



Identifying threats and opportunities for teleworking of both working couples during the corona outbreak

Leyla. Saeed Taleshi¹, Abdollah. Shafie Abadi*² & Emad. Yousefi³

1. Ph.D. student, Department of Counseling and Psychology, Qeshm-International Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran

2. *Corresponding Author: Professor, Department of Counseling, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Psychology, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Article type

Original research

Pages: 187-201

Corresponding Author's Info

Email:

ashafiabady@yahoo.com

Article history:

Received: 2023/01/25

Revised: 2023/04/14

Accepted: 2023/04/25

Published online: 2023/08/27

Keywords:

telecommuting of couples, Corona, threats and opportunities of telecommuting, both working couples.

Background and Aim: As the lockdown or stay-at-home measures began, a large portion of the workforce was ordered to stay home and continue to work remotely. The purpose of the current research was to identify the threats and opportunities of remote work for both working couples during the outbreak of Corona. **Methods:** The present research method was qualitative using descriptive phenomenological method. The statistical population included teleworking couples, both employed, who had referred to counseling centers in Kerman. Among these, interviews were conducted with the couples using the available targeted sampling method, and the interviews continued until the theoretical saturation was reached. Qualitative data were collected using descriptive phenomenological method and semi-structured interview. Then the data was analyzed using the content analysis method. **Results:** The results of content analysis of data collected through in-depth semi-structured interviews showed that the lived experience of both working couples included two sub-themes of threats and opportunities. **Conclusion:** The sub-theme of opportunities is divided into the following categories: reducing wasted time, flexibility in allocating time, increasing planning ability, peace of mind due to the lack of direct supervision, cost savings, greater independence, stress reduction, and reduction of burnout and fatigue. The sub-theme of threats included the following categories: procrastination; Lack of focus on work; lack of focus on marital relationship; Social isolation; Ambiguity in responsibilities; Decreased motivation to work; reduction of work productivity; reducing the efficiency of group work; Ambiguity in roles; Ambiguity in the specific time of responsibilities; Decreased social bonding and perceived social support.



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Saeed Taleshi, L., Shafie Abadi, A., & Yousefi, E. (2023). Identifying threats and opportunities for teleworking of both working couples during the corona outbreak. *Jayps*, 4(6), 187-201.



شناسایی تهدیدها و فرصت‌های دورکاری زوج‌های هر دو شاغل در ایام شیوع کرونا

لیلا سعید طالشی^۱، عبدالله شفیع آبادی^{۲*} و عماد یوسفی^۳

۱. دانشجوی دکتری گروه مشاوره و روانشناسی، واحد قشم - بین الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران
۲. استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۳. استادیار، گروه روانشناسی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی صفحات: ۱۸۷-۲۰۱ اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: ashafiabady@yahoo.com سابقه مقاله	زمینه و هدف: با شروع اقدامات مربوط به تعطیلی یا ماندن در خانه، به بخش بزرگی از نیروی کار دستور داده شد که در خانه بمانند و از راه دور به کار خود ادامه دهند. هدف از پژوهش حاضر شناسایی تهدیدها و فرصت‌های دورکاری زوج‌های هر دو شاغل در ایام شیوع کرونا بود. روش پژوهش: روش پژوهش حاضر از نوع کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی توصیفی بود. جامعه آماری شامل زوج‌های دورکار هر دو شاغل بود به مراکز مشاوره شهر کرمان مراجعه کرده بودند. از این میان به روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس با زوجین مصاحبه صورت گرفت و مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه یافت. داده‌های کیفی از روش پدیدارشناسی توصیفی و با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. سپس تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوا صورت گرفت. یافته‌ها: نتایج تحلیل محتوای داده‌های گردآوری شده از طریق مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته نشان داد که تجربه زیسته زوجین هر دو شاغل شامل دو مضمون فرعی تهدیدها و فرصت‌ها بود. نتیجه‌گیری: مضمون فرعی فرصت‌ها به مقولات زیر تقسیم می‌شود: کاهش زمان تلف شده، انعطاف‌پذیری در اختصاص دادن زمان، افزایش قابلیت برنامه‌ریزی، آسودگی خاطر به علت نبود نظارت مستقیم، صرفه‌جویی در هزینه‌ها، استقلال بیشتر، کاهش استرس و کاهش فرسودگی و خستگی. همچنین، مضمون فرعی تهدیدها دربرگیرنده مقولات زیر بود: اهمال‌کاری، عدم تمرکز بر روی کار، عدم تمرکز بر رابطه زناشویی، انزوای اجتماعی، ابهام در مسئولیت‌ها، کاهش انگیزه برای کار، کاهش بهره‌وری کاری، کاهش بازده کارهای گروهی، ابهام در نقش‌ها، ابهام در زمان مختص مسئولیت‌ها، کاهش پیوند اجتماعی و حمایت اجتماعی ادراک شده.
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵ تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۲۵ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۰۵	
واژگان کلیدی دورکاری زوجین، کرونا، تهدیدها و فرصت‌های دورکاری، زوجین هر دو شاغل	
انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است. تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.	



شیوه استناد به این مقاله

سعید طالشی، لیلا، شفیع آبادی، عبدالله، و یوسفی، عماد. (۱۴۰۲). شناسایی تهدیدها و فرصت‌های دورکاری زوج‌های هر دو شاغل در ایام شیوع کرونا. مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان. ۴(۶)، ۲۰۱-۱۸۷.

مقدمه

گسترده ترین آزمایش دورکاری از راه دور در تاریخ ایجاد کردند (ایلو، ۲۰۲۰). افزون بر آن، دورکاری، شکلی از تغییر رویه در انجام دادن کارها است که به بهبود شرایط کاری برای کارمندان و کارفرمایان در دوران شیوع کرونا و قرنطینه کمک می‌کند (راهنمای دورکاری در دوره همه‌گیری جهانی کووید-۱۹ و پس از آن، ۲۰۲۰)؛ این نوع از کار مجازی، در عصر الکترونیک با هدف نیل به برنامه ریزی منعطف تر و با پتانسیل بهبود تعادل میان کار و زندگی اجتماعی در سازمان‌ها مطرح شده است.

شیوع این بیماری باعث شد تا مردم بسیاری از کشورها در خانه و یا در یک مرکز قرنطینه بمانند، هر چند اعضای خانواده یکدیگر را دوست دارند ولیکن کنار هم ماندن در یک فضای کوچک و برای مدت طولانی، تحمل و مدارای آنها را کاهش می‌دهد. پیشرفت پاندمی و مدت زمان آن باعث فشار روانی بیشتر بر عموم می‌شود (لی، ۲۰۲۰). مدت قرنطینه طولانی، خستگی روانی، اطلاعات ناکافی، ترس از بیماری و ضرر مالی جدا شدن از عزیزان، از دست دادن آزادی، از دست دادن شغل، دورکاری اجباری، مشکلات معیشتی از عوامل استرس‌زای دوران قرنطینه هستند (میرزایی، ۱۳۹۹). تحقیقات نشان داده است که عوامل استرس‌زا در خارج از حوزه روابط می‌توانند به روابط منتقل شوند (موسوی ۲۰۲۰). استرس و درگیری احتمالی ناشی از بیماری همه گیر کووید ۱۹ ممکن است تأثیرات زیادی بر رضایت زناشویی و حتی انحلال روابط عاشقانه زوجین در رفتارهای صمیمی و جنسی آنها داشته باشد (مطهری نسب و همکاران، ۱۴۰۱) و تعادل میان کار و خانواده را برهم زند (نگوین، کارنی و برادبری، ۲۰۲۰). از سویی، ژو و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ۳۶۵ زوج هر دو شاغل به این نتیجه رسیدند که سرریزهای متقابل کار و خانواده و ساعات کار طولانی

