

«مقاله پژوهشی»

بررسی مشکلات و چالش‌های کارمندان سازمان‌های دولتی در مواجهه با بحران بیماری کرونا

مژگان ضرغامی فرد^{1*}، سمانه کمالی²، فرزانه برزیکر³

1. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران

2. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران

3. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت کسب و کار دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران

تاریخ دریافت: 1401/07/12 تاریخ پذیرش: 1401/09/19

Investigating the Problems and Challenges of Public Organizations' Employees in The Face of Crisis

M. Zarghami Fard^{1*}, F. Barzigar², S. Kamali³

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Hormozgan University, Bandar Abbas, Iran

2. Ms.C. Student, Department of Public Administration, Hormozgan University, Bandar Abbas, Iran

3. M.s.C. Student, Department of Business Management, Hormozgan University, Bandar Abbas, Iran

Received: 2022/10/04 Accepted: 2022/12/10

Abstract

The outbreak of coronavirus as a major human and economic crisis has led to many problems: stress and anxiety in society and in the meantime employees of government agencies are involved in the problems and challenges caused by the crisis of the virus. The purpose of this study is to identify and investigate the challenges and problems of employees in the corona crisis.

This study was conducted qualitatively and through semi-structured interviews with 15 employees working in various government organizations in Bandar Abbas and analyzed the data. Have been done using content analysis method and MAXQDA10 software.

The outbreak of the Covid virus 19 and the resulting crisis and the measures taken to control it have changed the normal course of people's lives and caused many people to experience negative emotions such as anxiety and fear. With sudden changes and forced work and work from home, the separation of work and personal life has become obscure, and as a result of these imposed changes, reduce the work efficiency and motivation of many employees and their mental health is affected by stress and its negative. The effects of working remotely and being away from the workplace, office, company or organization Although it allows the employee to do work from home at the time of an outbreak, segregation of work space and additional investment in work communication channels. Too much or too little Determination of output committee Delays in decision-making Lack of trust in the management of the organization Issues related to job development Lack of job security Balance between work and life and social isolation and family disorders and increased job stress and in addition the Covid crisis 19 Challenged. Care and well-being and has put many parents in the effort to balance work and family responsibilities. In the current quarantine and school closures, the lack of care for children has had a significant negative impact on their development. This study examines the problems of employees at work or remotely at home in times of corona crisis and identifies two comprehensive themes and five organizing themes (psychological, socio-biological, economic, managerial, colleagues) and 23 basic themes of identification. became.

Keywords

Employee Challenges, Problems of public organizations employees, Corona Crisis, Covid

چکیده

اخیراً همه‌گیری بیماری ویروس کرونا به‌عنوان یک بحران بزرگ انسانی و اقتصادی کم‌سابقه منجر به ایجاد مشکلات، استرس و اضطراب زیادی در میان اغلب اقشار جامعه شده است و در این میان کارمندان سازمان‌های دولتی هم درگیر مشکلات و چالش‌های زیادی ناشی از بحران این ویروس هستند. هدف از انجام این مطالعه شناخت و بررسی چالش‌ها و مشکلات کارمندی است که در شرایط بحران کرونا در محل کار حاضر می‌شوند یا به دورکاری در منزل می‌پردازند.

این مطالعه به روش کیفی و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با 16 نفر از کارمندان شاغل در سازمان‌های دولتی مختلف شهر بندرعباس انجام شده و تحلیل داده‌ها، با استفاده از روش تحلیل مضمون است که در این راستا از نرم‌افزار MAXQDA10 استفاده شده است.

شیوع ویروس کووید 19 و بحران ناشی از آن و اقدامات انجام شده برای کنترل آن، روال عادی زندگی مردم را تغییر داده و بسیاری از افراد را دچار احساسات منفی مانند اضطراب و ترس کرده است. با تغییرات ناگهانی و اجبار به کار و کار از خانه، جدایی کار و زندگی شخصی مبهم شده است و در نتیجه این تغییرات تحمیلی باعث کاهش راندمان کاری و انگیزه بسیاری از کارکنان می‌شود و سلامت روان آنها تحت تاثیر استرس و منفی آن قرار می‌گیرد. اثرات کار از راه دور و دور بودن از محل کار، اداره، شرکت یا سازمان اگرچه به کارمند اجازه می‌دهد تا در زمان شیوع بیماری کار خود را از خانه انجام دهد، جداسازی فضای کار و سرمایه گذاری اضافی در کاتال‌های ارتباطی کار بیش از حد مدیریتی بسیار زیاد یا خیلی کم تعیین کمیته خروجی تاخیر در تصمیم‌گیری عدم اعتماد به مدیریت سازمان مسائل مربوط به توسعه شغلی عدم امنیت شغلی تعادل بین کار و زندگی و انزوای اجتماعی و اختلالات خانوادگی و افزایش استرس شغلی و علاوه بر آن بحران کووید 19 آموزش کودکان را به چالش کشیده است. مراقبت و رفاه، و بسیاری از والدین را در تلاش برای ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی قرار داده است. در قرنطینه فعلی و تعطیلی مدارس، عدم مراقبت از کودکان تأثیر منفی قابل توجهی بر رشد آنها داشته است. این پژوهش به بررسی مشکلات کارکنان حاضر در محل کار و یا کار از راه دور در مواقع بحران کرونا پرداخته و دو مضمون فراگیر و پنج مضمون سازمان دهنده (روانشناختی، اجتماعی- زیستی، اقتصادی، مدیریتی، همکاران) و 23 مضمون پایه شناسایی شد.

واژه‌های کلیدی

چالش‌های کارمندان، مشکلات سازمان‌های دولتی، بحران بیماری کرونا، چالش مواجهه با کووید 19

مقدمه

تنها چند روز قبل از شروع سال نو میلادی 2020 خبر حضور یک ویروس ناشناخته در ووهان چین به خبرگزاری‌ها رسید. بیماری عجیبی که با سرعت در آن شهر همه‌گیر شد و زندگی معمول و چرخ اقتصاد چین را تحت تأثیر قرارداد. شاید آن روزها کسی فکر نمی‌کرد که ایران و کشورهای دیگر هم به‌زودی درگیر این بیماری شوند و از مراکز قرمز شیوع کرونا به‌حساب آیند. دوم اسفندماه سال 1398 درست زمانی که مردم برای سال نو و بسیاری از کسب‌وکارها برای شلوغ‌ترین و پردرآمدترین ماه سال آماده می‌شدند، اولین خبر رسمی از مرگ دو نفر مبتلا به ویروس کرونا در ایران رسانه‌ای شد.

با توجه به نبود تجربه شبیه به بحران ویروس کووید 19 دولت‌ها و صنعت درمان و سازمان‌ها در معرض خطرانی قرار گرفتند. شیوع ویروس کرونا یک بحران بزرگ انسانی و اقتصادی است که ایران و بسیاری از کشورها را در فعالیت‌های اقتصادی مانند کاهش رفت‌وآمدها، نااطمینانی و احتیاط مصرف‌کنندگان، تعطیلی برخی کسب‌وکارهای دارای تعامل اجتماعی، کاهش تقاضای بسیاری از صنایع و خدمات و مسدود شدن مسیرهای ارتباطی با سایر کشورها را تحت تأثیر قرار داده است (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، 1398) و تبعات منفی بر کاهش درآمد، کاهش ارزش پول ملی و افزایش نرخ تورم داشته است. کاهش قدرت خرید اقشار ضعیف و متوسط جامعه به دلیل تورم از دیگر مشکلات است (داوری و صانعی، 1399).

بحران کووید 19 آموزش، مراقبت و رفاه کودکان را به چالش کشیده است. بسیاری از والدین در تلاش برای ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری خود و مراقبت از کودکان هستند و این موضوع مسئولیت سنگینی را بر دوش زنان گذاشته است (گرومادا، ریچاردسون و ریس¹، 2020). در گذشته زمان صرف شده برای شغل و زندگی شخصی به‌عنوان دو جنبه متفاوت دیده می‌شد. در حال حاضر تعادل بین کار و زندگی یکی از موضوعات داغ گفتگو در جلسات هیئت‌مدیره سازمان‌ها و مسئله‌ای مهم و نگران‌کننده برای مدیران و متخصصان منابع انسانی است؛ چرا که توازن بین کار و زندگی باعث بهبود عملکرد کارکنان و افزایش

بهره‌وری می‌شود (مورالیدار، پراساد و مانگیپودی²، 2020)؛ اما با شیوع ویروس کووید و وضعیت اضطراری حاکم و اقدامات انجام‌شده برای مهار آن، روال زندگی مردم در بسیاری از کشورها کاملاً تغییر کرده است. میلیاردها نفر پس از شیوع اولیه کووید 19 مشکلات مختلفی را در زندگی اجتماعی و تجاری خود تجربه کرده‌اند. درماندگی تجربه‌شده در پیشگیری باعث شده است که بسیاری از افراد ترس، عدم اطمینان و اضطراب را تجربه کنند. بسیاری از مطالعات آکادمیک نشان داده‌اند که همه‌گیری کووید 19 علاوه بر بحران‌های پیشگیری و اقتصادی به یک بعد تأثیر روانی نیز منجر شده است که نمی‌توان از آن غافل شد (کاراکوزه، یرکی و پاپاداکیس³، 2021).

