

بناام خدا

تعارض خانه و کار در بحران کرونا

Work-Family conflict during Covid-19
pandemic



توسط

بهرام جوکار

استاد بخش روانشناسی تربیتی دانشگاه شیراز

آذر ۹۹

Coivd-19 pandemic

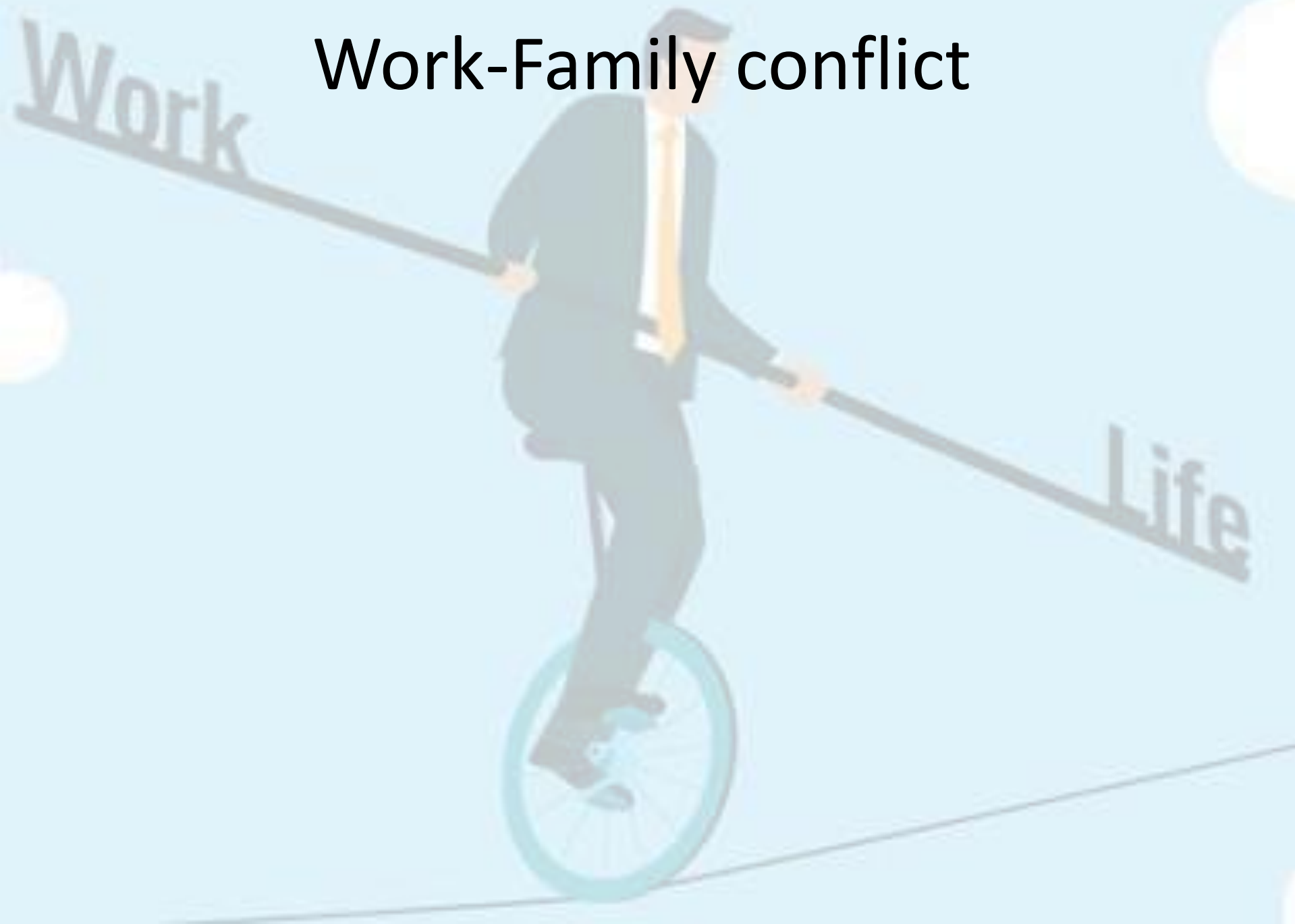
همه گیری ویروس کرونا از منظر روانشناسی

- در یک تعریف کوتاه می توان آن را یک ابر بحران Macro-crisis یا Macro-stress دانست.
- کلان بحرانها: استرسهایی که تمام جنبه های زندگی فرد و جامعه را تحت تاثیر قرار می دهند.
- بر خلاف استرسهای خرد که جنبه های خاصی از زندگی را تحت تاثیر قرار می دهند.
- به نظر می رسد همه گیری کوید ۱۹ خاص ترین کلان بحرانی است که بشر تا کنون با آن مواجه شده است.

Coivd-19 pandemic

- اما بر اساس شواهد به نظر می رسد جامعه آن را به عنوان یک ابر استرس درک نکرد.
 - این عدم درک نه فقط در سطح عوام که در سطح خواص هم قابل مشاهده است.
 - ابر استرسها سطح تغییری که ایجاد می کنند کلان است. یعنی نمی توان با تغییرات کوچک در سبک زندگی با آنها مقابله کرد.
 - نکته مهم این است که جوامع یا برای برخورد با این کلان استرسها آمادگی دارند و از قبل پیش بینی آن را کرده اند یا خیر. نظیر آمادگی های که برای جنگ و حوادث طبیعی پیش بینی می شود.
 - مقابله با این کلان استرسها امکانات، آموزشها و منابع خودش را طلب می کند.
- بنابراین سطح تغییرات و سازگاری با آن نیز کلان ویژه می باشد.

Work-Family conflict



تعارض خانه و کار

تعارض خانه و کار یک پدیده مربوط به دنیای مدرن است و اساساً از نشانه برخورد سنت و مدرنیته است.

در گذشته این تعارض چندان مطرح نبود.

ورود به دنیای جدید و تغییر تنوع نقشها، تعارض های جدید به همراه داشت.