در ماه دسامبر ۲۰۱۹ نوع جدیدی از بیماری کرونا ویروس^۱ در شهر ووهان چین شناسایی شد و به سرعت در تمام چین گسترش و بسیاری از مناطق از جمله آفریقا، قاره آمریکا، مدیترانه شرقی، اروپا، آسیای جنوب شرقی و اقیانوس آرام عربی را آلوده ساخته است. کرونا ویروس خانواده بزرگی از ویروس‌ها هستند که ممکن است باعث عفونت‌های تنفسی از سرماخوردگی گرفته تا بیماری‌های شدیدتر مانند مرس^۲ و سارس^۳ شوند (وئو و مک‌گیگان^۴، ۲۰۲۰). در یازدهم مارس، سازمان جهانی بهداشت^۵ (WHO) شیوع ویروس کرونا را به عنوان یک بیماری همه گیر توصیف کرد و از دولتهای سراسر جهان خواست تا این مساله را جدی بگیرند و با اقدامات جدی، برای موج اول ناشی از اثرات ویروس کرونا بر بهداشت عمومی آماده شوند، که یکی از این اقدامات، تعطیلی سراسری در بسیاری از کشورها بود (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰). با پیدایش ویروس کرونا، زندگی و سلامت میلیون‌ها انسان پس از چند هفته مورد تهدید قرار گرفت. این بیماری همه‌گیر نه تنها میزان بالایی مرگ و میر ناشی از عفونت ویروسی را به همراه دارد، بلکه باعث فاجعه روانی در کل نقاط جهان شده است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰).

با شروع اقدامات مربوط به تعطیلی یا ماندن در خانه، به بخش بزرگی از نیروی کار دستور داده شد که در خانه بمانند و از راه دور به کار خود ادامه دهند، البته اگر نوع فعالیت شغلی آنها این کار را امکان پذیر می‌کند؛ سازمان‌هایی که قبلاً با دورکاری آشنا بودند و همچنین سازمانهایی که قبلاً کار دورکاری را تجربه نکرده بودند، کارمندان خود را به خانه فرستادند و شرایط را برای

1. Corona Virus
2. MERS
3. SARS
4. Wu, & McGoogan
5. World Health Organization

6. Lee

7. Nguyen, Karney, & Bradbury

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی از نوع پدیدارشناسی توصیفی بوده که به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش شامل زوج‌های متعارض هر دو شاغل و دورکار بود که به مراکز مشاوره شهر کرمان مراجعه کرده بودند. از این رو یک مرکز به صورت هدفمند در دسترس انتخاب شد. با توجه به اینکه در پژوهش کیفی، پژوهشگر بیش از یک دفعه به گردآوری داده‌ها اقدام می‌کند تا به حد اشباع مقوله‌ها برسد، حجم نمونه پژوهش از پیش تعیین نشد و نمونه‌ها تا به حد اشباع ادامه یافت. جهت نمونه‌گیری از به‌صورت هدفمند و از روش نمونه‌گیری همگون استفاده شد. نمونه همگون شامل گروهی است که دارای ویژگی‌های مشابه‌اند. در نمونه‌گیری هدفمند پژوهشگر عمدتاً به انتخاب افرادی اقدام کرد که تأمین‌کننده اطلاعات مهمی هستند و مهم‌ترین اصل انتخاب افرادی است که بتوانند اطلاعات مورد نیاز برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش را فراهم آورند. تعداد نمونه با توجه به اشباع نظری در پژوهش حاضر ۲۴ نفر (۱۲ زوج) بود. همچنین، شرایط ورود به پژوهش عبارت بود از: سطح تحصیلات حداقل دیپلم، زوج‌های متعارض درخواست‌کننده به طلاق توافقی و تمایل به شرکت داوطلبانه در پژوهش و بیان تجارب خود به شکل مصاحبه. ملاک‌های خروج نیز شامل موارد زیر بود: عدم همکاری تا پایان مصاحبه، عدم ارائه پاسخ‌های مرتبط به پرسش‌های مطرح شده و اجتناب نمودن از پاسخ به تمامی سؤالات. همچنین، از مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته جهت گردآوری داده‌های کیفی استفاده گردید و جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی نیز از روش تحلیل محتوا استفاده شد.

ابزار پژوهش

۱. **مصاحبه نیمه ساختاریافته:** فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته شامل پرسش‌های باز برای بررسی عوامل و زمینه‌های گرایش به طلاق عاطفی زوج‌های متعارض بود.

موجب تعارض در روابط این نوع زوجین می‌شوند؛ همچنین آنها دریافتند که میزان کم مشارکت مردان در انجام امور خانه با نارضایتی زناشویی و افسردگی زنان رابطه دارد (ژو و همکاران، ۲۰۱۹). در راستای دورکاری نیز پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. به طور مثال، ربیعی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود ضمن تبیین رابطه دورکاری با بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی، عوامل موثر بر اجرای موفق دورکاری، مانند تمایل کارکنان به پذیرش دورکاری، حمایت مدیران از دورکاری و میزان مهیا بودن منابع مورد نیاز برای دورکاری را بررسی و مزایای حاصل از بهبود توازن کار زندگی اجتماعی ناشی از به کارگیری دورکاری برای سازمان و کارکنان، مانند برخورداری سازمان از نیروی کار پایدارتر و ایجاد فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی برای کارکنان را شناسایی کردند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که دورکاری موجب بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی کارکنان می‌شود. دستاوردهای تحقیق حاکی از آن است که کارکنان تمایل به پذیرش دورکاری داشته و منابع مورد نیاز برای اجرای دورکاری مهیا می‌باشد اما مدیران حامی دورکاری نمی‌باشند. نتایج حاکی از آن است که بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی ناشی از به کارگیری دورکاری، به سازمان برای برخورداری از نیروی کاری باثبات تر و همچنین، به کارکنان برای استفاده از فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی کمک می‌نماید. میان «جنسیت» و «سطح تحصیلات» و بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی ناشی از دورکاری ارتباط معنی داری وجود دارد (ربیعی، تقی‌امینی و پیرایش، ۱۳۹۲).

با توجه به مطالب مطرح شده و ضرورت انجام مطالعات و پژوهش‌های متنوع در شرایط قرنطینه کرونا و نیز با توجه به تازگی شرایط و کمبود مطالعات در این باره، هدف از پژوهش حاضر شناسایی تهدیدها و فرصت‌های دورکاری زوج‌های هر دو شاغل در ایام شیوع کرونا بود.

مصاحبه به صورت جداگانه، اما موازی با یکدیگر و مقایسه یافته‌های دو و یا چند پژوهشگر و در نهایت استفاده از کمیته راهنمایی برای ارزیابی و اجرای برنامه مصاحبه است که در این پژوهش همه مراحل انجام و نشان از قابلیت اعتماد یافته‌های کیفی دارد.