تأثیر بحران کرونا بر سلامت روان افراد نیز بسیار سنگین است و این ویروس به‌طور مستقیم سلامت و حیات سرمایه‌های انسانی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از این رو برنامه‌ریزی و انجام اقدامات مرتبط با حفظ سلامتی سرمایه‌های انسانی (مهم‌ترین سرمایه سازمان) از اولویت‌های نخست سازمان است؛ اما به دلایل مختلفی، بسیاری از سازمان‌ها و کسب‌وکارها را هم با مخاطره جدی روبه‌رو و به‌شدت آسیب‌پذیر کرده است. یک چالش اساسی مدیران در دوره بحران کرونا، برقراری تعادل بین حمایت از کارکنان که یک ضرورت است و همچنین حمایت از سازمان و کسب‌وکارهای آسیب‌دیده از کرونا که نیروی انسانی خود را از دست داده یا می‌دهند؛ است (مون⁴، 2020).

فشار وارده بر دولت‌ها و اثرات منفی ناشی از شیوع کرونا کشورها را با چالش‌های مدیریتی روبرو کرده و روز به روز در حال افزایش است. هر چند بسیاری در جامعه به دنبال راه‌هایی برای مدیریت و شفاف‌سازی، پاسخگویی و مشارکت در حل مشکلات مربوطه هستند و در تلاش‌اند تا پاسخ مناسبی به وضعیت موجود داشته باشند و کیفیت زندگی مردم را افزایش دهند. مدیریت کنترل و درمان کووید-19 با مدیریت بحران و کیفیت زندگی در شرایط بحرانی ارتباط مستقیم دارد و می‌تواند به‌طور معناداری به

2. Muralidhar, Prasad & Mangipudi

3. Karakose, Yirci & Papadakis

4. Moon

1. Gromada, Richardson, & Rees

و مشکلات کارکنان در سازمان از مهم‌ترین مباحث رفتار سازمانی است که با توجه به فراگیری بحران کرونا، پرداختن به چالش‌ها و تأثیرات آن بر رفتار سازمانی و عملکرد کارکنان، کمک شایانی به توسعه علم مدیریت و زیرشاخه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی کارکنان می‌کند. در این پژوهش با توجه به بدیع بودن موضوع، از طریق انجام مصاحبه به دنبال یافتن پاسخ این پرسش هستیم که بحران کرونا چه چالش‌ها و مشکلاتی برای کارکنان در سازمان‌های دولتی ایجاد کرده است؟ و سازمان‌ها چه اقداماتی برای محافظت از کارکنان خود و پیشگیری از ابتلای آنان به بیماری کرونا انجام داده‌اند؟ تا بتوانیم با بهره‌گیری از تجربیات شخصی کارکنان به راهکارهایی اثربخش برای رویارویی با بحران‌هایی همانند کرونا دست یابیم.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه به روش کیفی انجام شده است. تحلیل کیفی همان فرایند تحلیل داده‌های کیفی همچون داده‌های متنی حاصل از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها است. برخلاف تحلیل‌های کمی که از فرایندهای آماری به دست می‌آید و تا حد زیادی مستقل از محقق هستند، تحلیل کیفی به شدت وابسته به مهارت‌های تحلیلی و ترکیبی محقق و شناخت شخصی وی از بافتی اجتماعی است که داده‌ها از آن جمع‌آوری می‌شوند. نقطه تأکید در تحلیل کیفی بر روی «مفهوم‌سازی» یا فهم یک پدیده است تا پیش‌بینی یا تبیین (بها تا چرجی، 1394؛ ص 203).

در این پژوهش داده‌های کیفی با استفاده از ابزار مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته گردآوری شدند. پروتکل مصاحبه مشتمل بر پرسش‌هایی درباره اینکه چه مشکلات و چالش‌هایی برای شما در دوران بیماری کرونا به وجود آمده است؟ چه اقداماتی برای مدیریت بحران کرونا در سازمان شما انجام شده است؟ بود که البته بر اساس نحوه پاسخگویی مصاحبه‌شوندگان، پرسش‌های دیگری نیز به فراخور هر مصاحبه مطرح می‌شد.

این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شده و جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیم ساختاریافته صورت گرفته است. افراد مصاحبه‌شونده، کارمندان سازمان‌های دولتی بودند. مصاحبه‌ها اغلب

زندگی بهتر در زمان کرونا کمک کند (پولادی و دیگران، 1399).

بحران تعریف‌های گوناگونی دارد. بحران‌ها، رویدادهای نامطلوبی هستند که باعث اختلال در شرایط عادی جامعه می‌شوند و نیاز به اقدامات ضروری دارند. بحران را می‌توان از نظر ماهیت (طبیعی، غیرطبیعی یا انسان‌ساخت)، از نظر منشأ (خارجی و داخلی)، از نظر شیوه بروز (ناگهانی و تدریجی) از نظر پایداری (گذرا و ادامه‌دار) تقسیم‌بندی کرد. بحران‌ها دارای آثار و عواقب گوناگونی هستند، از جمله:

- تلفات جانی (فوت؛ آسیب‌دیدگی)
- خسارت‌های مالی (از دست دادن دارایی، نابودی محصولات کشاورزی، خسارت به تأسیسات زیربنایی و سیستم‌های دولتی)
- آسیب‌های زیست‌محیطی (خسارت به محیط، نابودی درختان و فضای سبز، آلودگی)
- اثرات روحی و روانی (وضعیت عاطفی و اجتماعی بازماندگان) (محمدشفیعی و محمدشفیعی، 1394).

بنابراین وجود سیستمی به نام «مدیریت بحران» جهت کاهش اثرات منفی و آسیب‌ها ضرورت می‌یابد. مدیریت بحران فرآیندی است که از بحران پیشگیری می‌کند یا در صورت وقوع آن، در راستای کاهش خسارت، ایجاد آمادگی لازم، مقابله، امدادسانی و بهبود اوضاع کمک می‌کند (موهبتی زهان، یعقوبی، محمدی و محمودزاده و اشان، 1399). مدیریت بحران در این شرایط نیازمند مشارکت و همکاری کارکنان و استفاده از تجربیات و آموخته‌های علمی و عملی کارکنان در سازمان است. لذا بررسی و تجزیه و تحلیل تجربه زیستی کارکنان در مواجهه با شیوع بیماری کرونا در مدیریت این بحران می‌تواند راه‌گشا باشد. با توجه به اینکه از شروع بحران کرونا فقط یک سال گذشته است، هنوز در این زمینه مطالعات زیادی انجام نشده است؛ بنابراین پرداختن به این موضوع، ضروری به نظر می‌رسد.

سازمان از ارکان مهمی همچون ساختار، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل شده و نیروی انسانی مهم‌ترین رکن آن است (پرفند و سلیمانپور عمران، 1394؛ ص 783). کارکنان نه تنها بر کیفیت محصولات و خدماتی که مشتری دریافت می‌کند، تأثیر می‌گذارند؛ بلکه سلامتی و رضایت آنها بر عملکرد کاریشان نیز اثرگذار است. با توجه به نقش کلیدی نیروی انسانی در موفقیت سازمان، شناسایی مسائل

6. تدوین گزارش: در انتها نتایج همه شبکه‌ها، همراه با نظریه‌های مرتبط با آنها، به‌طور خلاصه برای تبیین مضامین، مفاهیم، الگو و ساختارهای برجسته به‌دست‌آمده از متن استفاده می‌شود. هدف از این کار بررسی مجدد سؤالات تحقیق و علایق نظری پنهان در آن است تا با توجه به الگوهای به‌دست‌آمده به سؤالات اصلی تحقیق پاسخ داده شود.

شایان ذکر است که مشارکت در این پژوهش به صورت داوطلبانه بوده و مصاحبه‌شوندگان نسبت به ضبط مصاحبه‌ها مطلع بوده‌اند و اعلام رضایت نمودند که درنهایت 16 مصاحبه انجام شد. 5 نفر از مصاحبه‌شوندگان از میان خانم‌های شاغل و 11 نفر از میان آقایان شاغل در سازمان‌های اداری هستند که میانگین سنی مصاحبه‌شوندگان بالای 30 سال است و اغلب نیز سابقه کار بالای 3 سال دارند. در جدول 2 مشخصات مصاحبه‌شوندگان به تفکیک ذکر شده است.

