciences. (2013). Year 3. Number (Persian).
12. Javaheri, Fateme; Dariapour, Zahra Career problems of female university faculty members. Women›s research. (2011). Volume 6. pp. 106-79. (Persian).
13. Aryee S, Fields D, Luk V. A cross-cultural test of a model of the work-family interface. Journal of management; (1999). 25(4):491-511. [DOI: 10.1177/014920639902500402].
14. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. H., & Brinley, A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 - 2002). Journal of Vocational Behavior, (2005). 66: 124 -197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003
15. Karimi, Youssef; Almasi, Sakineh; Mohammadi, Rozgar; Fazli, Hassan. The study of the contexts of divorce in divorced people: a phenomenological research, Quarterly Journal of Clinical Psychology Studies, (2018). 7, 25: 191-210. https://doi.org/10.22054/jcps.2017.7138 (Persian)
16. Sharma, J., Dhar, R.L., Tyagi, A. Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. Applied Nursing Research, (2016). 30: 68-75. https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010
17. Yousefi Alireza, Nik Menesh Parnian, Danesh Salman, Bayati Mohsen, Rezabeigi Davarani Asmat. Investigating disorders correlated with quality of life in patients working in reference hospitals for the treatment of Covid-19 per year. Journal of Qom University of Medical Sciences; (2021). 15 (7): 517-508. DOI: 10.32598/qums.15.7.2433. (Persian).
18. Mauno, S; Ruokolainen, M & Kinnunen, U. Work–family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. Applied ergonomics, (2015). 48: 86-94. [DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:63.0.CO;2-2]

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]