روش اجرا

تحلیل محتوا یکی از روش‌های پژوهش کیفی است که با تحلیل داده‌های کیفی و طبقه‌بندی آن‌ها می‌کوشد تا به معنای درونی آن‌ها دست یابد. در این روش طی فرآیند طبقه‌بندی منظم، کدها، مقوله‌های فرعی، مقوله‌های اصلی و الگوهای آشکار و پنهان مشخص شد؛ این روش سعی در درک معنا، با تقلیل داده‌های کیفی و طبقه‌بندی آن‌ها دارد؛ در این روش، پژوهشگر از به‌کارگیری طبقات از قبل تعیین شده اجتناب ورزید و در اصل، این امکان فراهم شد که طبقات و نامشان از درون داده‌ها بیرون آید؛ بنابراین پژوهشگر پس از جمع‌آوری مصاحبه‌ها، بر داده‌ها تمرکز کرد تا بتواند به درک و بینش دست یابد. ابتدا تحلیل داده‌ها با خواندن مکرر متن برای کسب بینش کلی انجام پذیرفت. سپس متون، کلمه به کلمه خوانده و کدها استخراج شد. این فرآیند به‌طور پیوسته از استخراج کدها تا نام‌گذاری آن‌ها تداوم یافت و سپس بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌های کدها، در داخل طبقات قرار گرفت.

یافته‌ها

در مرحله کدگذاری اولیه کدگذاری باز انجام شد. بدین منظور داده‌های گردآوری از پرسشنامه از طریق تحلیل سطر به سطر محتوای عبارات مصاحبه‌ها استخراج شده و به صورت کد باز صورت بندی شد. سپس کدهای مشابه هر یک به شکل یک مقوله صورت بندی شد و سرانجام، تمامی این مقولات به شکل یک فهرست درآمد. برای تبدیل کدهای باز به مقوله کدگذاری‌هایی که از نظر مضمون تشابه داشتند در کنار یکدیگر آورده شدند. پس از این مرحله کدگذاری‌های باز اصلاح شدند به صورتی

برای این منظور پژوهشگر ابتدا به تدوین فرم مصاحبه پرداخت. این فرم شامل عنوان طرح تحقیق، زمان مصاحبه، تاریخ و محل مصاحبه است. در ابتدای این فرم خلاصه‌ای از هدف طرح تحقیق ذکر می‌گردد و مصاحبه‌گر با قرائت آن برای مصاحبه‌شونده او را در جریان هدف تحقیق قرار می‌دهد. پس‌از آن هر یک از سؤال‌های مصاحبه به ترتیب ذکر می‌شوند. مدت‌زمان مصاحبه‌ها بر حسب شرایط و تمایل شرکت‌کنندگان ۴۵-۳۰ دقیقه خواهد بود. همه مصاحبه‌ها به‌صورت دیجیتالی ضبط و بلافاصله پس از ضبط کلمه به کلمه نوشته می‌شود. برای افزایش روایی و پایایی که معادل استحکام علمی یافته‌ها^۱ در تحقیق کیفی است، درگیری طولانی‌مدت محقق^۲ و تماس و ارتباط او با مشارکت‌کنندگان با حداکثر تنوع نیز اعتبار داده‌ها را افزایش می‌دهد. همچنین از روش‌های مقبولیت داده‌ها^۳ با مرور دست‌نوشته‌ها توسط مشارکت‌کنندگان^۴ جهت رفع هرگونه ابهام در کدگذاری‌ها استفاده می‌شود. برای این منظور، پژوهشگر قسمت‌هایی از مصاحبه و کدگذاری را در اختیار آنان قرار داده تا به مفاهیم یکسان در رابطه با گفته‌های مشارکت‌کنندگان دست یابد. از سوی دیگر، اتفاق نظر دقیقی در خصوص مفهوم روایی و پایایی در حوزه پژوهش کیفی وجود ندارد و در پژوهش کیفی قابلیت اعتماد را به عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی مطرح شده که متشکل از چهار مفهوم جزئی‌تر قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان‌پذیری است و همچنین در پژوهش کیفی از چهار روش برای تأمین پایایی استفاده می‌شود که شامل استفاده از فرآیندهای ساختار یافته از مصاحبه‌های همگرا، سازمان دهی فرآیندهای ساخت یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها، وجود حداقل دو نفر برای انجام

1. truth worthing
2. prolonged engagement
3. credibility
4. member check

که کدهایی که می‌توانستند در بیش از یک مضمون قرار بگیرند حذف شده و یا به چند کد باز تقسیم شدند. سپس، نوبت به نام‌گذاری کدهای باز مشابه که با یکدیگر صورت‌بندی شدند رسید. در مرحله نام‌گذاری، محتوای کلی مشترک کدهای باز به عنوان نام مقوله انتخاب شد.

جدول ۱. کدهای اولیه و مقولات استخراج شده از مرحله کدگذاری باز		
ردیف	کدهای باز	مقوله
۱	(۱) به تعویق انداختن کارهای شخصی (۲) به تعویق انداختن وظایف شغلی (۳) اهمال‌کاری به تعویق انداختن مسئولیت‌های خانه	مقوله
۲	(۱) کار در محیط غیرکاری باعث عدم تمرکز کامل رو وظایف شغلی می‌گردد (۲) توانایی انعطاف در کار و وظایف باعث می‌شود تمرکز روی کار پایین می‌آید	عدم تمرکز بر روی کار
۳	(۱) اشتغال ذهنی بر روی کار در محیط خانه باعث می‌شود تمرکز بر رابطه زناشویی کاهش یابد	عدم تمرکز بر رابطه زناشویی
۴	(۱) عدم لزوم حضور در اجتماع باعث انزوای اجتماعی می‌گردد	انزوای اجتماعی
۵	(۱) امکان رسیدگی به مسئولیت‌ها	ابهام در مسئولیت‌ها
۶	(۱) امکان کار در محیط کار باعث جدی نگرفتن می‌شود (۲) انگیزه برای کار به علت عدم نظارت کاهش می‌یابد	کاهش انگیزه برای کار
۷	(۱) بازده کارکنان به علت عدم همکاری متقابل و همزمان کاهش می‌یابد (۲) عدم وجود امکانات محیط شغلی باعث کاهش بازده و بهره‌وری شود	کاهش بهره‌وری کاری
۸	(۱) کارهای گروهی به علت عدم وجود تعامل فیزیکی تحت تأثیر قرار می‌گیرد	کاهش بازده کارهای گروهی
۹	(۱) پویایی در قرار گرفتن در جایگاه نقش‌ها باعث ابهام می‌گردد (۲) آمیخته شدن محیط خانه با نقش کاری باعث ابهام می‌گردد	ابهام در نقش‌ها
۱۰	(۱) امکان انجام مسئولیت‌های شغلی در هر زمان باعث ابهام در زمان اختصاص یافته به کار می‌گردد (۲) امکان جابجایی زمان رسیدگی به مسئولیت‌های کاری در طول شبانه‌روز و آمیخته شدن آن با زمان معمول در رسیدگی به مسائل دیگر ابهام در زمان کار ایجاد می‌کند	ابهام در زمان مختص مسئولیت‌ها
۱۱	(۱) نبود الزام و تنبیه‌های مربوط به ساعت رفتن به سر کار و صبح بیدار شدن استرس را کاهش می‌دهد (۲) نبود نظارت مستقیم در محیط کاری استرس را کاهش می‌دهد (۳) نبود تنبیه‌های معطوف به زمان انجام کار در لحظه استرس را کاهش می‌دهد	کاهش استرس
۱۲	(۱) زمانی که صرف رفت و آمد می‌گردد حذف و قابل استفاده می‌شود (۲) زمانی که مربوط به استراحت و احیای انرژی به علت خستگی فیزیکی ناشی از کار حضوری می‌شود حذف و قابل استفاده می‌شود	کاهش زمان تلف شده
۱۳	(۱) فعالیت‌هایی که در محیط کار غیرممکن است را می‌توان در هر زمانی انجام داد (۲) زمان صرف وعده‌های غذایی منعطف‌تر می‌شود (۳) زمان استراحت انعطاف بیش‌تری می‌یابد.	انعطاف‌پذیری در اختصاص دادن زمان
۱۴	(۱) کارهای ضروری که باید در وقت کاری انجام شود نیاز به مرخصی نداشته م قابلیت برنامه‌ریزی را افزایش می‌دهد (۲) امکان تنظیم برنامه رسیدگی به انواع مسئولیت‌های کاری و غیر کاری انعطاف‌پذیری زیادی می‌یابد	افزایش قابلیت برنامه‌ریزی