در گذشته

مرد نان آور خانواده بود و زن مسئول امور منزل.

تعارض نقشها

در روانشناسی اجتماعی یکی از مفاهیم کلیدی مفهوم هویت اجتماعی است.

هویت اجتماعی چیست؟

تعریف ما از خودمان بر اساس ابعاد اجتماعی.

پاسخ به سوال "من کیستم؟" در وجه اجتماعی زندگی.

براساس این هویت نقشهای متفاوتی را در زندگی احراز می کنیم.

هر نقش انتظاراتی را با خود به همراه دارد.

هویت شغلی و هویت خانوادگی، دو جزء مهم هویت ما هستند.

بنابراین ما یک نقش شغلی داریم و یک نقش خانوادگی.

Work-Family conflict

زمانی که تجارب یا انتظارات یک نقش (خانواده یا شغل)، استرس، موانع، یا اختلالاتی را برای نقش دیگر (خانواده یا شغل) ایجاد می کند.

From work to family

From family to work

Work-Family enrichment

زمانی که تجارب یا انتظارات یک نقش (خانواده یا شغل) منابع، تسهیلات و مهارتهایی را برای نقش دیگر (خانواده یا شغل) مهیا می کند و از این طریق کارایی و سطح کیفیت زندگی افزایش می یابد.

پیش بینی کننده های تعارض

Aminah Ahmad(2008)

Job-Related Factors

- Job type
- Work time commitment
- Job involvement
- Role overload
- Job flexibility

Family-Related Factors

- Number of children
- Life-cycle stage
- Family involvement
- Child care arrangements

Individual-Related Factors

- Life role values
- Gender role orientation
- Locus of control
- Perfectionism

Work-Family Conflict

```
graph LR; A[Job-Related Factors] --- B[ ]; B --- C[Work-Family Conflict]; D[Family-Related Factors] --> C; E[Individual-Related Factors] --- B;
```


