

ارائه الگوی مدیریت تعارض کار - خانواده کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا

سلیمه لطیفی جلیسه^۱، حسین صفری پلنگی^{۲*}، حامد خامه چی^۳

^۱ دکتری مدیریت دولتی، سازمان اداری و استخدامی کشور، تهران، ایران
^۲ استادیار، مرکز تحقیقات ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران
^۳ دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران

* نویسنده مسؤول: حسین صفری پلنگی

Hossein.comely@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: تعارضات بین خواسته‌های کار و خانواده به‌عنوان مشکلی گریزناپذیر در سازمان‌ها و خانواده‌ها مطرح است. این مسئله به‌نوبه خود باعث به وجود آمدن فشارهای روانی در زندگی شخصی و کاری افراد می‌شود. هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا بوده است.

روش پژوهش: مطالعه حاضر، مطالعه‌ای کیفی بوده که در سال ۱۴۰۰ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴ تن از خبرگان موضوعی و اجرایی بود که به‌صورت قضاوتی- هدفمند انتخاب شدند. مدل تحلیلی پژوهش از نوع قیاسی- استقرایی و مبتنی بر روش کیفی تحلیل مضمون بود. داده‌ها با روش اسنادی و مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان دانشگاه علوم پزشکی ایران جمع‌آوری شد. روایی محتوی الگوی پژوهش ۸۵ درصد به‌دست آمد. پایایی باز آزمون ۷۰ درصد و پایایی کدگذار نیز ۸۷ درصد به‌دست آمد.

یافته‌ها: پس از طی مراحل پنج‌گانه تحلیل مضمون، ۶۷ مضمون پایه و ۷ مضمون فراگیر (محرك تنش‌زای خانوادگی (۳ مضمون)، متغیرهای شغلی حمایت‌گر (۱۱ مضمون)، متغیرهای تعدیل‌گر (۷ مضمون)، مدیریت استرس (۱۲ مضمون)، پیامدهای منفی (۱۷ مضمون)، پیامدهای مثبت (۲ مضمون)، محرك‌های تنش‌زای کاری (۱۵ مضمون))، احصاء و درنهایت الگوی تعارض کار- خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران طراحی شد.

نتیجه‌گیری: طبق الگوی تحقیق حاضر، مدیریت تعارض کار- خانواده در دوران کرونا، نیازمند روشی جدید برای کار که مستقل‌تر، انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر با شرایط فردی و ترجیحات کارمندان نسبت به قبل باشد، موردنیاز است. با توجه به اهمیت پیامدهای منفی تعارض کار- خانواده، معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه می‌تواند از الگوی ارائه‌شده در این پژوهش برای تهیه برنامه‌های آموزشی موردنیاز کارکنان، همچنین مدیریت پیامدهای منفی تعارض کار- خانواده و تدوین برنامه‌های حمایتی و مشاوره‌ای موردنیاز کارکنان در دوران کرونا استفاده کند.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار- خانواده، دانشگاه علوم پزشکی ایران، کرونا

ارجاع: : لطیفی جلیسه سلیمه، صفری پلنگی حسین، خامه چی حامد. ارائه الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا. راهنمای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۱؛ ۳(۳۷): ۲۳۴-۴۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۵

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۰۹/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۴

مقدمه

بهموقع تکالیف شغلی می‌شود و در هر دو مورد تداخل نقش زمانی رخ می‌دهد که درخواست‌های متقابل نقش‌های شغلی و خانوادگی، انجام دادن درست و بهموقع آن‌ها را دشوار می‌کند (۱۲).

تعارض بر پایه زمان، وقتی ایجاد می‌شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار، به دلیل مواجه شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل خانواده اختلاف به وجود می‌آید. تعارض بر پایه فشار، زمانی رخ می‌دهد که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش مقابل، کاهش یابد. تعارض بر پایه رفتار، مشکلات رفتاری است که در نتیجه جابه‌جایی بین نقش‌ها ایجاد می‌شود (۱۱). تعارض کار- خانواده زمانی وجود دارد که انتظارات مرتبط با یک نقش خاص، الزامات مرتبط با نقش دیگر را برآورده نمی‌سازد و از کارکرد مؤثر آن جلوگیری می‌کند (۱۳)؛ بنابراین می‌توان گفت تعارض بین حوزه‌های کار و خانواده ریشه در تعارض بین نقش‌ها دارد (۱۴). گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده از کار سالم جلوگیری می‌کند (۱۵). در همین راستا، بسیاری از پژوهشگران برجسته تعارض کار- خانواده را با مشکلات بسیاری در زمینه‌های فردی، خانوادگی و سازمانی مرتبط دانسته‌اند، مشکلاتی از قبیل فرسودگی شغلی (۱۶، ۱۷، ۱۸)، تمایل به ترک شغل (۱۹، ۲۰)، استرس شغلی (۲۱، ۲۲) و کاهش رضایت شغلی (۱۸، ۲۳) در ارتباط است.

خوشنودیان (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین اعتیاد به کار، تعارض کار- خانواده و شادکامی در کادر پرستاری بیمارستان شهید دکتر فیاض بخش، ارتباط معنی‌دار و مستقیم اعتیاد به کار واحدهای مورد پژوهش باحالت تعارض کار- خانواده و همچنین عدم ارتباط اعتیاد به کار با شادکامی را گزارش داد. همچنین ارتباط شادکامی با متغیر تعارض خانواده- کار معنی‌دار و معکوس بود اما باحالت کار- خانواده معنی‌دار نبود (۲۴). درخشان (۱۳۹۶) در بررسی نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی پرستاران زن نشان داد بین تعارض کار- خانواده، خانواده- کار و حمایت اجتماعی با سازگاری زناشویی رابطه معنی‌داری وجود داشت. همچنین حمایت اجتماعی رابطه بین تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی را تعدیل می‌کند (۲۵). کانسویچ و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی ارتباط بین تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی بین پرستاران متأهل در کشور کرواسی گزارش کردند پرستارانی که در شیفت

تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر افزایش جهانی شدن، رقابت اقتصادی، توسعه تکنولوژی و بافت جمعیت‌شناختی کارکنان رخ داده است، موجب شده تا مرزبندی میان حوزه زندگی کاری و زندگی شخصی کمرنگ شود. این تغییرات باعث تداخل وظایف و مسئولیت‌ها در دو حوزه کار و خانواده شده است (۱). در جوامع امروزی کارکنان به‌طور مداوم با چالش‌های مرتبط با تعارض بین نقش‌های کاری و خانوادگی روبرو هستند (۲). اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می‌کردند که کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند اما مطالعات تجربی و مقالات مروری بی‌شماری، نشان می‌دهند که این دو حوزه نه‌تنها باهم در ارتباط هستند بلکه از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند (۳، ۴، ۵) و هر شخصی صرف‌نظر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، وضعیت اجتماعی- اقتصادی و یا ساختار خانوادگی تحت تأثیر مسائل مرتبط با کار و خانواده و به‌ویژه تعارض بین این دو حوزه قرار دارد (۶، ۷). جهانی شدن و افزایش خواسته‌ها و بهره‌وری در سازمان‌ها باعث افزایش مسئولیت‌های کارکنان شده است و این به معنای ایجاد تعارضات در مسئولیت‌های خانواده است (۸). هرچند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، ولی فعالیت هم‌زمان آن‌ها در دو حیطه کار و خانواده به بروز نوعی از تعارض درون فردی منجر می‌شود که تعارض کار- خانواده نامیده شده است. در واقع تعارض کار با خانواده، به تعارض ناشی از تداخل وظایف شغلی در خانواده اشاره داشته و تعارض خانواده با کار، به تعارض ناشی از تداخل وظایف خانوادگی با شغل اشاره می‌کند (۸). تعارض کار- خانواده بر پیکره نظام خانواده آسیب می‌زند (۸).

گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) براساس مقاله کارول و همکاران (۲۰۱۳)، تعارض کار- خانواده را به‌عنوان یک نوع تعارض بین نقشی تعریف کرده‌اند که در آن فشارها و تقاضاهای ناشی از حوزه‌های کار و خانواده باهم ناسازگار هستند، به‌صورتیکه برآوردن تقاضاهای هر دو حوزه بسیار مشکل است (۹). مطالعات متعدد، تعارض کار با خانواده را در دو شاخه تقسیم می‌کنند؛ تداخل خانواده با کار و تداخل کار با خانواده (۱۰، ۱۱). تعارض کار- خانواده زمانی رخ می‌دهد که وظایف شغلی از وقت، تعهد و انرژی فرد می‌کاهد و در نتیجه توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌یابد و در مقابل، تعارض خانواده- کار زمانی اتفاق می‌افتد که وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی، مانع از انجام درست و

بهزیستی روانی ادراک شده (۲۱,۲۲) مطالعه تعامل کار- خانواده و جستجوی راه‌حلهایی برای کمک به تعادل و مدیریت تعارض بین آن‌ها را ضروری می‌سازد. با توجه به اهمیت این موضوع پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده کارکنان غیربالیینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا است.

روش پژوهش

مطالعه حاضر مطالعه‌ای کیفی بوده که در سال ۱۴۰۰ در دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شده است. مدل تحلیلی پژوهش از نوع قیاسی- استقرایی و مبتنی بر روش کیفی تحلیل مضمون بود. به دلیل نبود مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت تعارض کار- خانواده از روش تحلیل مضمون به روش قالب مضامین نهفته در متن‌های موجود استفاده شد که فهرستی از مضامین شناخته شده در ادبیات نظری و یا استخراج شده از متن داده‌ها را به صورت درختی و سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد.

جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴ تن از خبرگان موضوعی و اجرائی بود که به صورت قضاوتی- هدفمند انتخاب شدند. ملاک‌های انتخاب مشارکت‌کنندگان شامل افراد دارای سوابق پژوهشی در زمینه تعارض کار- خانواده؛ دکتری یا کارشناسی‌ارشد مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی؛ دکتری یا کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی؛ کارشناسی ارشد روانشناسی بوده است.

صبح فعالیت داشتند تعارض کار- خانواده کمتری را در مقایسه با پرستاران دیگری که در شیفت‌های صبح، عصر و شب فعالیت داشتند، تجربه کردند. همچنین بالاترین میزان رضایت شغلی در بین پرستاران با شیفت کاری صبح و کمترین میزان رضایت کاری در پرستاران با شیفت کاری نامنظم بود (۲۶).

به اعتقاد گریز واکز، پرستاران به دلیل شرایط شغلی از جمله پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد نوبت‌های کاری، سختی کار، ساعات کاری طولانی و غیره بیشتر در معرض تعارض ناشی از کار و خانواده قرار دارند و هر ساله تعداد زیادی از پرستاران به دلیل فقدان رضایت شغلی، کارشان را ترک می‌کنند که این امر علاوه بر اتلاف هزینه‌های صرف‌شده برای آموزش آن‌ها، موجب از دست دادن مهارت‌ها، تخصص و منابع نیز می‌شود (۲۷). از سوی دیگر در حال حاضر اپیدمی ویروس کرونا به یکی از مهم‌ترین عوامل نگرانی و اضطراب در میان مردم و نیز سازمان جهانی بهداشت تبدیل شده است (۲۸).

تعارض کار- خانواده برای کارکنان چالش بزرگی است (۲۹) و تمام سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی خود به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه‌ای داشته باشند (۳۰). از سوی دیگر، آهنگ سریع زندگی کاری مدرن در بخش‌های خصوصی و عمومی (۳۱,۳۲)، افزایش سطح استرس تجربه شده و تأثیر منفی آن بر سلامت عمومی و

جدول ۱: موقعیت و تعداد خبرگان انتخاب شده از دانشگاه علوم پزشکی ایران

پست	رشته تحصیلی	جنسیت	سابقه کار (سال)
کارشناس پژوهش	روانشناسی بالینی	زن	۵
کارشناس پژوهش	آموزش بهداشت و ارتقای سلامت	زن	۶
کارشناس آموزش	مدیریت دولتی	زن	۴
کارشناس مالی	حسابداری	زن	۲۲
کارشناس مالی	حسابداری	زن	۳
مسئول رفاهی	حسابداری	مرد	۱۱
هیات علمی	سیاستگذاری سلامت	مرد	۷
هیات علمی	سیاستگذاری سلامت	مرد	۸
هیات علمی	سیاستگذاری سلامت	مرد	۵
کارشناس	مدیریت دولتی	زن	۶
کارشناس	مدیریت دولتی	زن	۵
کتابدار	کتابداری	زن	۸
کتابدار	کتابداری	زن	۷
کارگزين	مدیریت دولتی	زن	۱۰

گام‌های تحلیل مضمون

گام اول: آشنایی با داده‌ها؛ هنگام شروع تحلیل مضمون، ممکن است خود پژوهشگر داده‌ها را جمع کند یا این‌که داده‌های تحقیق در اختیار او قرار گیرد؛ این گام، ستون فقرات مراحل بعدی را شکل می‌دهد. در این گام مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد.