۱۵	۱) نبود ناظر، سرپرست، مدیر، رئیس و ... به صورت فیزیکی باعث افزایش آسودگی خاطر به علت نبود نظارت مستقیم آسودگی خاطر و آرامش می‌شود
۱۶	۱) هزینه‌های مربوط به رفت و آمد حذف می‌شود (۲) هزینه‌های مربوط به صرفه‌جویی در هزینه‌ها استهلاك انواع وسایل (ماشین، پوشاک و ...) کاهش می‌یابد
۱۷	۱) در انجام فعالیت‌ها می‌توان مستقل‌تر بود (۲) عدم اجبار در انجام کارها در استقلال بیشتر زمان و مکانی مشخص به معنای افزایش استقلال است
۱۸	۱) کاهش ارتباطات اجتماعی باعث کاهش احساس پیوند و حمایت اجتماعی کاهش پیوند اجتماعی و حمایت اجتماعی ادراک شده می‌گردد (۲) کاهش حضور فیزیکی در جامعه پیوند اجتماعی و ادراک شده حمایت ادراک شده اجتماعی را کاهش می‌دهد
۱۹	۱) کاهش فعالیت‌های خسته‌کننده (۲) عدم فعالیت پیوسته و تکراری کاهش فرسودگی و خستگی فرسودگی را کاهش می‌دهد

همان‌طور که در جدول شماره فوق نشان داده شده است، ۳۶ کد باز به دست آمده از داده‌های کیفی گردآوری شده از طریق مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته در قالب ۱۹ مقوله صورت‌بندی و نام‌گذاری گردید که عبارت است از: اهمال کاری، عدم تمرکز بر روی کار، عدم تمرکز بر رابطه زناشویی، انزوای اجتماعی، ابهام در مسئولیت‌ها، کاهش انگیزه برای کار، کاهش بهره‌وری کاری، کاهش بازده کارهای گروهی، ابهام در نقش‌ها، ابهام در زمان مختص مسئولیت‌ها، کاهش استرس، کاهش زمان تلف شده، انعطاف‌پذیری در اختصاص دادن زمان، افزایش قابلیت برنامه‌ریزی، آسودگی خاطر به علت نبود نظارت مستقیم، صرفه‌جویی در هزینه‌ها، استقلال بیشتر، کاهش پیوند اجتماعی و حمایت اجتماعی ادراک شده، کاهش فرسودگی و خستگی. پس از انجام کدگذاری باز و استخراج مقولات نوبت به مرحله بعد یعنی کدگذاری محوری رسید. این مرحله با نام‌گذاری مضامین فرعی و هسته‌ای انجام شد. ابتدا مقولاتی که محتوای مشابهی داشتند در ذیل یک مضمون فرعی قرار گرفته و سپس مضامین فرعی مرتبط در ذیل یک مضمون هسته‌ای صورت‌بندی شد. در جدول زیر مقولات، مضامین فرعی و هسته‌ای نمایش داده شده است.

جدول ۲. دسته‌بندی مقولات و مضامین فرعی و هسته‌ای

ردیف	مقوله	مضمون فرعی	مضمون هسته‌ای
۱	اهمال کاری	تهدیدها	تجربه زیسته زوجین دورکار هر دو شاغل
۲	عدم تمرکز بر روی کار		
۳	عدم تمرکز بر رابطه زناشویی		
۴	انزوای اجتماعی		
۵	ابهام در مسئولیت‌ها		
۶	کاهش انگیزه برای کار		
۷	کاهش بهره‌وری کاری		
۸	کاهش بازده کارهای گروهی		
۹	ابهام در نقش‌ها		
۱۰	ابهام در زمان مختص مسئولیت‌ها		
۱۱	کاهش پیوند اجتماعی و حمایت		

اجتماعی ادراک شده	
۱۲	کاهش زمان تلف شده فرصت‌ها
۱۳	انعطاف‌پذیری در اختصاص دادن زمان
۱۴	افزایش قابلیت برنامه‌ریزی
۱۵	آسودگی خاطر به علت نبود نظارت مستقیم
۱۶	صرفه‌جویی در هزینه‌ها
۱۷	استقلال بیش‌تر
۱۸	کاهش استرس
۱۹	کاهش فرسودگی و خستگی

می‌تواند اهمال‌کاری را افزایش دهد یا موجب پدیداری آن شود.

در این راستا یکی از شرکت‌کنندگان در پژوهش گفت: «من خیلی تنبل شدم شوهرم هم همین‌طور. جفتمون لنگ ظهر بیدار می‌شیم به کارامون هم نمی‌رسیم».

یکی از تهدیدهایی که بر روی شغل زوجین اثرگذار است و در ادامه نیز زندگی هر دو زوج را می‌تواند تحت تأثیر بگذارد عدم تمرکز بر روی کار است.

یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه گفت: «تو خونه موقع کار همش حواسم پرت میشه. مخصوصاً وقتی زنم خونه‌ست هی باهم حرف می‌زنیم و همیشه به کارم برسیم. دکتر درآمد من ثابت نیست الان همه چی گرون شده و وضع خرابه خلاصه».

عدم تمرکز بر رابطه زناشویی حاکی از آن است که در زندگی زناشویی مسائل و فعالیت‌های کاری وارد شود و این باعث می‌شود زوجین از لحاظ ذهنی نتوانند بر رابطه زناشویی متمرکز باشند.

یکی از شرکت‌کنندگان در رابطه با مقوله عدم تمرکز بر رابطه زناشویی عنوان کرد: «وسط حرف پا میشه میره پای اون لپ تاپ واموندش. وسط شام به کاراش میرسه موقع ناهار هم پیش من نمیداد داره کلافه‌ام می‌کنه».