یکی از بهترین روش‌ها برای سنجش روایی، کسب نظر خبرگان است، اگر سؤالاتی که موضوع پژوهش را هدف قرار داده‌اند، به تأیید خبرگان برسند، روایی پژوهش نیز تأیید می‌شود. برای سنجش پایایی نیز روش‌های متفاوتی معرفی شده است که از آن جمله می‌توان توافق درصدی، روش هولستی، آلفای کربیندورف، کاپای کوهن و پای اسکات را نام برد (حسینلی پور، امیری، و پور عزت، 1396؛ ص 503). در این روش‌ها، می‌توان کدگذاری‌ها را به دو صورت تکرار کرد. کدگذاری یا توسط خود پژوهشگر و با فاصله زمانی معنادار و یا با درخواست از یک متخصص انجام می‌شود. و پس از مقایسه نتایج این دو کدگذاری می‌شوند. در این پژوهش برای تعیین پایایی کدگذاری‌های استفاده‌شده از ضریب درون موضوعی کاپا توافق دو اندازه‌گیری (توسط دو نفر یا دو ابزار یا در دو مقطع زمانی) استفاده شد و برای محاسبه پایایی کدگذاری‌ها، بعد از گذشت مدتی، به کدگذاری مجدد تعدادی از مصاحبه‌ها پرداخته شد.

به‌صورت حضوری و تلفنی انجام و ضبط گردید و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. این پژوهش طی مصاحبه با 14 نفر به اشباع نظری رسید اما برای افزایش مطلوبیت داده‌ها، مصاحبه‌ها تا نفر شانزدهم نیز ادامه یافت. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تم (کدگذاری روشمند) استفاده شد. تم یا مضمون، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات پژوهش بوده و تا حدی، معنا و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد و از طریق رفت‌وبرگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌ها حاصل می‌شود و دارای شش مرحله است (براون و کلارک¹، 2006).

مراحل شش‌گانه تحلیل داده با الگوی تحلیل مضمون کلارک و براون:

1. آشنایی با داده‌ها: در این مرحله مصاحبه‌های ضبط‌شده در نرم‌افزار word نوشته شد.

2. ایجاد کدهای اولیه: در این مرحله مصاحبه‌های آماده‌شده در نرم‌افزار word برای کدگذاری اولیه وارد نرم‌افزار MAXQDA10 شد و بعد از انجام کدگذاری اولیه، مضامین پایه شناسایی شد که میزان فراوانی کدها 205 است.

3. جستجو و شناخت مضامین سازمان دهنده: در این گام که بر تحلیل کلان‌تر از کدها تمرکز دارد، کدهای مختلف در قالب مضامین مرتب و کدهای قبلی مرتبط با مضامین شناسایی و گردآوری شد در این مرحله 23 مضمون پایه و 5 مضمون سازمان دهنده شناسایی شدند (جدول 1).

4. جستجو و شناخت مضامین فراگیر: مضامین به‌دست‌آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجمی دسته‌بندی می‌شود در این مرحله 3 مضمون فراگیر شناسایی شد.

5. تحلیل شبکه مضامین: این مرحله زمانی انجام می‌شود که به شبکه مضامین رضایت‌بخش رسیده باشیم و در این صورت می‌توانیم مضامین پیشنهادشده را جهت تحلیل داده‌ها تعریف و داده‌ها را بر اساس آنها تحلیل کنیم.

جدول 1. مضامین و فراوانی کدها

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی کدهای پایه
روان‌شناختی		کرختی هیجانی (بلاتکلیفی، کسالت و بی‌حوصلگی)	6
		ترس	8
		استرس	8
		وسواس	2
		افسردگی	3
مشکلات شخصی		کاهش آستانه تحمل	2
		کاهش روابط اجتماعی (خانوادگی و دوستان)	8
		تداخل در نظم زندگی	3
		محدودیت سفر و تفریح	8
		درد و رنج از دست دادن عزیزان	2
اجتماعی - زیستی		کاهش فعالیت‌های فرزندان (آموزشی، فیزیکی)	10
		دشواری رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی	7
اقتصادی		کاهش درآمد (مثل حذف شغل همسر)	1
		افزایش هزینه‌ها (ذخیره مواد غذایی در منزل، خرید مواد بهداشتی، افزایش قیمت مواد بهداشتی در اثر افزایش تقاضا)	1
مشکلات سازمانی		مشکلات ارتباطی و تشکیل جلسات	15
		عدم اجرای برنامه‌های کاری با شیوع کرونا	6
		محدودیت مأموریت کارکنان	1
		ارائه گزارش‌های غیرواقعی کاری (مثل آمار غیرواقعی)	1
		مشکل مراجعات ارباب‌رجوع	3
		نداشتن زیرساخت‌های ارتباط مجازی و دور کاری	2
		سهل‌انگاری در انجام وظایف کاری	1
همکاران		کمبود کارکنان با ابتلا به بیماری (خود یا خانواده)	4
		کاهش ارتباط با همکاران	3

جدول 2. مشخصات کلی مشارکت کنندگان

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	نام سازمان	واحد سازمانی	سابقه کار	وضعیت تأهل	تعداد فرزندان
1	مرد	39	دکتری	آموزش و پرورش	اداری	17	متاهل	2
2	مرد	37	کارشناسی ارشد	دانشگاه شاهد	آموزش	14	متاهل	2
3	مرد	36	کارشناسی ارشد	هلال احمر	آموزش و پژوهش	10	متاهل	1
4	مرد	38	دکتری	شرکت گاز	پژوهش و فناوری	14	متاهل	1
5	مرد	43	کارشناسی ارشد	توزیع برق بندرعباس	تدارکات	14	متاهل	2
6	مرد	38	کارشناسی ارشد	توزیع برق بندرعباس	اداری	9	متاهل	1
7	مرد	47	کارشناسی ارشد	توزیع برق بندرعباس	دفتر هیئت‌رئیس	27	متاهل	2
8	مرد	36	دکتری	شرکت نفت	سرمایه‌گذاری	15	متاهل	0
9	مرد	37	کارشناسی ارشد	امور مالیاتی	فناوری	7	مجرد	0
10	مرد	44	کارشناسی ارشد	استانداری	معاونت	15	متاهل	2
11	زن	30	کارشناسی	نیروگاه برق	اداری	3	متاهل	1
12	زن	39	کارشناسی	امور مالیاتی	واحد ارزش افزوده	15	متاهل	2
13	مرد	34	کارشناسی	امور مالیاتی	واحد رسیدگی و تشخیص	7	متاهل	0
14	زن	34	کارشناسی ارشد	امور مالیاتی	واحد وصول و خدمات مالیاتی	7	متاهل	2
15	زن	32	کارشناسی	فروش اموال تملیکی	واحد حقوقی	5	مجرد	0
16	زن	33	کارشناسی	کتابخانه‌های عمومی	واحد پشتیبانی	10	متاهل	0

یافته‌های پژوهش

بر اساس تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و اعتبارسنجی آنها، دو مضمون فراگیر (مشکلات شخصی و مشکلات سازمانی) و پنج مضمون سازمان دهنده (روان‌شناختی، اجتماعی-زیستی، اقتصادی، مدیریتی، همکاران) و 23 مضمون پایه شناسایی شد (جدول 1). این نکات کلیدی از بطن مصاحبه‌ها استخراج شد یا خود پژوهشگر چنین عناوینی را با خلاقیت خود و متناسب با ویژگی‌ها انتخاب نمود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که جامعه آماری مورد مصاحبه با دو دسته از مشکلات در حال دست‌وپنجه نرم کردن هستند. مشکلات فردی شامل مشکلات روان‌شناختی که عمده مسائل را در برمی‌گیرد و حادث است و مشکلات زیست‌محیطی و مشکلات اقتصادی که ریشه در وضعیت معیشتی و تورم و گذشته اقتصادی خانوارها دارد و دسته دوم مشکلات سازمانی که این مشکلات به دودسته مشکلات مدیریتی و مشکلات همکاران تقسیم می‌شوند. در ادامه پس از ذکر مشروح مشکلات، اقدامات سازمان‌ها در شرایط مقابله با کووید 19 ذکر شده است.

مشکلات فردی

مشکلات روان‌شناختی

اختلال استرس پس از سانحه و کرختی هیجانی: یکی از علائم استرس پس از سانحه کرختی هیجانی است و در مواجهه با حوادث آسیب‌زای زندگی پیدا می‌شود. فرد به صورت ترس و درماندگی به این تجربه پاسخ می‌دهد، در حالی که تلاش می‌کند آن را فراموش کند و واقعاً در ذهن خود مرور می‌کند. خصایص بالینی این اختلال، ترس از وقوع مجدد، برانگیختگی نسبتاً دائم است (میکایلی، مولوی، عینی و تقوی، 1396) مانند کسالت یا خانه‌نشینی و بلاتکلیفی و سلب آسایش و بی‌حوصلگی.