گام دوم: ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری؛ گام دوم، زمانی آغاز می‌شود که پژوهشگر، داده‌ها را مطالعه کرده و با آن‌ها آشنا شده باشد. کدهای موجود در چارچوب کدگذاری، باید حدودمرز کاملاً مشخص و تعریف شده‌ای داشته باشد، به‌گونه‌ای که تغییرپذیر و یا تکراری نباشد. نتیجه این مرحله استخراج ۶۷ مضمون پایه بود (جدول ۳).

گام سوم: جست‌وجو و شناخت مضامین؛ در این گام که به تحلیل در سطحی کلانتر از گدها تمرکز دارد، مضامین پایه مختلف در قالب مضامین سازمان دهنده مرتب و همه داده‌های کدگذاشته مرتب با هر یک از مضامین، شناخته و گردآوری شد. در این مرحله برخی از مضامین پایه به هیچ مضمون سازمان دهنده‌ای اختصاص پیدا نکرد و از برخی از مضامین صرف‌نظر شد.

گام چهارم: ترسیم شبکه مضامین؛ گام چهارم وقتی شروع می‌شود که پژوهشگر، مجموعه‌ای از مضامین را پیشنهاد و بخواهد آن‌ها را پالایش کند. مضامین شناخته شده، منبع اصلی تشکیل شبکه‌های مضامین است. طی این گام، مشخص شد برخی مضامین پیشنهاد شده، واقعاً مضمون نیستند (مثلاً اگر داده‌های کافی وجود نداشته باشد و یا داده‌های آن، خیلی متنوع باشد). برخی مضامین که با همدیگر هم‌پوشانی داشتند ادغام و بعضی از مضامین به مضامین جداگانه‌ای تفکیک و درنهایت مضامین به‌دست‌آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجمی دسته‌بندی شد. تصمیم‌گیری درباره نحوه گروه‌بندی مضامین، بر اساس محتوا و در صورت لزوم براساس مبانی نظری انجام شد.

گام پنجم: تحلیل مقایسه‌ای؛ یکی دیگر از روش‌هایی که همراه با تحلیل مضمون به‌کار می‌رود، تحلیل مقایسه‌ای است. با این روش، مضامین در بین منابع و افراد مختلف باهم مقایسه می‌شود، داده‌های به‌دست‌آمده از منابع مختلف، با یکدیگر مقایسه و تطبیق می‌شود تا شباهت‌ها و تفاوت‌ها،

شناخته شود؛ این فرایند تا جایی ادامه می‌یابد که پژوهشگر احساس کند نکته جدیدی از مقایسه داده‌ها حاصل نمی‌شود. به‌منظور تأمین هدف پژوهش، داده‌ها با روش اسنادی و مصاحبه عمیق با خبرگان دانشگاه علوم پزشکی ایران جمع‌آوری شد. در بخش اسنادی، پژوهش‌های انجام‌شده در حیطه تعارض کار- خانواده در پایگاه‌های اطلاعاتی موردبررسی قرار گرفت. زمان و مکان انجام مصاحبه‌ها با توجه به هماهنگی‌های قبلی با خبرگان تعیین شد. پس از هماهنگی‌های اولیه، فرم مطلع‌سازی با مراجعه حضوری یا ارسال از طریق دورنما یا پست الکترونیکی در اختیار خبرگان قرار گرفت. این امر به آماده‌سازی ایشان برای شرکت در مصاحبه کمک کرد. علاوه بر این فرم، در ابتدای مصاحبه، مصاحبه‌گر توضیحاتی شفاهی درباره مطالعه و اهداف آن و تمهیدات محرمانه ماندن اطلاعات ارائه داد؛ سپس، پیش از آغاز مصاحبه، فرم رضایت‌نامه کتبی شرکت در مصاحبه به امضای خبرگان رسید و به آن‌ها اطمینان داده شد که می‌توانند در هر مرحله از مطالعه از ادامه همکاری خودداری ورزند. علاوه بر یادداشت‌برداری، مصاحبه‌ها با رضایت خبرگان توسط موبایل ضبط شد. در انتهای مصاحبه، نحوه تماس با آن‌ها مشخص شد تا در صورت نیاز، امکان برقراری ارتباط‌های بعدی نیز فراهم شود. بلافاصله پس از پایان هر مصاحبه، مکالمات پیاده‌سازی شد. هر مصاحبه به‌طور متوسط ۲ ساعت طول کشید.

در این پژوهش بررسی روایی مضامین استخراج شده به‌صورت محتوایی و بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش بررسی شد. به این صورت که متخصصان، مربوط بودن، واضح بودن و ساده بودن هر گویه را بر اساس یک لیکرتی ۴ قسمتی مشخص کردند. حداقل مقدار قابل‌قبول برای شاخص Content Validity Index (CVI) برابر با ۰/۷۵ است و اگر شاخص CVI گویه‌ای کمتر از ۰/۷۹ باشد آن گویه باید حذف شود (۳۳). روایی محتوای الگوی پژوهش ۸۵ درصد به‌دست‌آمد. همچنین جهت بررسی پایایی مضامین استخراجی از روش پایایی باز آزمون و پایایی بین ۲ کدگذار بهره گرفته شد. در روش پایایی باز آزمون مقدار ۷۰ درصد به دست آمد. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است (۳۴) (جدول ۲). همچنین برای بررسی پایایی بین ۲ کدگذار نیز از

یک دانشجوی دکتری مدیریت دولتی کمک گرفته شد که بر همین اساس درصد پایایی بین ۲ کدگذار نیز ۸۷ درصد به است (۳۴).

جدول ۲: پایایی باز آزمون

عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقیها	تعداد عدم توافق	پایایی باز آزمون
مصاحبه ۵	۳۲	۱۲	۸	۰/۷۵
مصاحبه ۶	۳۸	۱۲	۱۴	۰/۶۳
کُل	۷۰	۴۸	۲۲	۰/۷۰ \cong ۰/۶۸۵

جابه‌جائی نقش در دوران کرونا است.» (مصاحبه‌شونده ۴). جدول ۳ سایر مضامین استخراجی الگوی مدیریت تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا را نشان می‌دهد.