انزوای اجتماعی را ذات قرنطینه ایجاد کرده و تهدیدی اجتناب‌ناپذیر در دوران قرنطینه است. با این حال این

همان‌طور که شرح داده شد، پس از بررسی داده‌های کیفی گردآوری شده از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته و صورت‌بندی مجدد کدهای اولیه، تجربه زیسته زوجین دورکار هر دو شاغل شامل دو مضمون فرعی شامل تهدیدها و فرصت‌ها به دست آمد. مضمون فرعی تهدیدها مشتمل بر ۱۱ مقوله به عبارت زیر است: اهمال‌کاری، عدم تمرکز بر روی کار، عدم تمرکز بر رابطه زناشویی، انزوای اجتماعی، ابهام در مسئولیت‌ها، کاهش انگیزه برای کار، کاهش بهره‌وری کاری، کاهش بازده کارهای گروهی، ابهام در نقش‌ها، ابهام در زمان مختص مسئولیت‌ها و کاهش پیوند اجتماعی و حمایت اجتماعی ادراک شده. همچنین، مضمون فرعی فرصت‌ها ۸ مقوله ذیل را دربرگرفت: کاهش زمان تلف شده، انعطاف‌پذیری در اختصاص دادن زمان، افزایش قابلیت برنامه‌ریزی، آسودگی خاطر به علت نبود نظارت مستقیم، صرفه‌جویی در هزینه‌ها، استقلال بیش‌تر، کاهش استرس و کاهش فرسودگی و خستگی.

مضمون فرعی اول از تجارتهای زیسته زوجین دورکار هر دو شاغل تهدیدها بود. تهدیدها شامل مؤلفه‌های خطری هستند که به موجب دورکاری زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در ادامه به شرح مقولات تهدیدها پرداخته شده است.

یکی از مقوله‌های تهدید اهمال‌کاری است. تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی نشان می‌دهد که دورکاری

در این باره یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: «کار ما خیلی مهمه که تیمی باشه و باعث شده اخلاص توش ایجاد شه. حالمو گرفته این زنم می‌گه بد اخلاق شدی».

به علت این که محیط و فعالیت‌های مختلف در هم آمیخته شده و نیز فعالیت‌ها در حین یکدیگر انجام می‌شود باعث می‌شود نقش‌ها از هم تفکیک‌پذیری پایین‌ترین پیدا کنند.

در این راستا یکی از شرکت‌کنندگان اظهار داشت: «من نیاز دارم موقع کارم جدی باشم این روزا خیلی بهمم ریخته این موضوع نمیدونم کی و کجام گاهی وقتا».

از آنجا که ساعت کاری با ساعت رابطه زناشویی یکی می‌شود باعث می‌شود فرد ندانم این زمان برای چه مسئولیتی است.

در این باره یکی از شرکت‌کنندگان گفت: «وقتی تایم کاریم مشخص بود حس بهتری داشتم میدونستم کی باید چیکار کنم».

عدم حضور در جامعه و نیز ارتباطات کاری باعث می‌شود پیوند ما با جامعه کاهش یافته و حمایت اجتماعی کم‌تری ادراک کنیم.

در این راستا شرکت‌کننده‌ای گفت: «از وقتی رابطه‌ام قطع شده حس می‌کنم ارزش کم‌تری تو جامعه دارم».

یکی از فرصت‌های دورکاری کاهش زمان‌هایی است که فرد به رفت و آمد و سایر مسائل اختصاص می‌دهد و در هنگام دورکاری قابلیت هدفمند بودن را دارا می‌شود.

یکی از شرکت‌کنندگان در این مورد گفت: «من هر روز ۳ ساعت و نیم توی راه رفت و برگشت از شرکت بودم...».

وقتی فرد دورکار باشد می‌تواند زمان‌های خود را در رابطه زناشویی و شغل جابجا کند و در یکدیگر بگنجانند از این رو انعطاف‌پذیری را در اختصاص دادن زمان بالا می‌برد.

یکی از شرکت‌کنندگان گفت: «خیلی راحت شدم هر وقت بخوام هرکاری میتونم بکنم لازم نیست سر کار بیکار بشینم و حرص بخورم».

موضوع می‌تواند روی خلق افراد و در پی آن رابطه زناشویی نیز تأثیرگذار باشد.

یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه ذکر کرد: «ارتباطمون با همکارامون تقریباً قطع شده. با خانواده هم خیلی رفت و آمد نداریم. حس میکنم دارم افسرده میشم. عیدی که نشه دید و بازدید رفت چیه آخه؟ همه دوستای منم همکارام بودن که هر روز میدیدمشون. حالم خوب نیست...».

ابهام در مسئولیت‌ها به معنای دشواری در تشخیص مسئولیت‌های روزمره و جایگذاری مسئولیت‌های شغلی و زناشویی در طول روز است.

بدین ترتیب یکی از زوجین اشاره کرد: «من نمیدونم کی نباید کار کنم که باید کار کنم. حوصله ام سر میره میرم سراغ کارم. قبلاً که این شکلی نبود جمعه حوصلمون سر میرفت با هم یه کاری میکردیم یا هر موقع اصلاً».

وقتی تعامل کاری که در محیط کار وجود دارد از بین رود می‌تواند انگیزه را برای انجام فعالیت‌های معطوف به شغل کاهش می‌دهد.

در مورد کاهش انگیزه برای کار یکی از شرکت‌کنندگان عنوان نمود: «روحیه کاریم میتونم بگم کم شده. توی اداره در مورد کار باهم حرف میزدیم به هم هیجان میدادیم الان هیچی به هیچی دلم به کار نمیره». کاهش بهره‌وری کاری به معنای کاهش میزان تولید و بازده فرد می‌باشد که می‌تواند اعتماد به نفس افراد را تحت تأثیر قرار دهد.

در این مورد یکی از شرکت‌کنندگان گفت: «حالا دلم به کار نمیره که هیچ حس میکنم آدم مفیدی نیستم دیگه چون مثل قبل کارام مفید نیست».

به علت کمبود ارتباطات مستقیم و تعاملات توأم با انجام کار در حین ایفای مسئولیت‌ها و نقش‌های شغلی بازده کارهای گروهی کاهش می‌یابد و این می‌تواند مهارت‌های ارتباطی و برقراری ارتباط مؤثر را تحت تأثیر قرار دهد.

استقلال بیش‌تر در پی دورکاری بدان معناست که افراد کنترل بیش‌تری روی برنامه‌ها و مسائل زندگی خود دارند.

در این مورد یکی از مصاحبه‌شوندگان عنوان نمود: «الان دیگه همه چی دست خودمه. حتی مرخصی رو هم سوسکی به خودم می‌دم».

کاهش فشار کاری در راستای کاهش نظارت، عدم اجبار در صبح بیدار شدن و بودن در محل کار و انجام کار حتی در صورت نبودن کار استرس را در زندگی فرد کم می‌کند.

در این باره یکی از شرکت‌کنندگان گفت: «این که صبح اگه ۵ دقیقه دیرتر برسم تویخ میشم و این الان نیست زندگی رو برام آروم کرده».

کاهش فرسودگی و خستگی به عنوان یکی از فرصت‌های دورکاری آن است که از طریق کاهش حجم کار و انرژی مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی و عدم یکنواختی و روزمرگی، فرد کم‌تر با فرسودگی و خستگی دست و پنجه نرم می‌کند.

در این مورد یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: «این که هر روزم یه شکل بود خستم کرده بود...».

افزایش قابلیت برنامه‌ریزی بدان معناست که فرد می‌تواند فعالیت‌ها، وظایف و مسئولیت‌های خود را مطابق میل خود در برنامه خود بگنجانند و تنظیم کند.