مصاحبه‌شوندگان مکرر به ترس و استرس اشاره داشتند، به‌عنوان نمونه یکی از آقایان شاغل در شرکت گاز عنوان کرد که «بحث‌های روانی و بحث‌های استرس و فشارهای روانی که به ما وارد میشه بابت این بیماری و عدم قطعیتی که وجود داره؛ یعنی شما نمی‌دانید این بیماری بالاخره کی تموم میشه واکسن کی به بازار می‌آید؟ یک ماه یا دو ماه یا شش ماه دیگر. همه چیز در حاله‌ای از ابهام است.» و «اینکه

خانه بودن و هیچ کاری نداشتن حوصله آدم را سر می‌بره؛ و از بعد روانی هم اذیت می‌کنه» یکی دیگر از آقایان شاغل در آموزش و پرورش عنوان می‌کند «دیگه حوصله همه سر رفته به جوری کسالت‌آور شده».

اختلال اضطراب و ترس: پیش‌بینی‌ناپذیری این بیماری نه‌تنها سلامت فیزیکی افراد بلکه سلامت روانی افراد به‌ویژه از نظر احساسات و شناخت را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه احساسات منفی طولانی‌مدت، عملکرد ایمنی فرد را کاهش می‌دهد و تعادل مکانیسم‌های فیزیولوژیکی نرمال را از بین می‌برد. دلیل آن می‌تواند مربوط به نگرانی از ابتلا ترس از کنترل بیماری باشد (فراحتی، 1399). ترس از ناشناخته‌ها ایمنی را کاهش و اضطراب را افزایش می‌دهد (علی پور و دیگران، 1398). ترس از ابتلا به بیماری کرونا و دست‌وپنجه نرم کردن با آن و یا انتقال بیماری از محل کار به خانواده و احساس گناه ناشی از آن یکی دیگر از مشکلات کارکنان شاغل است که ذهن آنها را درگیر می‌کند و اگر یکی از اعضای خانواده به بیماری مبتلا شود، اولین احتمال ابتلا را از سوی کارمند شاغل می‌بینند. به‌طور نمونه:

یکی از آقایان شاغل در استانداری در این زمینه عنوان می‌کند «ازجمله مشکلاتی که خیلی ذهن منو درگیر می‌کند برگشت از کار به منزل هست که همه‌اش ترس از این که خدایی نکرده مبتلا باشم و زخم و بچه هام مبتلا بشن آزرده‌خاطر می‌کنه» و یا آقای شاغل در شرکت گاز عنوان می‌کند «ترس دارن از طرف خانواده؛ که میری توی محیط کار محیط اجتماعی، محیطی که تردد زیاد ارباب‌رجوع داری وقتی برمی‌گردی همه به دید یک ناقل ویروس شما رو نگاه می‌کنند».

اختلال اضطراب بیماری: اضطراب متشکل از احساس تنش، ترس، دلهره و افزایش فعالیت سیستم عصبی خودکار است (آرورا، چوداری و سینگ¹، 2021). اطلاعات کم علمی در خصوص کرونا، اضطراب را افزایش می‌دهد. اضطراب می‌تواند باعث شود افراد نتوانند اطلاعات درست و غلط را تشخیص دهند، بنابراین ممکن است آنها در معرض اخبار نادرست قرار بگیرند. استرس و اضطراب سیستم ایمنی

1. Arora, Chaudhary & Singh

و عملی است. وسواس‌های فکری و عملی وقت‌گیر بوده و به‌طور بارز در عملکرد روزمره و شغلی، فعالیت‌های اجتماعی یا روابط اختلال ایجاد می‌کند. بیمار مبتلا به اختلال وسواس فکری - عملی ممکن است دچار وسواس فکری، وسواس عملی یا شکل توأم آنها باشد. (صادقیان و همکاران، 1392).

«افرادی که اضطراب سلامتی بالایی دارند در انواع رفتارهای غیر انطباقی ایمنی نیز درگیر می‌شوند. در زمینه شیوع ویروس ممکن است شامل شستن بیش از حد دست‌ها، عقب‌نشینی اجتماعی و خرید همراه با وحشت باشد. به‌عنوان مثال حس کاذب فوریت برای محصولات مختلف موردنیاز برای قرنطینه ممکن است منجر به خرید بیش از حد برای ذخیره کردن منابع مورد نیاز شود. این امر می‌تواند موجب کاهش منابع مالی خانواده و کاهش منابع ضروری برای خدمات درمانی شود» (فراحتی، 1399؛ ص 211).

یکی از آقایان، مشاور شاغل در آموزش و پرورش عنوان می‌کند: «کرونا ما رو یک خورده حساس‌تر کرده، وسواس‌تر کرده». همچنین آقای شاغل در استانداری می‌گوید: «همسرم هر بار برای کار خاصی دکتر یا خرید بیرون می‌ریم همه‌اش میگه باید ماسک زد و تاکید به زدن ماسک و استفاده از مواد ضدعفونی‌کننده می‌کنه، بچه‌ها رو اذیت می‌کنه و در کل آزادی عمل قبل کرونا را نداریم».

خانم شاغل در اداره کتابخانه‌ها بیان می‌کند: «خرید ماسک و ژل و الکل اوایل در صدر خریدهای منزل ما قرار داشت و اگر دستکش یک بار مصرف یا الکل توی کیفم نباشه مدام احساس دلشوره دارم و فکر می‌کنم چیزی یا کاری یادم رفته و ذهنم مشغوله. این‌جوری آرامش خاطر دارم». او همچنین در ادامه می‌گوید: «اطرافیان و حساسیت‌های آنها گاهی باعث می‌شود عذاب وجدان بگیرم که چرا نسبت به دیگران کمتر رعایت می‌کنم. مثلاً همکارم از موقعی که شنیده در رسانه‌ها گفته‌شده از وایتکس برای ضدعفونی میوه و سبزیجات استفاده کنید تمامی میوه‌ها مثل انگور و زردآلو و حتی رطب را با وایتکس می‌شوره یا چند روز پیش یکی از دوستان و فرزندش را دیدم با اینکه در فضای باز و خلوتی ایستاده بودیم هر یک دقیقه یک بار از اسپری الکل برای ضدعفونی دست خودش و فرزندش استفاده می‌کرد».

بدن را ضعیف می‌کند و آنها را در برابر بیماری‌ها از جمله کرونا آسیب‌پذیر می‌کند (علی پور و دیگران، 1398).

شغل یکی از مهم‌ترین منابع ایجادکننده استرس در زندگی است. استرس شغلی می‌تواند سلامت جسمی و روانی کارکنان را تهدید و کارکرد اجتماعی فرد را مختل کند و بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی تاثیر بگذارد. استرس شغلی منجر به ترک شغل، درگیری میان همکاران، اختلال سلامتی، کاهش خلاقیت، کاهش رضایت حرفه‌ای، کاهش تصمیم‌گیری صحیح، احساس بی‌ارزشی و افسردگی، بیزاری و خستگی از کار، کاهش انرژی و بهره‌وری می‌شود (بمپوری، قلجه و نویدیان، 1398). یکی از مهم‌ترین عواملی که خطر تجربه استرس را افزایش می‌دهد، احساس از دست دادن کنترل زندگی است. برخی از منابع استرس برای این افراد عبارت بودند از: کاهش تحرک جسمی، محدود بودن حمایت اجتماعی و عدم دسترسی به راهکارهای استاندارد مقابله با استرس مانند اقدامات روانی، مذهبی و ورزشی. این شرایط در کنار از دست دادن شغل و سایر تعهدات می‌تواند از دست دادن کنترل فرد بر زندگی را به یک عامل استرس‌زای مهم تبدیل کند. این مهم در شرایط بیماری کرونا هم صدق می‌کند (رایهن¹، 2020).

به‌عنوان نمونه خانم شاغل در سازمان امور مالیاتی عنوان می‌کند: «استرس که بهم وارد می‌شود من درباره خودم شخصاً زیاد نگران نیستم همش می‌گویم نه من نمی‌گیرم» و یا آقای شاغل در شرکت گاز بیان می‌کند: «بالاخره اونایی که شاغلن میرن سرکار دلهره دارند، استرس دارند».