سوالات قابل طرح در زمینه تاثیر کرونا بر تعارض خانه و کار یا غنی سازی خانه و کار؟

- ۱- قبل از شروع کرونا تعارض خانه و کار یا غنی سازی چه وضعیتی داشته است؟
- ۲- آیا الگوی این تعارض در دوران کرونا تغییر کرده است؟
- ۳- آیا کرونا فقط تاثیر منفی داشته یا اینکه برای بعضی تاثیر مثبت داشته است؟
- ۴- عوامل شخص و شغلی که موجبات تشدید این تاثیر بوده اند چه بوده است؟

تعارض خانه و کار

- هم مشکلات روحی و هم مشکلات جسمی به دنبال دارد.
- استرس، افسردگی، دردهای جسمی، افت انرژی، اختلافات زناشویی، اختلالات جنسی، طلاق، پایین آمدن کیفیت زندگی و رضایت از زندگی.

Time-based conflict

- **تعارض مربوط به زمان** – شکلهای مختلفی می تواند داشته باشد.

- شامل:

- شغل شما وقت زیادی نیاز داشته باشد و زمان کمی با خانواده داشته باشید

- کار شما به صورتی باشد که بخشی از آن را با خود به خانه ببرید.

- کار شما از نظر ساعت کار ثابت است و گاهی که نیاز است در خانه باشید امکان حضور ندارید.

- کار شما متغیر است و خانواده نمی تواند برای روزها یا اوقات خودش

- برنامه ریزی کند. مثل کار شیفتی، یا مشاغل آنکال که جمعه و تعطیلی نمی شناسد.

Strain-Based conflict

• تعارض فشار کار –

• زمانی که فشارها یا اجبارهای یک نقش با ایفای نقش دیگر تداخل پیدا می‌کند.

• مثلاً اضطراب و استرس موجود در اداره (یا در خانه) مانع از آن می‌شود که نقش خودتان را به عنوان یک همسر یا پدر (یا مادر) درست بازی کنید.

• این حالت بیشتر در مورد مشاغلی پیش می‌آید که کار یا مسئولیت شما خیلی پر استرس یا پرهیجان و فرد باید فشار زیادی را تحمل کند.

• هر فشار روانی که از محیط کار به خانه سرریز شود یا از محیط خانه به کار سرریز شود.

• تعارض رفتاری -

• زمانی پیش می‌آید که رفتار مورد نیاز یک نقش با رفتارهای نقش دیگر در تعارض قرار گیرد.

• مثلاً شما باید در محیط کار رفتاری مدیرانه و مستقلانه داشته باشید و کمتر عاطفی و هیجانی باشید ولی در خانه باید گرم و صمیمی و گشوده باشید.

• یا به عکس در محیط کار باید نیروی اجرایی خوبی باشید اما در خانه باید مدیر و مدبر باشید.

• تعارض منافع یا منابع –

- زمانی پیش می‌آید که پرداختن به کار یا خانواده باعث از دست دادن منافع یا منابع در دیگری شود.
- هر انسانی میل دارد که منابع یا داشته‌های خودش را حفظ کند
- این منابع می‌تواند، پول یا انرژی ما باشند، شغل یا ازدواجمان باشد، عزت نفس یا شان و منزلتمان باشد و
- گاهی پیش می‌آید که برای حفظ یک منبع یا نفع باید از یک منبع دیگر بگذریم.
- مثلاً می‌خواهیم وقت بیشتری با همسر یا بچه‌ها داشته باشیم از اضافه کاری می‌گذریم یا بالعکس.
- یا کسی که قراردادی است برای حفظ شغلش از خانواده کم بگذارد.