الگوی پژوهش

ابعاد الگو با توجه به رویکرد قیاسی- استقرایی از ابعادی که در مدل‌های تعارض کار- خانواده، بیشترین فراوانی و تکرار را داشته‌اند و با ادغام ابعاد و مؤلفه‌هایی که همپوشانی دارند اقتباس شده است. یکی از مدل‌های روش عمومی، مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار-خانواده گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) است (۳۵). فرض اصلی در این مدل، این است که وجود فشارهای هم‌زمان از سوی خانواده و نیز محل کار، وقوع تعارض را تشدید می‌کند؛ در این مدل همچنین به اهمیت نقش تأکید شده است. همچنین از مدل فشار انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی کوک و رسو استفاده شده است (۳۶). محرک تنش‌زای کاری و محرک تنش‌زای خانوادگی از مدل تعارض کار- خانواده آریی اقتباس شده است (۳۲). متغیرهای شغلی حمایت‌گر از مدل توماس و گانستر اقتباس شده است (۳۷). پیامدهای منفی و مثبت از مدل پیشایندها و پیامدهای تعارض کار-خانواده فران راسل کوپر اقتباس شده است (۳۸). در مدل ون دلن، حمایت اجتماعی به‌عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است (۳۹). شکل ۱ الگوی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

ضمناً این مطالعه با کد اخلاق IR.IUMS.REC.1400.397 در دانشگاه علوم پزشکی ایران تأیید شده است.

یافته‌ها

مطابق یافته‌های تحقیق الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده شامل مضامین سازمان دهنده محرک تنش‌زای خانوادگی (۳ مضمون)، متغیرهای شغلی حمایت‌گر (۱۱ مضمون)، متغیرهای تعدیل‌گر (۷ مضمون)، مدیریت استرس (۱۲ مضمون)، پیامدهای منفی (۱۷ مضمون)، پیامدهای مثبت (۲ مضمون)، محرک‌های تنش‌زای کاری (۱۵ مضمون) بوده است. نحوه استخراج تعدادی از مضامین از مصاحبه‌ها به شرح ذیل بوده است.

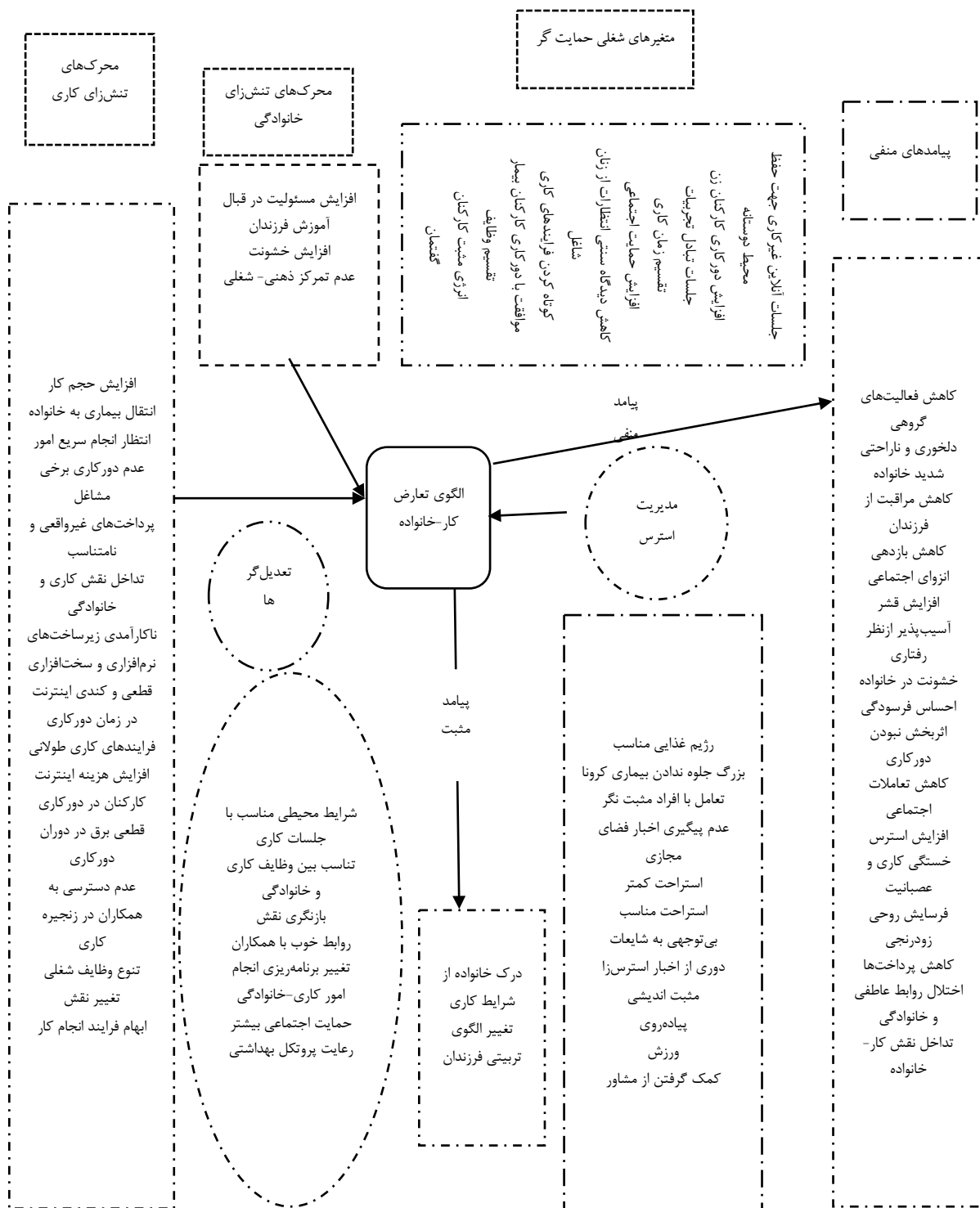
کاهش دیدگاه سنتی انتظارات از زنان شاغل: «کاهش دیدگاه سنتی و کاهش انتظارات از زنان شاغل، برای مدیریت تعارض‌های ناشی از محرک‌های تنش‌زای کاری- خانوادگی لازم است.» (مصاحبه‌شونده ۱). افزایش حمایت اجتماعی: «حمایت اجتماعی بیشتر، برای مدیریت تعارض‌های ناشی از محرک‌های تنش‌زای کاری-خانوادگی لازم است.» (مصاحبه‌شونده ۱). اثربخش نبودن دورکاری: «عدم اجرای دورکاری به شیوهی درست به‌خصوص برای بانوان از چالش‌های انجام تعهدات کاری در دوران کرونا است.» (مصاحبه‌شونده ۲). کاهش تعاملات اجتماعی: «کاهش تعاملات اجتماعی، از مشکلات رفتاری ناشی از