خانم شاغل در اداره کتابخانه‌ها عنوان می‌کند: «اضطراب من به خاطر ترس از ابتلای نزدیکان و اعضا خانواده است. در مورد ابتلای خودم چندان ترس و نگرانی ندارم؛ اما یکی از همکارانم حتی از وجود پشه در اتاق کار یا باز کردن پنجره بشدت می‌ترسه و استرس و نگرانی او به حدی است که بیشتر تمرکز و وقتش را در پیشگیری از ابتلا گذاشته و خیلی از کارهای اداری را به علت ترس از ابتلا و یا آلوده بودن اقلام انجام نمی‌ده».

اختلال وسواس فکری و عملی: ویژگی اساسی اختلال وسواس فکری - عملی، علامت وسواس‌های فکری

افسردگی: قرنطینه خانگی به علت فاصله‌گذاری فیزیکی و اجتماعی و محدودیت در تردد منجر به ایجاد مشکلات اضطرابی و افسردگی در افراد می‌شود و می‌تواند زمینه‌ساز مشکلات افسردگی در افراد شود (زمانی، 1399). یکی از آقایان شاغل در شرکت توزیع برق می‌گوید: «حالا ما مجبوریم زیاد توی خونه بمونیم این منجر میشه گاهی توی بحث روحیه تأثیر بگذاره روحیه‌های ما حالا شاید یه خورده افسرده باشه حالا همش توی خونه هستیم». آقای دیگری هم که در شرکت توزیع برق است عنوان می‌کند: «تأثیرات بدی هم توی حوزه کار هم توی حوزه خانواده داشت. یأس و ناامیدی».

کاهش آستانه تحمل: در وضعیت بحرانی و اضطرابی، همانند شیوع بیماری کووید 19، اثرات بیماری نه تنها می‌تواند باعث ایجاد مشکلات سلامت روان شود بلکه تأثیر ماندگاری بر عواطف منفی افراد نیز خواهد داشت. دلایل زیادی وجود دارد که شیوع بیماری‌های واگیرار و به دنبال آن قرنطینه تأثیرات مخرب روان‌شناختی مانند احساس تنش، سرخوردگی و اضطراب به همراه دارد (عسگری، انتظار، امینایی و رضازاده، 1399).

آقای شاغل در شرکت توزیع عنوان می‌کند: «یه ذره آدم‌ها کم‌تحمل شدند. من دوروبر خودم حالا نگاه می‌کنم خودم نسبت به قبل حالا کم‌تحمل ترم، همکارا یه مقدار کم‌تحمل‌ترند. توی خانواده هم همینو حس می‌کنم کم‌تحمل‌ترند. ولی سعی می‌کنیم».

آقای شاغل در شرکت نفت عنوان می‌کند: «سطح تنش می‌ره بالا یعنی آستانه تحمل رو میاره پایین یک‌ذره از این جهت هم من احساس کردم داره تأثیر می‌گذاره و این مختص من نبوده با دوستان هم صحبت می‌کردم خیلی همین رو می‌گفتند».

مشکلات اجتماعی زیستی: بر اساس یافته‌های حاصل از کدبندی مصاحبه‌ها، این مشکلات شامل تداخل در نظم زندگی و محدودیت سفر و تفریح، درد و رنج از دست دادن عزیزان، کاهش روابط اجتماعی (خانوادگی، دوستان)، کاهش فعالیت‌های فیزیکی و آموزشی فرزندان و دشواری رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی هستند.

تداخل در نظم زندگی: پس از شیوع بیماری کرونا خانواده‌ها به‌ویژه والدین شاغل با مشکلات و دشواری‌های بسیاری روبه‌رو شده‌اند و اگر از آنها حمایت نشود در

درازدت آسیب جدی می‌بینند که اثرات آن در نسل‌های آینده بروز خواهد کرد. یکی از بزرگ‌ترین تعارضات آنها تعارض کار و خانواده است. به دلیل فاصله‌گذاری اجتماعی بسیاری از والدین در حال حاضر با یک هنجار جدید سروکار دارند که باید در حین انجام وظایف والدینی، تمام‌وقت کار کنند. با توجه به رعایت فاصله اجتماعی و اقدامات قرنطینه، والدین حتی در استخدام افرادی برای مراقبت از کودکان نیز مشکل دارند (فراحتی، 1399).

آقای شاغل در شرکت گاز بیان می‌کند: «فعالیت‌ها رو همش به تعویق می‌ندازی حالا باشه برای ماه بعد حالا باشه برای شش ماه دیگه باشه برای یک سال دیگه. واقعاً زندگی رو مختل کرده».

خانم شاغل در اداره کتابخانه‌ها عنوان می‌کند: «قبل از کرونا من ساعت کاری مشخصی داشتم فقط در موارد استثنایی خارج از تایم کاری مجبور بودم کارهای اداری انجام دهم اما از زمانی که دورکاری اعمال شده من از ساعت 7 صبح تا ساعت ده شب مشغول پاسخگویی و انجام کارهای اداری هستم چون برخی همکاران دارای فرزند خردسال، کار خود را از روی زمان خواب و استراحت فرزندشان تنظیم می‌کنند و این برنامه نامنظم ریتم زندگی خانوادگی و کارهای من را دچار مشکل کرده. گاهی در مطب دکتر هم من مجبور بودم تماس‌های کاری را پاسخ بدم».

محدودیت سفر و تفریح: «شیوع ویروس کرونا افزایش چشمگیری در کشور داشته است. سفر و تفریح نمی‌تواند در اولویت زندگی خانوارها قرار گیرد. سفرهایی که در حال حاضر توسط مردم انجام می‌شود همراه با استرس و ریسک بالا است که نمی‌تواند نیاز به آرامش را تأمین کند. بنابراین افراد در حال حاضر از سفرهای خود لذتی نمی‌برند. چرا که تنها یک ناقل ویروس کووید-19 در فضاهای پوشیده همچون هتل‌ها، اتوبوس‌ها، رستوران‌ها و... می‌تواند چند نفر را به ویروس کرونا مبتلا کند و چرخه شیوع ویروس کرونا همچنان ادامه پیدا کند. مشکلات ناشی از محدودیت تردد و عدم مسافرت و تفریح اضطراب افراد را بسیار افزایش می‌دهد و اثرات منفی بر جامعه دارد» (فراحتی، 1399؛ ص 209).

یکی از آقایان شاغل در دانشگاه شاهد می‌گوید: «ما الان خیلی وقته یک تفریح بیرون نرفتیم».

بگذارد. علاوه بر این ابتلا به کرونا موجب می‌شود افراد دوری کنند و شخص بیمار مورد طردشدگی قرار می‌گیرد (عسگری، انتظاری، امینایی و رضازاده، 1399).

آقای شاغل در آموزش و پرورش عنوان می‌کند: «ارتباطمون با دوستان و خانواده زیاد بود الان همش محدود شدیم به خونه» و یا آقای شاغل در شرکت توزیع بیان می‌کند: «یکی از چالش‌های بحث کرونا این‌که حالا ارتباطات فامیلی کم شده.» همچنین آقای شاغل در هلال‌احمر در این زمینه می‌گوید: «نمی‌تونیم درواقع اون رفت‌وآمدهای همیشگی که بین ما خودمون اعضای خانواده و فامیل و دوستان و آشنایان داشته باشیم».

کاهش فعالیت‌های فیزیکی و آموزشی فرزندان:

چاقی به‌عنوان یک بیماری غیر واگیر و مزمن است و یک مشکل بهداشتی محسوب می‌شود، با شیوع بیماری کرونا و تعطیلی باشگاه‌ها و اماکن ورزشی و همچنین مدارس، بخشی از فعالیت ورزشی دانش‌آموزان در فضای مجازی انجام می‌شود که کم‌تحرکی و اضافه‌وزن را برای دانش‌آموزان به همراه دارد. کم‌تحرکی، تماشای تلویزیون، فعالیت‌های نشسته، بازی با گوشی، بازی با رایانه‌ها و الگوی غذایی نامناسب از عوامل اصلی چاقی دانش‌آموزان است (یزدانی، 1399).

در سطح جهانی کار مراقبت از کودکان عمدتاً توسط زنان انجام می‌شود. این شامل مادران و همچنین سایر مراقبان زن مانند مادر بزرگ‌ها، خواهران و برادران و کارگران در بخش مراقبت از کودکان می‌شود. در شرایط قرنطینه و تعطیلی مدارس، فقدان مراقبت از کودکان احتمالاً یکی از بدترین خدماتی است که در دسترس خانواده‌ها قرار می‌گیرد (گرومادا، ریچاردسون و ریس¹، 2020).

به دنبال تعطیلی مدارس، دانش‌آموزان دیگر انگیزه و حس ساختاریافته‌ای که با محیط مدرسه فراهم می‌شود، ندارند و زمان کمتری برای کسب حمایت اجتماعی دارند. در خانه ماندن می‌تواند برخی کودکان را در معرض خطر کودک‌آزاری قرار دهد که بسیار نگران‌کننده است (فراحتی، 1399).