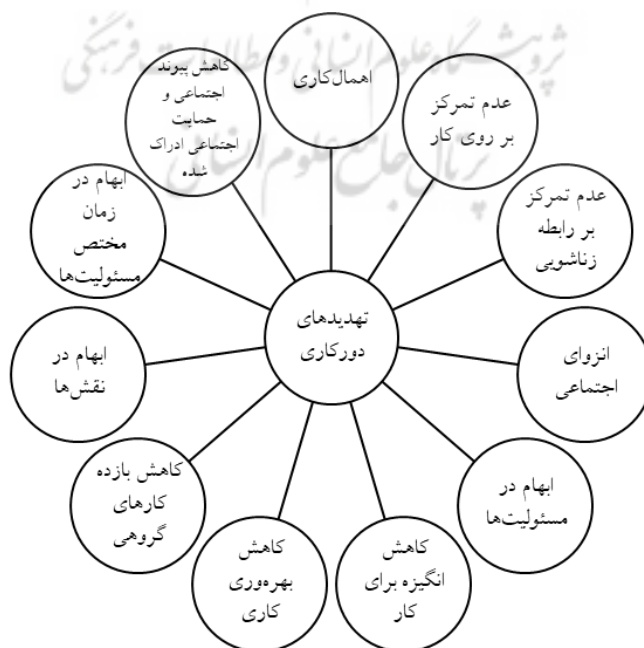
یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره اظهار داشت: «من مجبور بودم وقتی کار بانکی داشتم مرخصی بگیرم که دیگه الان میتونم راحت بدون مرخصی بهش برسم».

وقتی ناظر مستقیم روی کار فرد نظارت ندارد می‌توان گفت که فشار کاری و روانی کم‌تر و در نتیجه آسودگی خاطر بالا می‌رود.

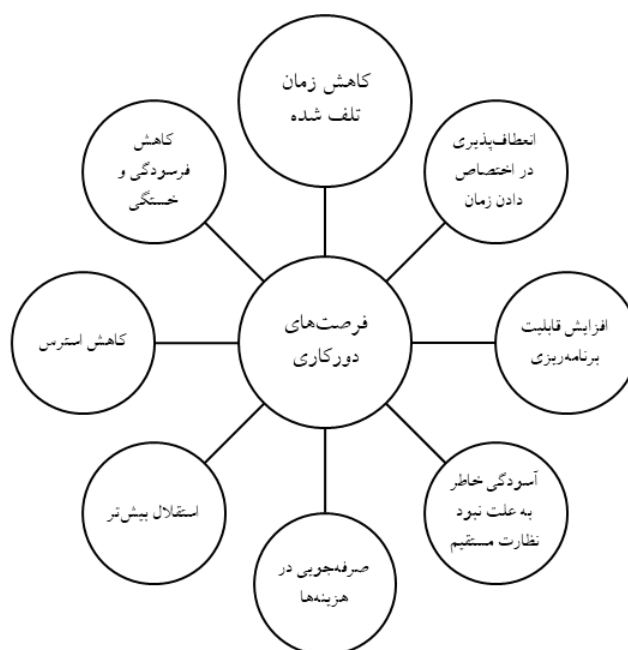
در این راستا یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: «سرکار عذاب میکشیدم همش چک میشدم. خب آخه آدم هر لحظه که کار نداره باید در و دیوار رو نگاه میکردم ولی با گوشی کار می‌کردم تنبیه می‌شدم».

وقتی زوجین دورکار باشند در بسیاری از هزینه‌ها از جمله رفت و آمد و استهلاک وسایلی چون پوشاک و ماشین صرفه‌جویی می‌گردد.

یکی از مصاحبه‌شوندگان اذعان کرد: «پول بنزین دیگه نباید بدم که برم و بیام. این که چیزی نیست ماشینم دیگه کارش به مکانیکی کشیده بود و خرجش داشت اذیتم می‌کرد».



شکل ۱. تهدیدهای دورکاری زوجین هر دو شاغل در دوران قرنطینه کرونا



شکل ۲. فرصت‌های دورکاری زوجین هر دو شاغل در دوران قرنطینه کرونا

بحث و نتیجه‌گیری

به منظور دستیابی به تهدیدها و فرصت‌های دورکاری زوجین هر دو شاغل در دوران قرنطینه کرونا از روش کیفی پدیدارشناسی و تحلیل محتوا جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج تحلیل محتوای داده‌های گردآوری شده از طریق مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته نشان داد که تجربه زیسته زوجین هر دو شاغل شامل دو مضمون فرعی تهدیدها و فرصت‌ها بوده که مضمون فرعی فرصت‌ها به مقولات زیر تقسیم می‌شود: کاهش زمان تلف شده، انعطاف‌پذیری در اختصاص دادن زمان، افزایش قابلیت برنامه‌ریزی، آسودگی خاطر به علت نبود نظارت مستقیم، صرفه‌جویی در هزینه‌ها، استقلال بیشتر، کاهش استرس و کاهش فرسودگی و خستگی. همچنین، مضمون فرعی تهدیدها دربرگیرنده مقولات زیر بود: اهمال‌کاری، عدم تمرکز بر روی کار، عدم تمرکز بر رابطه زناشویی، انزوای اجتماعی، ابهام در مسئولیت‌ها، کاهش انگیزه برای کار، کاهش بهره‌وری کاری، کاهش بازده کارهای گروهی، ابهام در نقش‌ها، ابهام در زمان مختص مسئولیت‌ها، کاهش پیوند

اجتماعی و حمایت اجتماعی ادراک شده. نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر با نتایج و یافته‌های مطالعات رحیمی و همکاران (۱۳۹۹)، پاشاشریفی و توکلی (۱۳۹۸)، عیسی مراد و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۶)، خسروی و همکاران (۱۳۸۹)، پتریگلیری (۲۰۱۹)، ژو و همکاران (۲۰۱۹)، جوزف و اینبانانان (۲۰۱۶)، بایاجی و یاداف (۲۰۱۳)، راز - یوروویچ (۲۰۱۲)، آبله و والمر (۲۰۱۱) همسو بود.

در تبیین یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت امروزه، فرهنگ ساعات کار طولانی، افزایش نیازهای مشتریان، رفت و آمد در خیابان‌های شلوغ، مراقبت از فرزندان و مسئولیت‌های خانوادگی، فشار زیادی بر افراد وارد کرده و سبب ایجاد استرس در نیروی کار و عدم وجود زمانی برای اوقات فراغت و فعالیت‌های شخصی آنان می‌گردد. در چنین شرایطی، ایجاد توازن میان کار و زندگی بسیار دشوار است. تضاد میان کار و زندگی از طرفی، منجر به نارضایتی شغلی، غیبت، کاهش بهره‌وری و از دست دادن کارکنان مفید برای سازمان‌ها می‌گردد و از سویی دیگر، سبب انزوای فرد در ارتباطات و از جامعه و نیز ایجاد