جدول ۳: مضامین استخراجی الگوی مدیریت تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
محرك تنش‌زای خانوادگی	عدم تمرکز ذهنی- شغلی افزایش خشونت افزایش مسئولیت در قبال آموزش فرزندان جلسات آنلاین غیرکاری جهت حفظ محیط دوستانه افزایش دورکاری کارکنان زن جلسات تبادل تجربیات تقسیم زمان کاری افزایش حمایت اجتماعی کاهش دیدگاه سنتی انتظارات از زنان شاغل انرژی مثبت کارکنان تقسیم وظایف کوتاه کردن فرایندهای کاری موافقت با دورکاری کارکنان بیمار گفتمان
متغیرهای شغلی حمایت‌گر	شرایط محیطی مناسب با جلسات کاری تناسب بین وظایف کاری و خانوادگی بازنگری نقش روابط خوب با همکاران تغییر برنامه‌ریزی انجام امور کاری- خانوادگی رعایت پروتکل‌های بهداشتی حمایت اجتماعی بیشتر رژیم غذایی مناسب بزرگ جلوه ندادن بیماری کرونا استراحت مناسب تعامل با افراد مثبت‌نگر عدم پیگیری اخبار فضای مجازی استراحت کمتر پیاپی روی بی‌توجهی به شایعات ورزش مثبت اندیشی کمک گرفتن از مشاور دوری از اخبار استرس‌زا
متغیرهای تعدیل‌گر	اختلال روابط عاطفی و خانوادگی کاهش پرداخت‌ها زودرنجی فرسایش روحی خستگی کاری و عصبانیت تداخل نقش کار-خانواده افزایش استرس کاهش تعاملات اجتماعی
مدیریت استرس	
پیامدهای منفی	



مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
پیامدهای مثبت	<p>اثربخش نبودن دور کاری احساس فرسودگی خشونت در خانواده افزایش قشر آسیب پذیر از نظر رفتاری انزوای اجتماعی کاهش بازدهی کاهش مراقبت از فرزندان دلخوری و ناراحتی شدید خانواده کاهش فعالیت‌های گروهی درک خانواده از شرایط کاری تغییر الگوی تربیتی فرزندان</p>
محرک‌های تنش‌زای کاری	<p>ابهام فرایند انجام کار تغییر نقش تنوع وظایف شغلی عدم دسترسی به همکاران در زنجیره کاری قطعی برق در دوران دور کاری افزایش هزینه اینترنت کارکنان در دور کاری قطعی و کندی اینترنت در زمان دور کاری فرایندهای کاری طولانی ناکارآمدی زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری تداخل نقش کاری و خانوادگی پرداخت‌های غیرواقعی و نامتناسب عدم دور کاری برخی مشاغل انتظار انجام سریع امور انتقال بیماری به خانواده افزایش حجم کار</p>



شکل ۱: الگوی پژوهش حاضر

بحث

با توجه به یافته‌های تحقیق محرک تنش‌زای خانوادگی، متغیرهای شغلی حمایت‌گر، متغیرهای تعدیل‌گر، مدیریت استرس، پیامدهای منفی، پیامدهای مثبت، محرک‌های تنش‌زای کاری از ابعاد الگوی مدیریت تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران است.

متغیرهای شغلی حمایت‌گر از ابعاد شناسایی شده در الگوی پژوهش حاضر است. مطابق نظر خبرگان، متغیرهای شغلی حمایت‌گر منجر به کاهش تعارض کار-خانواده آن‌ها در دوران کرونا می‌شود. ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان و راه‌اندازی مراکز مشاوره جهت خدمت‌رسانی به کارکنان و خانواده آن‌ها و نیز شناور کردن ساعات و روزهای کاری برای کارکنان و اعطای مرخصی به‌عنوان پاداش از راهکارهایی است که ضمن کاهش استرس شغلی کارکنان بر کاهش تعارض کار و خانواده نیز می‌تواند مؤثر باشد (۴۰). مطابق نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، کوتاه کردن فرآیندهای کاری و تقسیم وظایف از متغیرهای شغلی حمایت‌گر است؛ به عقیده آن‌ها طولانی شدن پروسه انجام کارها از چالش‌های دورکاری در دوران کرونا است.

محرک‌های تنش‌زای کاری نیز از ابعاد شناسایی شده در الگوی پژوهش حاضر است. مطابق نظر خبرگان، محرک‌های تنش‌زای کاری از مضامین الگوی تعارض کار-خانواده است. یکی از مضامین پایه، افزایش حجم کار است. حجم کاری زیاد، از پیش‌بینی‌های استرس شغلی پرستاران است (۴۱). تداخل نقش کاری-خانوادگی از دیگر محرک‌های تنش‌زا است؛ تعارض بین کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که افراد مجبور باشند نقش‌های متعددی از قبیل شغلی، همسری و والدی را هم‌زمان انجام دهند، هر یک از این نقش‌ها برای اینکه به نحو احسن اجرا شوند نیازمند وقت و انرژی هستند؛ در نتیجه افرادی که در آن‌ها غرق می‌شوند، تداخل ناشی از کار بر خانواده یا خانواده بر کار را تجربه خواهند کرد. به عقیده مشارکت‌کنندگان در پژوهش، تداخل نقش به‌عنوان یک شاغل و هم‌زمانی انجام کارهای مربوط به خانواده و گاهاً نتیجه ضعیف در هر ۲ مورد، از نقش‌های چندگانه در دوران کرونا است.

محرک‌های تنش‌زای خانوادگی از ابعاد شناسایی شده در

الگوی پژوهش حاضر است. مطابق نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، افزایش مسئولیت در قبال آموزش فرزندان از محرک‌های تنش‌زای خانوادگی در دوران کرونا است. گسترش ویروس کرونا باعث شد تا اعضای خانواده و خصوصاً والدین نگرانی‌های زیادی در مورد سلامت خود و فرزندان، نحوه تعامل با افراد دیگر و نیز نحوه آموزش و یادگیری فرزندان داشته باشند؛ برای مثال، به دلیل تعطیلی مدارس تا حد زیادی بار آموزش فرزندان بر روی خانواده افتاد و ممکن است این فرایند تعارضات بین والدین و فرزندان را افزایش دهد. عدم تحرک ذهنی-شغلی از دیگر محرک‌های تنش‌زای خانوادگی است. به عقیده آن‌ها عدم تمرکز بر تعاملات اجتماعی تأثیر منفی گذاشته و منجر به استرس شده است؛ همچنین منجر به کاهش کیفیت زندگی حرفه‌ای آن‌ها شده است.