یکی از خانم‌های شاغل در نیروگاه برق عنوان می‌کند: «من پسر چهارساله‌ای دارم که در خانه پرستار دارد. تصمیم

یکی از آقایان شاغل در شرکت گاز در این زمینه بیان می‌کند: «شما نمی‌تونید برید بیرون به تفریحات دیگه به سرگرمی به کارهای خارج از خونه واقعاً نمیتونید».

خانم شاغل در اداره کتابخانه‌ها عنوان می‌کند: «هشت ماه تمام هیچ مسافرتی نرفتم، حتی نتوانستم به پدر و مادرم سر بزنم. تفریح درون‌شهری هم نداشتم متأسفانه در شهر خودمون هوا این‌قدر گرم و مرطوب هست و الانم که روشنایی خیابان‌ها را خاموش کردند و شهر تاریک و سوت‌و‌کوکور است اصلاً بیرون رفتن لذتی ندارد؛ و من طی این هشت ماه بشدت آسیب روحی دیدم و چند بار به دکتر مراجعه کردم».

درد و رنج از دست دادن عزیزان:

فردی که شدیداً بیمار است، بیان مهمی از عشق است؛ اما به دلیل فاصله فیزیکی برای جلوگیری از گسترش این ویروس ممکن نیست. اغلب افراد بدون حضور خانواده می‌میرند و اعضای خانواده با پشیمانی شدید احساس گناه و درماندگی باقی می‌مانند. عدم برگزاری مراسم سوگواری، خداحافظی نکردن با فرد درگذشته و ندیدن جسم او در آخرین لحظات و تصور زجر و عذابی که ممکن است تحمل کرده باشد، خاطرات دردناکی هستند که برای خانواده متوفی باقی می‌ماند و زمینه را برای سوگ ابراز نشده یا پیچیده تقویت می‌کند و اثرات مخرب و طولانی‌مدتی بر جای می‌گذارد» (فراحتی، 1399، ص 209).

یکی از مصاحبه‌شوندگان شاغل در سازمان املاک تملیکی یکی از بدترین مشکلات به وجود آمده را غم از دست دادن یکی از اعضای خانواده‌اش عنوان می‌کند و آن را سخت‌ترین مشکل ایجادشده می‌داند.

خانم شاغل در اداره کتابخانه‌ها عنوان کرد که «در دوران قرنطینه دو نفر از اقوام نزدیک را از دست دادیم که متأسفانه با توجه به شرایط امکان حضور در مراسم و همدردی با خانواده فرد فوت‌شده نداشتیم و بندگان خدا خیلی اذیت شدند و به‌تنهایی این مرحله درد و رنج را سپری کردند که هر دوی این اتفاقات برای ما هم بسیار سخت بود».

کاهش روابط اجتماعی (خانوادگی، دوستان):

ماندن در خانه و دورکاری در دوران شیوع ویروس کووید 19 منجر به احساس تنهایی و ناکارآمدی روانی در افراد می‌شود که این امر می‌تواند بر روابط اجتماعی کارکنان تأثیر

1. Gromada, Richardson, & Rees

مشکلات اقتصادی

نظیر افزایش هزینه و مشکلات مالی و شغلی: افزایش هزینه (انباشت کالا در منزل): ارزیابی‌ها از سطح بازار حکایت از رفتار هیجانی مردم برای خرید کالاهای خاص در ابتدای شیوع ویروس کرونا داشت. مردم برای خرید کالاهای اساسی به دلیل نگرانی از شیوع ویروس کرونا به فروشگاه‌ها هجوم می‌بردند اما با خرید بیش‌ازحد در واقع بخشی از سرمایه و نقدینگی خود را حبس می‌کردند؛ چراکه بخشی از کالاها قابل نگهداری نبود و مایحتاج عمومی مردم، مواد غذایی و فاسدشدنی است و تاریخ مصرف آن می‌گذرد. اضافه شدن ماسک و ژل ضدعفونی‌کننده و دستکش و همچنین سایر اقلام بهداشتی به سبد کالای خانواده‌ها نیز باعث افزایش هزینه‌ها شد. در این میان با افزایش تقاضای ناگهانی اقلام بهداشتی نظیر ماسک و ژل ضدعفونی‌کننده و کمبود این اقلام در بازار قیمت این اقلام به‌شدت بالا رفت و مردم نیز چاره‌ای جز تهیه آن نداشتند. اگرچه به‌تدریج با افزایش تولید مواد بهداشتی، قیمت آن تا حدودی پایین آمد اما هزینه بسیار زیادی را در ابتدای شیوع بیماری کرونا به خانواده‌ها تحمیل کرد. این اقلام بهداشتی اکنون یکی از کالاهای ضروری سبد کالای خانواده‌ها است که با وجود گرانی و تورم و افزایش قیمت‌های مواد غذایی به سبد کالا تحمیل شده‌اند و چاره‌ای جز خرید آن نیست. یکی از آقایان شاغل در شرکت توزیع برق عنوان می‌کند: «اولش خب عدم آشنایی با نحوهٔ جلوگیری از ابتلا به این بیماری بوده. شاید ما خیلی هزینه‌های هنگفت و زیادی رو در ابتدای امر کردیم. خب نمی‌دونستیم نیازی به خیلی کارها نیست. هزینه‌های زیاد، انباشت کالا توی خونه یعنی منظورم مایحتاج روزمره است که هجوم بردیم خرید و هزینه‌های خیلی هنگفتی هم ابتدای امر شد. من شخصاً این رو توی مسئله خانواده می‌گم. مثل مثلاً فرض کنید خرید حبوبات، کمپوت‌ها، شوینده‌ها، لوازم بهداشتی».

مشکلات مالی و شغلی: شیوع ویروس کرونا و کاهش خرید مردم به‌ویژه در فصل خرید شب عید که حیات چهار میلیون واحد صنفی و صدها هزار واحد تولیدی کوچک و خرد به آن بستگی دارد و ادامه این روند و تعلیق قراردادهای کاری، کسب‌وکارهای زیادی به‌ویژه کسب‌وکارهای خرد و کوچک را تحت تاثیر قرار داده است (طاهری نیا و حسونند، 1399).

داشتم به مهدکودک و کلاس زبان و یا کلاس‌های ورزشی بفرستمش که متأسفانه با بیماری کرونا این امکان وجود ندارد و همچنین پسر من قبلاً آزادانه در پارک نزدیک خانه بازی می‌کرد و تقریباً هر روز بیرون بود که متأسفانه آن خیلی کمتر بیرون می‌رود» و یا یکی از آقایان شاغل در آموزش‌وپرورش می‌گوید: «بچه‌ها توی خونه هم ارتباط ندارند، حتی توی این مجتمعی که زندگی می‌کنیم قبلاً می‌رفتند توی مجتمع بازی می‌کردند با بچه‌های دیگه، آن‌ها همونا رو ندارند فقط توی خونه‌اند حالا ساعتی اگه بشه مثلاً بچه‌ای و کسی نباشه بیرون به قدمی بزنییم و سریع بیایم داخل». همچنین یکی از آقایان شاغل در شرکت توزیع هم در این زمینه می‌گوید: «توی بحث مشکلات شخصی که گریبان‌گیر همه هست. بحث نبود کلاس‌های حضوری دانش‌آموزان هست، من فکر می‌کنم کلاس حضوری خیلی موثرتره، خیلی مفیدتره اما ما حالا به لحاظ شرایط فعلی جامعه و بیماری به‌اجبار کلاس‌های بچه‌های ما داره مجازی برگزار می‌شه، زیاد تو خونه موندن هم هست».

دشواری رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی:

بی‌احتیاطی در برابر بیماری واگیردار مانند کرونا سبب ابتلای به آن خواهد شد و ابتلای عضوی از اعضای خانواده و جامعه به بیماری موجب شیوع مریضی در بین اعضای دیگر خانواده و جامعه می‌شود. بهداشت فردی ابزاری پیشگیرانه در حوزه سلامت است که به‌عنوان نقطه عطفی در سلامت جسمانی و روانی و اجتماعی به‌حساب می‌آید. مواردی مانند شستن دست‌ها با مواد ضدعفونی در پیشگیری از انتقال ویروس‌ها نقش انکارناپذیری دارد (محمودی، 1399) اما بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که رعایت بهداشت دشواری‌های خاص خود را دارد. مثلاً خانم شاغل در اداره کتابخانه‌ها اشاره می‌کند که «زدن ماسک در بندرعباس که هوا به شدت گرم و شرجی است خیلی سخته و تنفس را دچار مشکل می‌کنه. من خودم اوایل خیلی اذیت می‌شدم و به الیاف و جنس ماسک‌ها حساسیت داشتم و دچار اختلال تنفس می‌شدم، یا برای جلوگیری از خیس شدن ماسک در اثر رطوبت هوا، دستمال‌کاغذی می‌گذاشتم داخل ماسک که اونم باعث آلرژی و سوزش گلو می‌شد. یک مدت دو تا ماسک هم‌زمان می‌زدم که توی فضای آزاد اصلاً نمی‌توانستم نفس بکشم».