کارکنان بوده به طوری که بتوانند کنار هم کار کنند و استقلال مالی داشته باشند و هم به عنوان والدین و همسرانی فعال در ارتباطات شخصی خود ایفای نقش کنند (دی مارتینو، ۲۰۰۱). طرفداران این طرح آن را گزینه‌ای عالی برای انجام دادن کار و مراقبت از فرزندان و رسیدگی به زندگی زناشویی در منزل به طور همزمان می‌دانند. در این راستا، تجزیه و تحلیل کیفی یافته‌های به دست آمده خلاف برخی از این اهداف را نشان داد. از جمله این موارد کاهش بهره‌وری کاری، ابهام در نقش‌ها و مسئولیت‌ها و کاهش انگیزه بود. به نظر می‌رسد این موارد به عدم آمادگی جهت انطباق سبک زندگی با شرایط دورکاری و همزمان شدن دورکاری با شرایط قرنطینه باشد. در واقع، وقتی بدون آمادگی فردی و سازمانی و با نبود زیرساخت‌های مناسب این اتفاق رخ داد و با افزوده شدن شرایط قرنطینه کرونا، دورکاران ارتباط خود را در محیط شغلی به یکباره از دست داده و نیز وقفه‌های بسیاری در کارها رخ داد (هارتمن، استونر و آرورا، ۱۹۹۲؛ به نقل از دی مارتینو، ۲۰۰۱). به نظر می‌رسد این خود بهره‌وری و انگیزه کاری را کاهش داده است. در رابطه با اهمال کاری نیز می‌توان گفت وقفه افتادن در کارها و نبود کار در شروع دورکاری و قرنطینه موجب تنبلی گشته و اهمال کاری با تقویت کرده است. در واقع، اجرای دورکاری نیازمند فراهم کردن بستری مناسب برای اجرای آن بوده و به توسعه زیرساخت فناوری اطلاعات وابسته است. علاوه بر این، حمایت مدیریتی و فنی و ابزاری نیز برای موفقیت برنامه دورکاری حیاتی است. از این رو سازمان‌ها باید امکانات و پشتیبانی‌های مدیریتی و فنی و ابزاری مناسب را در اختیار داشته و شرایط را برای دورکاران فراهم کنند.

به علاوه، استقلال بیش‌تر، انعطاف‌پذیری در برنامه و تخصیص زمان به کارهای مختلف، صرفه‌جویی در زمان رفت و آمد و هزینه‌های جانبی و عدم نیاز به جابجایی و خستگی و فرسودگی ناشی از آن، کاهش استرس و به طور کلی آزادی‌های بیش‌تر از جمله مواردی است که

اختلالات خانوادگی شده و مانع ارتقای حرفه‌ای افراد می‌شود. با وجود تسهیلاتی همچون مرخصی زایمان، کاهش ساعات کاری والدین دارای فرزند خردسال و امکان استفاده از مرخصی بدون حقوق برای افرادی که وظایف مراقبت از فرزندان و خویشاوندان سالمند خود را بر عهده دارند و نیز برای کارکنانی که در پی ادامه تحصیل هستند، هنوز افرادی وجود دارند که به دلیل عدم توازن میان وظایف کاری و تعهدات خانوادگی و شخصی، مجبور به ترک سازمان هستند (ربیعی، امینی و پیرایش، ۱۳۹۲). بنابراین، می‌توان کاهش استرس، کاهش فرسودگی و خستگی، آسودگی خاطر، افزایش قابلیت برنامه ریزی و انعطاف در تخصیص زمان، عدم تمرکز و کاهش بازده کارهای گروهی، ابهام در نقش‌ها، انزوای اجتماعی و کاهش ارتباطات و پیوند اجتماعی را از جمله فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از دورکاری دانست. در واقع، مفروضات دورکاری به طور کلی بر انعطاف‌پذیری کارکنان، کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی در وقت، هماهنگی بیش‌تر بین ساعات کار و زندگی و کاهش رفت و آمدهای غیرضروری و افزایش بهره‌وری تأکید دارد. با وجود این که افزایش بهره‌وری از اهداف ضروری و اصلی مفهوم دورکاری محسوب می‌شود، در کشور ایران پدیده‌ای نوظهور و نوپا محسوب می‌شود (ربیعی، امینی و پیرایش، ۱۳۹۲). در تبیین کاهش بهره‌وری کاری دورکاران در قرنطینه می‌توان گفت که به نظر می‌رسد دورکاری غیرانتخابی و اضطراری با توجه به شرایط پاندمی از آن جا که پدیده‌ای پیش‌بینی نشده بود، زیرساخت‌های سازمان‌ها و شرکت‌ها و به طور کلی آمادگی ادارات و نیز کارکنان برای روی آوردن، پذیرش و اجرای دورکاری مناسب نبوده و از این رو هدف افزایش بهره‌وری برآورده نگشته است.

در تبیین بیش‌تر این یافته‌ها می‌توان گفت مطابق با دیدگاه کرلند و بایلی (۱۹۹۹)، یکی از مزایای دورکاری اثر مثبت آن بر توازن میان کار و زندگی است. در واقع، طرح دورکاری یک حمایت اجتماعی برای کمک به

پژوهش حاضر را که با سایر پژوهش‌ها مغایرت دارد تبیین کند.

این پژوهش نیز مانند هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی است از جمله: با توجه به جامعه آماری پژوهش و نمونه انتخاب شده جهت انجام مصاحبه در بخش کیفی به دلیل محدودیت زمانی و همچنین محدودیت مالی، پژوهشگر علی‌رغم میل باطنی قادر به جمع‌آوری مصاحبه از سایر استان‌ها و شهرها با گرایش و تنوع بومی و فرهنگ نشد. از این رو، در تعمیم مؤلفه‌ها و مضمون‌های مستخرج شده در بخش مصاحبه با زوج‌ها در سایر فرهنگ‌ها و استان‌های کشور، ضروری است جانب احتیاط رعایت گردد. انتخاب نمونه‌های گروه‌های آزمایش و کنترل از مراکز مشاوره خصوصی بود. از این رو، در تعمیم یافته‌های این پژوهش و کلیه پژوهش‌های تجربی با نمونه انسانی باید احتیاط گردد. در نهایت، با توجه به اهمیت موضوع شیوع پاندمی کرونا و شرایط قرنطینه پیشنهاد می‌شود یافته‌های پژوهش حاضر با دقت بالا و دیدی انتقادی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد و پژوهش‌های بیش‌تری در راستای پخته‌تر کردن و ارائه مدلی جامع‌تر ارائه گردد. همچنین، مدیران، مشاوران، ناظران، سرپرستان و ... می‌توانند از یافته‌های کیفی پژوهش جهت ارتقای کیفیت دورکاری کارکنان استفاده نمایند.

موازین اخلاقی

در تمام مراحل پژوهش سعی شد اصول اخلاقی مورد توجه قرار گیرد. ضمن دادن آزادی انتخاب به شرکت‌کنندگان و دادن اطمینان جهت رعایت اصول رازداری، سعی بر آن بود تا به حریم شخصی زندگی افراد احترام گذاشته شود.

تشکر و قدردانی

از همه افراد شرکت‌کننده در پژوهش و همه افرادی که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند تشکر و قدردانی می‌شود.