مدیریت استرس نیز از ابعاد شناسایی شده در الگوی پژوهش حاضر است. مطابق نظر خبرگان، در کاهش تعارض کار-خانواده در دوران کرونا در نظر گرفتن استرس شغلی افراد بسیار مهم است، بنابراین می‌بایست تلاش‌هایی در زمینه‌ی کاهش استرس شغلی و متعادل کردن ساعات کاری کارکنان انجام شود. شرایط ناشی از بیماری کرونا باعث بروز استرس در مردم شده است و آسیب‌های زیادی به آنان وارد ساخته است. مطابق نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، عدم پیگیری اخبار فضای مجازی از راهکارهای مدیریت استرس در دوران کرونا است. مردم برای آگاه شدن از روند و شرایط ویروس کرونا در سطح اینترنت به جستجو می‌پردازند تا در این زمینه اطلاعاتی را به اشتراک بگذارند یا اطلاعاتی کسب کنند؛ چراکه استفاده از اینترنت به‌شدت رشد پیدا کرده و به یکی از مهم‌ترین منابع اشتراک‌گذاری اطلاعات تبدیل شده است. افرادی که بیشتر به دنبال اخبار و اطلاعات ویروس کرونا در سطح اینترنت هستند ممکن است دارای حالت‌های اضطرابی و استرسی بیشتری باشند (۴۲).

تعدیل‌گرها نیز از ابعاد شناسایی شده در الگوی پژوهش حاضر است. مطابق نظر خبرگان، تناسب بین وظایف کاری و خانوادگی از تعدیل‌گرهای تعارض کار-خانواده در دوران کرونا است. وقتی اعضای خانواده وقایع استرس‌زایی را بیرون از خانواده تجربه کنند، این استرس به داخل رابطه کشیده

مهم الگوی تحقیق حاضر است، دوری از اخبار استرس‌زا و عدم پیگیری اخبار فضای مجازی از مهم‌ترین مضامین این بُعد است. بسط و توجه به همپوشانی ابعاد و ترکیب ابعاد مطرح در الگوهای مدیریت تعارض کار-خانواده موجود، طراحی الگو متناسب با شرایط فعلی و همچنین امکان ارزیابی وضعیت موجود تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران از کاربردهای تحقیق حاضر است.

نتیجه‌گیری

طبق الگوی تحقیق حاضر، مدیریت تعارض کار-خانواده در دوران کرونا، نیازمند روشی جدید برای کار که مستقل‌تر، انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر با شرایط فردی و ترجیحات کارمندان نسبت به قبل باشد، موردنیاز است. پیشنهاد می‌شود برای مدیریت استرس ناشی از تعارض کار-خانواده، مکان‌های ورزشی، تیم‌های ورزشی و مرکز مشاوره شغلی و خانوادگی ایجاد شود. با توجه به اهمیت جنبه روانی پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده، تخصیص اعتبارات در جهت حفظ و ارتقای سلامت روانی کارکنان پیشنهاد می‌شود. معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه می‌تواند از الگوی ارائه‌شده در این پژوهش برای تهیه برنامه‌های آموزشی موردنیاز کارکنان، همچنین مدیریت پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده و تدوین برنامه‌های حمایتی و مشاوره‌ای موردنیاز کارکنان در دوران کرونا استفاده کند. همچنین تمهیدات حمایتی، جهت مدیریت قطعی اینترنت و افزایش هزینه اینترنت در زمان دورکاری اندیشیده شود. می‌توان با ایجاد محیط حمایتی مناسب، پرهیز از قوانین خشک و غیرقابل انعطاف در محیط کار، سطح تعارض کار-خانواده را کاهش داد.

سپاسگزاری

از کلیه افرادی که در انجام این تحقیق همکاری کرده‌اند سپاسگزاری می‌شود.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: س. ل، ح. خ

جمع‌آوری داده‌ها: س. ل، ح. ص، ح. خ

تحلیل داده‌ها: س. ل

نگارش و اصلاح مقاله: س. ل، ح. ص، ح. خ

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی با عنوان «طراحی

می‌شود و می‌تواند کیفیت تعاملات آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (۴۳). مطابق نظر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران، تناسب بین وظایف کاری-خانوادگی و تغییر برنامه‌ریزی انجام امور کاری و خانوادگی از دیگر متغیرهای تعدیل‌گر است. تعارض کار-خانواده‌ای که از فشار ناشی شده از یک نقش خاص نشأت می‌گیرد زمانی به وجود می‌آید که این فشار بر عملکرد شغلی فرد در نقش دیگر اثر می‌گذارد. سطح کنترل فرد بر ساعات کاری و میزان انعطاف‌پذیری برنامه کاری، بر تجربه فرد از تعارض کار-خانواده اثرگذار است.

پیامدهای منفی نیز از ابعاد شناسایی شده در الگوی پژوهش حاضر است. تعارض کار-خانواده منجر به پیامدهای سازمانی بسیاری از جمله ناخشنودی شغلی، عملکرد پایین، کاهش تعهد سازمانی، حضور نامنظم در کار و میزان ترک شغل بالا می‌شود (۴۴،۴۵). طبق نظر خبرگان، استرس شغلی و فرسودگی از پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده است. استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با میزان فشار روانی و جسمی که بر فرد وارد می‌کنند می‌توانند باعث عدم علاقه و رغبت پرستاران نسبت به شغلشان شود (۴۶). از آنجاکه اشتیاق شغلی به‌عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی مطرح است، افزایش تعارض کار-خانواده، خطرپذیری شغلی و فشار روانی به دلیل همبسته بودن با فرسودگی شغلی، شرایطی را برای شکل‌گیری عدم اشتیاق به کار پرستاران فراهم می‌آورد (۴۶). از محدودیت‌های تحقیق حاضر، انطباق نتایج است؛ بیشتر تحقیق‌های انجام‌شده به‌صورت کمی بوده و در زمان همه‌گیری بیماری کرونا تحقیقی انجام نشده است و همچنین سایر تحقیق‌ها فقط پرستاران را بررسی کرده‌اند و بررسی تعارض کار-خانواده سایر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مورد غفلت واقع شده است. ویژگی‌های فردی، روان‌شناختی و بین‌فردی در مدیریت تعارض کار-خانواده در این تحقیق بررسی نشده است.