دچار مشکلات روان‌شناختی بودند یا مسائل فردی یا بین فردی داشتند، عملاً ویزیت کردن و دیدن اینها دیگه برای ما غیرممکنه». یکی از کارکنان هلال‌احمر این‌چنین عنوان می‌کند که «به‌عنوان معاونت آموزش و پژوهش که یک سری آموزش‌هایی رو باید حتماً در طول سال به مردم و اعضای داوطلب یا نجات‌گری که جمعیت هلال‌احمر باهاشون همکاری می‌کنه، ارائه می‌دادیم که بعد از شیوع کرونا متأسفانه دیگه این آموزش‌ها از اون روال عادی خودش خارج شده و عملاً نتونستیم به اون نقطه هدفی که مد نظرمون هست برسیم». یکی از کارشناسان ارشد شاغل در شرکت نفت عنوان می‌کند: «اینکه زمان کاری هم کم شده بود و این باعث شده بود که ما وقت نکنیم کارمون رو انجام بدیم».

محدودیت مأموریت کارکنان: محدودیت سفر و تردهای بین‌شهری باعث شد تا اغلب مأموریت‌های آموزشی و کاری کارکنان دولت لغو شود؛ چرا که رفت‌وآمدها با قطار و اتوبوس و اقامت در هتل‌ها یکی از موارد افزایش انتقال ویروس کرونا به شمار می‌آیند و حذف بدون برنامه این مأموریت‌ها مشکلاتی را در این زمینه برای سازمان‌ها به وجود آورد. یکی از کارکنان شرکت توزیع برق در این خصوص می‌گوید: «بدین منظور که دیگه نتونستیم نیرو از مرکز استان برای انبارگردانی بفرستیم و گفتیم نیروهایی که قبلاً تو همون شهرستان بودن، از نیروهای معتمد ما، از بازنشستگان ما، اونها برن انبارگردانی کنند. مدیریت‌ها بیشتر کمک کنند».

سهل‌انگاری در انجام وظایف کاری: با توجه به شرایط بیماری کرونا و کاهش حضور کارکنان و برای انجام وظایف کاری نیاز به انعطاف‌پذیری بیشتر و تأکید کمتری بر رویه‌های اداری دست و پاگیر به وجود آمده است.

یکی از آقایان مشغول در شرکت توزیع برق عنوان می‌کند: «به‌نوعی ما سهل‌تر گرفتیم. یه جایی شاید اگر خارج از این زمان بود، خارج از این رفتاری یا این بیماری بود ما این قدر نباید سهل‌تر می‌گرفتیم».

ارائه گزارش‌های غیرواقعی کاری (آمار غیرواقعی): انباشته شدن کارها و کمبود کارکنان باعث می‌شود بعضی اوقات افراد مجبور به تخمین بعضی از اقلام شوند در صورتی‌که در شرایط عادی باید به‌صورت دقیق تعداد اقلام و کالاها را بررسی و گزارش می‌کردند. یکی از

این امر می‌تواند منجر به بحران بیکاری شود و رفاه خانوارهای زیادی را تحت تأثیر قرار دهد. دست‌فروشان و کارگران ساختمانی و افرادی که دارای شغل دائمی نیستند بیشتر ضربه می‌خورند (طاهری نمپیل، 1399).

یکی از آقایان شاغل در شرکت گاز بیان می‌کند: «یک سری مشاغل هم تحت تأثیر قرار داده. مشاغلی که حالا مثل خانم ما که مثلاً بحث‌های روان‌شناسی کودک داشته، تربیتی داشته کسی که پارک کلینیک داشتند می‌رفتند بچه‌ها می‌آوردن بالاخره یک فضای بوده که بازی می‌کردند حالا با رویکرد تفریحات و مهارت‌های مثلاً دقت و تمرکز و اینا. اینا قطعاً تعطیل شده یعنی هر روز شاید روزی 4 ساعت 5 ساعت کار می‌کردند. حالا تقریباً شده یک روز در میون روزی دو ساعت سه ساعت و تعطیل شده دیگه کارشون و از نظر درآمدی هم قطعاً تحت تأثیر قرار داده درآمدشون هم کم شده».

مشکلات سازمانی کارکنان در مواجهه با بحران کرونا
مشکلات مدیریتی: شامل مشکلات ارتباطی و تشکیل جلسات، عدم اجرای برنامه‌های کاری با شیوع کرونا، محدودیت مأموریت کارکنان، سهل‌انگاری در انجام وظایف کاری، گزارش‌های غیرواقعی کاری (آمار غیرواقعی کالا)، مشکل مراجعات ارباب‌رجوع، نداشتن زیرساخت‌های ارتباط مجازی و دورکاری.

مشکلات ارتباطی و تشکیل جلسات: مانند عدم دسترسی به همکاران، کاهش افراد حاضر در جلسات حضوری، تشکیل جلسات مجازی و لغو جلسات حضوری
عدم اجرای برنامه‌های کاری با شیوع کرونا: رعایت پروتکل‌های بهداشتی، رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی، دورکاری، شیفت‌بندی کارکنان برای حضور در محل کار و کاهش ساعت کاری از جمله مواردی است که موجب می‌شود بسیاری برنامه‌های کاری تحت تأثیر قرار بگیرد و یا حتی به‌طور کامل کنار گذاشته شوند.

یکی از مصاحبه‌شوندگان شاغل در آموزش و پرورش عنوان می‌کند: «مثلاً قسمتی هستیم که آموزش می‌دادیم نیروی انسانی متخصص رو و بعد در کنارش هم مراجعین رو ویزیت می‌کردیم یعنی واحدی بودیم که مراجعین رو می‌دیدیم، حالا مراجعین ممکن بود خانواده‌ها باشند، دانش‌آموزان مشکل‌دار باشند. یا بعضاً همکاری بودند که

آقایان مشغول در شرکت توزیع برق عنوان می‌کند: «خب سهل‌تر گرفتن ما باعث این میشه که شاید خیلی از آمارها برای ما واقعاً به اون صورت واقعی نباشه بعداً توی تخصیص منابع مون، بعداً توی تعریف پروژه‌هامون به کمبود یا به زیاد بودن کالاها مواجه بشیم که بعد تبعات خاص خودش رو داره».

مشکل مراجعات ارباب‌رجوع: ازدحام جمعیت، فضاهای سر بسته و عدم تهویه مناسب و روشن بودن کولر و استفاده از خودکار مشترک، برگه‌ها و فرم‌ها و قرار گرفتن در فاصله نزدیک با افرادی که ممکن است به این ویروس مبتلا شده باشند و خودشان اطلاع نداشته باشند یا هنوز وخامت پیدا نکرده است، از جمله خطراتی است که کارکنان در این روزها با آن مواجه‌اند. ارتقای فرهنگ فاصله اجتماعی، استفاده از خدمات مجازی شاید تنها راه کاهش خطرات حضور مردم در این محیط و به تبع آن حفظ سلامت کارکنان خواهد بود. یکی از آقایان مشغول در شرکت توزیع برق عنوان می‌کند که «سواى بر اون خود استرس کار در انبار هم هست که محل ورود و خروج اجناس و کامیون‌هایی است که از شهرهای مختلف میان، زمانی که بندرعباس سفید اعلام شده بود کامیون‌ها مثلاً از مناطق قرمز می‌اومدن، ما ترس داشتیم، نیروهای ما ترس داشتند.» یکی از آقایان شاغل در آموزش و پرورش در این زمینه می‌گوید: «این دلیل که فضای مشاورهای که شما بخواهید مشاوره بدهید، حداقلش اینه که بین 45 دقیقه تا 1 ساعت طول می‌کشه. خب در یک فضای سر بسته با ماسک و این شرایط امکان دادن مشاوره به این شکل به مراجعین ما امکان پذیر نیست.» یکی از خانم‌های شاغل در سازمان امور مالیاتی بیان می‌کند: «چون ارتباط زیادی با مؤدی داریم در خطر هستیم».

نداشتن زیرساخت‌های ارتباط مجازی و دور کاری: فراهم بودن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، پذیرش تکنولوژی را آسان‌تر می‌کند. دسترسی به منابع و زیرساخت‌ها، میزان دستیابی کارکنان به اینترنت، دورنگار، تلفن، ایمیل و... پذیرش دور کاری را تسهیل می‌کند (رامین مهر و همکاران، 1392).