- **سرریز شدن:** در این حالت جمع وظایف موجود در شغل و وظایف خانه باعث فشار بر فرد می‌شود.
- اینگونه افراد سعی می‌کنند یک برنامه ریزی کنند که هم به تکالیف خانه برسند و هم به تکالیف منزل. یعنی فهرستی از وظایف برای خودش تعیین می‌کند که وظایف خانه هم در آن جای دارد.
- اما در عمل این شیوه جواب نمی‌دهد، چون در مورد وظایف حرفه‌ای شاید بتوان این مدیریت زمان را کرد ولی در مورد خانواده همیشه جواب نمی‌دهد.
- مثلاً برنامه ریزی کنیم که چه ساعتی به مهمانی برویم یا با بچه بیرون برویم اما بچه حوصله مهمانی یا بیرون را نداشته باشند.

رابطه بین شخصیت و تعارض خانه و کار

- یکی از عوامل تعیین کننده بروز تعارض بین خانواده و کار یا بین کار و خانواده ویژگیهای شخصیتی شما است.
- **انعطاف پذیری در روابط بین فردی.**
- افرادی که متوجه رفتار خودشان هستند و متناسب با موقعیت رفتار می کنند کمتر دچار تعارض می شوند.
- **خلق منفی:**
- افرادی که دارای خلق منفی هستند بیشتر دچار تعارض کار و خانه می شوند.
- هر موقعیتی را به صورت یک مصیبت ببینند. منفی گرا هستند و همیشه احساس نارضایتی، ناراحتی، و عدم آسایش می کنند.

رابطه بین شخصیت و تعارض خانه و کار

- عزت نفس:

- افرادی که عزت نفس بالاتری دارند تعارض کمتری را تجربه می کنند.

- تیپ شخصیتی:

- افرادی که تیپ شخصیتی A دارند تعارض بیشتری را از نظر رفتاری و فشار کاری تجربه می کنند و البته کمتر تعارض مربوط به زمان را تجربه می کنند.

ویژگیهای تیپ A و تیپ B

• تیپ A

- ناشکیبا(کم تحمل)، پرخاشگر، جاه طلب، عجول، هجومی، سریع، تحت فشار، طلب کار، سخت، پررو، خلاق، نافذ، مکار، پویا، قاطع، با وجدان، عمیق، کار راه بنداز، مسئله حل کن و...

• تیپ B

- صبور، دفاعی، آرام، فکور، محتاط، دقیق، پی گیر، پذیرنده، مراقب، عصبی، پرسشگر، مردد، ساکت، فلسفی و ...

راهبردهای حل تعارض

- فرمول کلی این است:
- چون تعارض همیشه بیانگر ناهمخوانی عرضه و تقاضا یا ناهمخوانی منابع و نیازها است.
- همه راهبردها یا به نوعی نیازها را کاهش می دهند یا منابع را افزایش می دهند.

تعارض خانه و کار در دوران کرونا

- پژوهش ها نشان داده است که در دوران کرونا یا انتقال مثبت رخ داده است یا انتقال منفی.
- کاهش تعارض و افزایش غنی سازی یا افزایش تعارض و کاهش غنی سازی.
- برای برخی نیز خنثی بوده است. وضعیتی که هم تعارض متوسط و هم غنی سازی متوسط را تجربه می کنند.

تعارض خانه و کار در دوران کرونا

- سه عامل این انتقال را می توان در قالب عوامل
- فردی (روحیه جدایی طلبی و مهارت های مقابله)
- نیازهای شغلی (تکنواسترس)
- منابع حمایتی (برنامه حمایتی برای خانواده و نگاه همدلانه و شفقت ورزانه مسولین و مدیران)

تعارض خانه و کار در دوران کرونا

- جدایی طلبها تعارض بیشتر و غنی سازی کمتری را نسبت به سبک انسجام طلبها تجربه می کنند.
- در راهبردهای مقابله، راهبردهای مساله محور تعارض کمتر و غنی سازی بیشتری را تجربه کرده اند در مقایسه با آنهایی که سبک هیجان مدار دارند.
- پژوهشها نشان داده اند که تکنواسترس هم کارکرد مثبت دارد و هم کارکرد منفی یعنی حد از تعارض و حدی از غنی سازی را ایجاد می کند.
- مدیران و مسیولین نقش بسیار مهمی در پیشگیری از تعارض شغلی دارند.