نتایج نشان می‌دهد در الگوی مدیریت تعارض کار-خانواده دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران دورکاری کرونا محرک‌های تنش‌زای کاری از اهمیت زیادی برخوردار است مانند زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، پرداخت غیرواقعی و نامتناسب که در نتیجه، بازدهی کارکنان کاهش یافته و منجر به افزایش خستگی در خانواده کارکنان و کاهش فعالیت‌های گروهی شده است. مدیریت استرس از دیگر ابعاد



تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده‌است.

الگوی مدیریت تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوران کرونا» با کد ۲۰۷۱۲-۷۴-۱-۰ است که با حمایت مالی مرکز تحقیقات ارتقای سلامت دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شده است.

References

- 1) Tofighi A, Babaei S, Dastah S. The relationship between physical activity and mental health among nurses of Urmia hospitals. *Nursing and Midwifery Journal* 2014; 12(1): 72-8. [Persian]
- 2) Ardalan M, Ghanbari S, Ghorbanian P. A study of the relationship between organizational health & organizational commitment among teachers of public secondary schools in Hamedan. *MEO* 2013; 2(1): 163-94. [Persian]
- 3) Arizi H, Javanmard D, Nouri A. The relationship between family work conflict and organizational justice, organizational commitment and vitality, considering the role of satellite and non-satellite work schedule. *Knowledge and Research in Applied Psychology* 2014; 15(2): 105-15. [Persian]
- 4) Khodakarampour Z, Sarhadi F. Investigating the relationship between employment and family work conflict (a case study of women working in government organizations in Sirjan city in 2013). *Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Labor and Society* 2013; 161: 39-45. [Persian]
- 5) Garroosy S, Adinehzadeh R. Investigating the relationship between job/family role conflict and social factors: the case of employed women in Kerman. *Journal of Social Sciences* 2010; 7(1): 121-40. doi: 10.22067/jss.v0i0.8780. [Persian]
- 6) Moen P, Kaduk A, Kossek E, Hammer L, Buxton O, O'Donnell E, et al. Is work-family conflict a multilevel stressor linking job conditions to mental health? evidence from the work, family and health network. *Res Sociol Work* 2015; 26: 177-217. doi: 10.1108/S0277-283320150000026014.
- 7) Kelly EL, Moen P, Oakes JM, Fan W, Okechukwu C, Davis KD, et al. Changing work and work-family conflict: evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review* 2014; 79(3): 485-516. doi: 10.1177/0003122414531435.
- 8) Sabeti Z, Oghani Isfahani F, Shafiabadi A, Farahbakhsh K. Evaluation of the effectiveness of lifestyle components training on reducing work conflicts in the family of female nurses in Shahid Beheshti hospital in Kashan. *Cultural-Educational Quarterly of Women and Family* 2014; 8(26): 175-90. [Persian]
- 9) Carroll SJ, Hill EJ, Yorgason JB, Larson JH, Sandberg JG. Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy: An International Journal* 2013; 35(3): 530-45. doi: 10.1007/s10591-013-9237-7.
- 10) Rajabi Gh, Sarvestani Y, Aslani K, Khojastehmehr R. Predictions of marital satisfaction in married female nurses. *Iranian Journal of Nursing* 2013; 26(82): 23-33. [Persian]
- 11) Zare M. The relationship of personality traits, social support and family-work conflict with emotional exhaustion in teachers. *Counseling Culture and Psychotherapy* 2014; 5(17): 1-22. [Persian]
- 12) Azari A. Investigating the relationship between work-family conflict and marital satisfaction and general health in married employees of Allameh Tabatabaibai university [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabaibai university, School of psychology and educational sciences; 2008. [Persian]
- 13) Ghafoor M, Ashraf A, Sajjad I, Azeem M. Antecedents and consequences of work family conflicts. *European Journal of Business and Management* 2014; 6(4): 153-60.
- 14) Golparvar M, Zeraati M, Salehi R. The relationship of work-family conflict and spillover to affective well being of female nurses. *Payavard* 2015; 8(5): 437-50. [Persian]
- 15) Rezaei Ahvanoei M. The effectiveness of relationship enrichment on work-family conflict [master thesis]. Tehran: Kharazmi university, 2015. [Persian]
- 16) Clayton RW, Thomas CH, Singh B, Winkel DE. Exercise as a means of reducing perceptions of work-family conflict: a test of the roles of self-efficacy and psychological strain. *Human Resource Management* 2015; 54(6): 1013-35. doi: 10.1002/hrm.21611.
- 17) Fellows KJ, Chiu HY, Hill EJ, Hawkins AJ. Work-family conflict and couple relationship quality: a meta-analytic study. *J Fam Econ Iss* 2016; 37: 509-18. doi: 10.1007/s10834-015-9450-7.
- 18) Naimi G. Investigating the relationship between quality of work life and work-family conflict with job performance of Iran Khodro production company employees [master thesis]. Tehran: Tarbiat Moalem university, School of educational sciences and psychology; 2011. [Persian]
- 19) Rastegar Khalid A, Mohammadi M. Study of work-family conflict among female and male nurses in Sabzevar city and its relationship with job