کرلند و بایلی (۱۹۹۹) در مورد مزایای دورکاری مطرح کرده و با نتایج پژوهش حاضر همسو است. افزایش انعطاف‌پذیری در زمان و محل کار طیف کاملی از فرصت‌های جدید را در رابطه با توازن کار و خانواده ارائه می‌دهد که عبارت است از: کنترل بیش‌تر بر روی سرعت و برنامه‌های کار و زندگی، کاهش زمان تردد که فرصت بیش‌تری را برای رسیدگی به کارهای شخصی و گذراندن وقت با خانواده ایجاد می‌کند؛ امکان تعدیل کار و زمان‌های اختصاص یافته به شغل؛ ایجاد فرصت جهت رسیدگی به کارهای مختلف در زمان‌های مختلف در طول روز که قبلاً در محیط کار صرف می‌شد (دی مارتینو، ۲۰۰۱). از سوی دیگر، افراد ممکن است به علت یکی بودن محل کار و محل زندگی پس از اتمام ساعت کاری و در تمام طول روز آن‌جا را همچون محل کار دانسته و از نقش شغلی و کاری خود بیرون نیامده و از این طریق دورکاری برای زوجین می‌تواند باعث ابهام در نقش‌ها، فعالیت‌ها، وظایف و مسئولیت‌ها شود. البته، برعکس این موضوع نیز صادق است. بدین معنی که فرد با نبود شرایط محیط کاری در منزل به ویژه حضور همسر نتواند به ایفای صحیح نقش شغلی خود پرداخته و انگیزه و بهره‌وری کاری وی کاهش یابد که این می‌تواند به عنوان تهدیدی که اخراج از کار و یا کاهش درآمد را در پی داشته باشد نیز شمرده شود. در تبیین بیش‌تر این یافته‌ها می‌توان گفت که این که یک نفر مناسب دورکاری باشد به ویژگی‌های شخصیتی او مربوط می‌شود به طوری که برای برخی عدم حضور در محل کار می‌تواند تبعات منفی بسیاری داشته باشد (عریضی و براتی احمدآبادی، ۱۴۰۰). در این راستا می‌توان گفت که شرایط قرنطینه اجباری کرونا باعث شده تا هرکس مجبور به دورکاری شود که این موضوع بدان معناست که افرادی که به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی مناسب دورکاری نیستند نیز مجبور به انجام دورکاری شده‌اند که می‌تواند یافته‌های به دست آمده از تحلیل محتوای داده‌های کیفی گردآوری شده در

organizational support, job stress and self-mastery in satellite employees. *Clinical psychology research and counseling*. 1(2); 151-170. [In Persian]

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400.

Bailey, N. B. K. D. E., & Kurland, N. B. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational dynamics*, 28(2), 53-68.

Byadgi, T.S & Yadav.V.S. (2013). Conflict Resolution Strategies among Working Couples. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(4), 31-37

Di Martino, V. (2001). The High Road to teleworking, *International Labour Organisation*.

ILO. (2019). *Digitalization and Decent Work: Implications for Pacific Island Countries*. Suva: ILO Office for Pacific Island Countries.

Isa Morad, A., & Khalili Sadrabad, M. (2017). Investigating the relationship between work-family conflict and job stress with the moderating role of psychological capital. *Culture Quarterly of Counseling and Psychotherapy*, 8(29); 187-206. [In Persian]

Joseph, S., & Inbanathan, A. (2016). A sociological review of marital quality among working couples in bangalore city. *Institute for Social and Economic Change*.

Khosravi, M., Azami, S., Elahifar, A., & Dokani, M. (2010). Comparison of marital satisfaction of both working couples and single working couples with regard to their general health. *Women and Family Studies*, 2(8): 27-27. [In Persian]

Mousavi, S. F. (2020). Psychological well-being, marital satisfaction, and parental burnout in Iranian parents: The effect of home quarantine during COVID-19 outbreaks. *Frontiers in Psychology*, 3305. [In Persian]

Nguyen, T. P., Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2020). When poor communication does and does not matter: The moderating role of stress. *Journal of Family Psychology*, 34(6), 676.

Pashashreifi, H., & Tavakoli, M. (2019). Examining the factors and solutions for dealing with marital conflicts during the news of the Covid-19 crisis. *Pathology, counseling and family enrichment*. 5 (2): 118-95. [In Persian]

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

پاشاشریفی، حسن، توکلی، معصومه. (۱۳۹۸). بررسی عوامل و راهکارهای رویارویی با تعارضات زناشویی هنگام بحران اخبار کووید ۱۹. *آسیب‌شناسی، مشاوره و غنی‌سازی خانواده*. ۵ (۲): ۹۵-۱۱۸

خسروی، معصومه، اعظمی، سعید، الهی فر، علی، دکانی، مینا.

(۱۳۸۹). مقایسه رضایت زناشویی زوجین هر دو شاغل با

زوجین تک شاغل با توجه به سلامت عمومی آنان. زن و

مطالعات خانواده، ۲(۸): ۲۷-۲۷

ربیعی، علی، امینی، محمد تقی، و پیرایش، زهرا. (۱۳۹۲).

رابطه دورکاری با بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی،

فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۳(۵۱): ۶۹-۱۰۸.

رحیمی، روح اله، سلیمی بجستانی، حسین، فرح بخش،

کیومرث، عسگری، محمد. (۱۳۹۹). جستجوی کیفی در

تجارب زیسته زوج‌های شاغل از رضایت و تعارضات

زناشویی: زوج شاغل ماهر و غیرماهر. فصلنامه علمی

پژوهشی علوم روانشناختی. ۱۹ (۸۸): ۳۹۱-۴۱۲

عریضی سامانی، حمیدرضا، دیباجی، سید میثم و صادقی،

میثم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت

سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در

کارکنان اقماری. پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره.

۱۷۰-۱۵۱، (۲)۱

عیسی مراد، ابوالقاسم، خلیلی صدرآباد، مریم. (۱۳۹۶). بررسی

رابطه تعارض کار- خانواده و استرس شغلی با نقش تعدل

کنندگرم سرمایه روانشناختی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و

روان درمانی، ۸(۲۹): ۱۸۷-۲۰۶.

Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). Dual-career couples: Specific challenges for work-life integration. In *Creating Balance?.* (pp. 173-189). Springer, Berlin, Heidelberg.

Arizi Samani, H., Dibaji, S. M., & Sadeghi, M. (2011). Examining the relationship between work-family conflict and perceived

- Petriglieri, J. (2019). *Couples That Work: How Dual-Career Couples Can Thrive in Love and Work*. Harvard Business Review Press
- Rabiei, A., Amini, M. T., & Pirayesh, Z. (2013). The relationship between remote work and improving the balance between work and social life, *Social Welfare Quarterly*, 13(51), 69-108. [In Persian]
- Rahimi, R., Salimi Bejstani, H., Farah Bakhsh, K., & Asgari, M. (2020). Qualitative research on the lived experiences of working couples of satisfaction and marital conflicts: skilled and unskilled working couples. *Scientific Research Quarterly Journal of Psychological Sciences*, 19 (88): 412-391. [In Persian]
- Raz-Yurovich, L. (2012) "Economic determinants of divorce among dual-earner couples: Jews in Israel". *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 28(2), 177-203.
- World Health Organization. (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation report-34*. Geneva, Switzerland: World Health Organization. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200223-sitrep-34-covid-19.pdf?sfvrsn=44ff8fd3_2pdf icon.
- Wu, Z., McGoogan, J. M. (2020). Characteristics of and Important Lessons from the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China: Summary of a Report of 72 314 Cases from the Chinese Center for Disease Control and Prevention external icon. *JAMA*. Published online: February 24. DOI:10.1001/jama.2020.2648.
- Xu, X., Peng, Y., Zhao, P., Hayes, R., & Jimenez, W. P. (2019). Fighting for time: Spillover and crossover effects of long work hours among dual-earner couples. *Stress and Health*, 35(4), 491-502.