- satisfaction. *Strategic Studies of Women* 2013; 16(61): 59-96. [Persian]
- 20) Qalavandi M. Qualitative study of individual-couple factors on the incidence and persistence of work-family conflict in married nurses [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai university, School of educational sciences and psychology; 2018. [Persian]
- 21) Dargah S, Haghani Zemydani M, Ghamari givi H, Ghalavand M. The relationship between work-family conflict and work ethics with mediating role of job stress in nurses. *IJME* 2017; 10(1): 44-54. [Persian]
- 22) Hame Moradi K. Investigating the relationship between job maturity and work-family conflict with family performance in middle school teachers in Buchan county [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai university, School of psychology and educational sciences; 2011. [Persian]
- 23) Beigi A. The relationship between emotional intelligence components and work-family conflict in women working in Tehran national petroleum products distribution company [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai university, School of psychology and educational sciences; 2011. [Persian]
- 24) Khoshnoodian K. Investigating the relationship between work addiction, work-family conflict and happiness in the nursing staff of Shahid Dr Fayyaz Bakhsh hospital [master thesis]. Tehran: university of social welfare and rehabilitation sciences, 2019. [Persian]
- 25) Derakhshan S. Investigating the moderating role of social support in the relationship between work-family conflict and marital adjustment of female nurses [master thesis]. Bojnourd: Bojnourd university, School of humanities; 2017. [Persian]
- 26) Knezevic I, Gregov L, Simunic A. Salience and conflict of work and family roles among employed men and women. *Arh Hig Rada Toksikol* 2016; 67(2): 152-63. doi: 10.1515/aiht-2016-67-2724.
- 27) Salimi E. Investigating the relationship between work-family conflict and job alienation with job deviations in nurses [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai university, School of education and psychology; 2016. [Persian]
- 28) Mosalanezhad L, Abiri S, Zeini Jahromi M, Hatami N, Kalani N. Study of work-family conflict in nurses and physicians caring for patients with COVID 19: a cross-sectional descriptive study in 2020: an ethical challenge in the medical staff. *J Educ Ethics Nurs* 2020; 9(1 and 2): 93-101. [Persian]
- 29) Bolansian S, Sharifi K. Work-family in Iranian nurses: a systematic review. *Journal Iranian of Nursing Research* 2020; 14(6): 53-60.
- 30) Rastegar Khaled A, Kaveh M, Mohammadi M. Investigating sociological factors affecting job alienation. *Quarterly of Social Studies and Research in Iran* 2014; 2(3): 439-67. doi: 10.22059/jisr.2013.51660. [Persian]
- 31) Mohammadi Mahmoudi A. The effect of work-family conflict through burnout on the tendency to leave the organization [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai university, School of accounting and management; 2012. [Persian]
- 32) Ardalani H. Qualitative study of work-family conflict areas in the teachers' community [master thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai university. School of Psychology and Educational Sciences; 2015. [Persian]
- 33) Hajizadeh E, Asghari M. Statistical methods and analysis by looking at research method in biological and health sciences. 1st ed. Jahad Daneshgahi publications; 2012: 35-41. [Persian]
- 34) Khastar H. A method for calculating coding reliability in qualitative research interviews. *Methodology of Social Sciences and Humanities* 2009; 15(58): 161-74. [Persian]
- 35) Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1985; 10(1): 76-88.
- 36) Cooke RA, Rousseu DM. Stress and stain from family roles and work-role expectation. *J Appl Psychol* 1984; 69(2): 252-60. PMID: 6735967.
- 37) Thomas LT, Ganster DC. Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology* 1995; 80(1): 6-15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6.
- 38) Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology* 1992; 77(1): 65-78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65.
- 39) Daalen VG, Willemsen TM, Sanders K. Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 69(3): 462-76.
- 40) Hatam N, Keshtkaran V, Mohamadpour M, Ghorbanian A. Comparison of work - family conflict between clinical and nonclinical staffs of Shahid Faghihi hospital (public hospital) in Shiraz: 2010. *IOH* 2013; 10(3): 52-60. [Persian]
- 41) Tavangar H, Alhani F, Vanaki Z. Coping with work-family conflict in nurses: a qualitative study. *Avicenna J Nurs Midwifery Care* 2012; 20(1): 14-24. [Persian]
- 42) Priego-Parra BA, Triana-Romero A, Pinto-Galvez SM, Duran Ramos C, Salas-Nolasco O, Manriquez Reyes M, et al. Anxiety, depression, attitudes, and internet addiction during the initial phase of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic: a cross-sectional study in Mexico. *Med Rxiv* 2020; 1-27. doi: 10.1101/2020.05.10.20095844.



- 43) Timmons AC, Arbel R, Margolin G. Daily patterns of stress and conflict in couples: associations with marital aggression and family-of-origin aggression. *J Fam Psychol* 2017; 31(1): 93-104. doi: 10.1037/fam0000227.
- 44) Chen IH, Brown R, Bowers BJ, Chang WY. Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *J Adv Nurs* 2015; 71(10): 2350-63. doi: 10.1111/jan.12706.
- 45) Lambert EG, Minor KI, Wells JB, Hogan NL. Leave your job at work: the possible antecedents of work-family conflict among correctional staff. *The Prison Journal* 2015; 95(1): 114-34.
- 46) Hallberg U, ESchaufeli WB. "Same same" but different? can work engagement be empirically separated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist* 2006; 11(2): 119-27. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119.

Research Article

Presenting a Model of Work-Family Conflict Management Regarding the Non-Clinical Employees of Iran University of Medical Sciences During COVID-19 Pandemic

Salimeh Latifi Jaliseh¹ , Hossein Safari Palangi^{2*} , Hamed Khamechi³ 

¹ Ph.D. of Public Administration, Administrative and Recruitment Organization, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Health Promotion Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³ Ph.D. of Public Administration, School of Management, Kharazmi University Tehran, , Iran

* **Corresponding Author:** Hossein Safari Palangi

hossein.comely@yahoo.com

ABSTRACT

Citation: Latifi Jaliseh S, Safari Palangi H, Khamechi H. Presenting a Model of Work-Family Conflict Management Regarding the Non-Clinical Employees of Iran University of Medical Sciences During COVID-19 Pandemic. *Manage Strat Health Syst* 2022; 7(3): 234-47.

Received: July 16, 2022

Revised: December 05, 2022

Accepted: December 15, 2022

Funding: This study has been supported by Iran University of Medical Sciences (NO 20712).

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

Background: Conflicts between work and family wants are inevitable in organizations and families. This, in turn, creates psychological problems in people's personal and working life. The aim of this study is to present a model of work-family conflict management among employees of Iran University of Medical Sciences during COVID-19 pandemic.

Methods: This was a qualitative study conducted in 2021. The statistical population of the research included 14 thematic and executive experts who were selected with judgmental-purposive method. The analytical model of the research was deductive-inductive and based on the qualitative method of thematic analysis. Data were collected by document method and through in-depth and semi-structured interviews with experts of Iran University of Medical Sciences. The content validity of the research model was 85%. Retest reliability was 70% and coder reliability was 87%.

Results: After five stages of content analysis, 67 basic themes, 7 comprehensive themes (family stress stimulus (3 themes), supportive job variables (11 themes), moderating variables (7 themes), stress management (12 themes), negative consequences (17 themes), positive outcomes (2 themes), work stress stimuli (15 themes)) were counted and added. Finally, a work-family for the staff of Iran University of Medical Sciences was designed.

Conclusion: According to the current research model, work-family conflict management in the period of COVID-19 requires a new way of working. It should be independent, flexible and compatible with individual conditions and preferences of employees more than before. Considering the importance of the negative consequences of work-family conflict, the vice-chancellor of management and resource development in the university can use the model presented in this research to prepare training programs needed by employees. He can also manage the negative consequences of work-family conflict and develop support and counseling programs needed by employees to be used during COVID-19 pandemic.

Key words: Work-Family conflict, Iran University of Medical Sciences, COVID19