یکی از آقایان شاغل در آموزش و پرورش می‌گوید: «آموزش نیروی انسانی ما هم باز با مشکل برخورد و بخشی همون توسعه کار با نیروی انسانی ما بود که ما اون

بخش واقعاً ارتباطمون قطع شده از این جهت که ما چون زیرساخت‌های لازم رو نداریم. تا قبل از اینکه کرونا اتفاق بیفته ما سامانه‌ای داشتیم که توی اون سامانه ما دانش‌آموزای پر ریسکمون رو شناسایی می‌کردیم. دانش‌آموزی که در معرض خودکشی بود، در معرض بد رفتاری بود، افسردگی شدید داشت یا هر مسئله‌ای داشت ما سعی می‌کردیم به واسطه همکارمون با اون دانش‌آموز در ارتباط باشیم و اون ریسک‌های آسیب‌پذیری رو بیاریم پایین. به محض اینکه کرونا شیوع پیدا کرد عملاً دانش‌آموزان ارتباطشون با مدرسه قطع شد و به همین دلیل این حلقه واسطه ما که همکاران ما بودند با دانش‌آموز به مشکل برخوردند». یکی از آقایان شاغل در شرکت گاز عنوان می‌کند: «بحث زیرساخت‌های فناوری اطلاعات نمونه. یعنی ما از نظر محتوای آموزشی، تکنیک‌های آموزشی مشکلی نداریم. ولی زیرساخت و اینترنت و وب کم و حالا چالش‌هایی که توی حوزه پرسش و پاسخ داریم. اینها یه خورده چالشه».

مشکلات همکاران: شامل کمبود کارکنان با ابتلا به بیماری کرونا و کاهش تعامل با همکار:

کمبود کارکنان با بیماری کرونا (خود یا خانواده): بیمار شدن کارکنان یا بیماری یکی از اعضای خانواده آنان، وظایف کارکنان بین سایر همکاران تقسیم می‌شود و اگر در سازمانی چند نفر هم‌زمان بیمار شوند عملاً بخشی از مارها مختل می‌شود.

یکی از آقایان شاغل در شرکت توزیع برق می‌گوید: «یه وقفه‌هایی می‌افتاد بعضاً مخصوصاً زمانی که خیلی از دوستان ما توی انبار خودشون و یا خانواده‌هاشون گرفتار شدن، کمبود کارکنان علاوه بر این که کار انجام نمی‌شد استرس ناشی از عدم انجام کار رو هم به دنبال داشت. استرس ناشی از جوابگو بودن رو هم به دنبال داشت».

یکی از خانم‌های شاغل در اداره امور مالیاتی بیان می‌کند: «کسی در سازمان کرونا بگیره عملاً 14 روز نداریمش و بعد هم وضعیت جسمی مناسبی برای ادامه کار نداره». یکی از آقایان شاغل در شرکت نفت می‌گوید: «چند نفر که کرونا گرفتند یکی از پروژه‌هامون به مدت محدودی متوقف شد».

کاهش تعامل با همکار: کارمندان به طور متوسط 8 ساعت را در ادارات سپری می‌کنند و با توجه به اینکه انسان

در پایان قابل ذکر است که این مطالعه به بررسی مشکلات کارمندی پرداخت که در شرایط بحران کرونا در محل کار حاضر می‌شوند یا به دورکاری در منزل می‌پردازند. در این پژوهش دو مضمون فراگیر (مشکلات شخصی، مشکلات سازمانی) و پنج مضمون سازمان دهنده (روان‌شناختی، اجتماعی-زیستی، اقتصادی، مدیریتی، همکاران) و 23 مضمون پایه شناسایی شد.

در صورت تداوم شرایط ناشی از بیماری کرونا، مضامین شناخته شده در این مطالعه می‌تواند به مدیران و روسای سازمان‌ها و ادارات و شرکت‌های مختلف در رابطه با چگونگی مواجهه بهتر با کارمندان و شناخت دغدغه‌های فکری آنان کمک نماید. در همین راستا و با توجه به فاصله‌های ایجاد شده فیزیکی و هم روابط اجتماعی، پیشنهاد می‌شود:

- آموزش‌های مجازی و برگزاری دوره‌ها و جلسات مشاوره (کاری و خانوادگی و سبک زندگی جدید و فرزندپروری در قرنطینه) در دستور کار مدیران دستگاه‌های اجرایی قرار گیرد. جهت چابک‌سازی دورکاری‌های تحمیلی و حمایت از کارکنان مسابقات مجازی و برگزاری بازی‌های آنلاین و تشکیل تیم‌های مجازی جهت سرگرمی و تقویت روحیه کار تیمی و افزایش هوش و جلوگیری از پیری و کندذهنی در دوران کرونا در دستور کار مسئولین نشاط و سرگرمی و فعالیت‌های جنبی در سازمان‌ها قرار گیرد.

- تعداد جلسات مجازی و جلسات آنلاین شورای اداری دستگاه‌ها افزایش پیدا کند و در این جلسات می‌توان ضمن بررسی مشکلات و دغدغه‌های فردی و سازمانی به کارکنان و نیروی انسانی یادآور شد که جایگاه آنان در سازمان فراموش نشده و کماکان برای مدیران و مجموعه از اهمیت لازم برخوردارند.

- استفاده از نرم‌افزارهای دورکاری توسط مدیران و کارکنان جهت رصد بهتر فعالیت‌ها و ارزیابی عملکرد در دوران دورکاری و ایجاد کانال‌های ارتباطی منسجم و منظم به شیوه‌ای نوین و کم‌هزینه.

- توجه به فرهنگ ایرانی و ایجاد نشاط و شادابی و زنده نگه‌داشتن آداب و رسوم و مناسبت‌ها با برگزاری برنامه‌هایی همچون شب شعر مجازی، جنگ‌های مجازی و نشست‌های صمیمانه توسط معاونت‌های فرهنگی.

موجودی اجتماعی است نیاز به تعامل با سایر همکاران چه تعامل کاری و چه تعامل و مراودات شخصی و دوستانه از جمله نیازهای طبیعی انسان به شمار می‌رود که متأسفانه با شیوع این بیماری علاوه بر تعاملات ضروری کاری، تعاملات دوستانه هم تحت تأثیر قرار گرفته است.

یکی از آقایان مشغول در آموزش و پرورش عنوان می‌کند: «ارتباط ما با سایر همکاران، ارتباطمون با بخش آموزش تقریباً قطع شد.» یکی از آقایان مشغول در شرکت توزیع برق عنوان می‌کند: «اداره ما امور تدارکات یه جوریه که همه دوستان قبل از کرونا، مثلاً جمع‌مون خیلی جمع‌تر بود، خیلی وقت‌ها صبحونه باهم می‌خوردیم با هم بیشتر تعامل داشتیم.»

بحث و نتیجه‌گیری

شیوع ویروس کووید 19 و بحران ناشی از آن و اقدامات انجام شده برای مهار آن روال عادی زندگی مردم را تغییر داده و باعث شده است که بسیاری از افراد احساسات منفی مانند اضطراب و ترس را تجربه کنند. با تغییرات ناگهانی و اجبار به دورکاری و کار از خانه، جدایی کار و زندگی شخصی را مبهم کرده و در نتیجه، این تغییرات تحمیلی بازده کاری و انگیزه بسیاری از کارکنان را کاهش داده و سلامت روانی آنها تحت تأثیر استرس و اثرات منفی آن قرار گرفته است. کار از راه دور و دور بودن از محل کار و دفتر و شرکت یا سازمان اگر چه به کارمند اجازه می‌دهد تا در طول همه‌گیری بیماری کار خود را از خانه انجام دهد اما انزوای فضای کاری و سرمایه‌گذاری‌های اضافی در کانال‌های ارتباطی کار بیش‌ازحد یا خیلی کم عدم دید مدیریت برای تعیین کمیته خروجی‌ها تأخیر در تصمیم‌گیری، عدم اعتماد به مدیریت سازمان، مسائل توسعه شغل عدم امنیت شغلی عدم تعادل کار و زندگی و انزوای اجتماعی و اختلالات خانوادگی و افزایش استرس شغلی را به دنبال داشته و علاوه بر این بحران کووید 19 آموزش، مراقبت و رفاه کودکان را به چالش کشیده و بسیاری از والدین را در تعادل بین مسئولیت کاری و خانوادگی خود دچار مشکل کرده است. در شرایط کنونی قرنطینه و تعطیلی مدارس فقدان مراقبت از کودکان اثرات منفی قابل توجهی بر رشد آنها داشته است.

5. بررسی نتایج آموزش سبک زندگی در دوران کرونا و تأثیر آن بر مدیریت دورکاری در خانه
6. انجام دادن پژوهش با موضوع مشابه در سازمان‌های دیگر و صنایع مختلف
در پایان لازم به ذکر است با توجه به شرایط قرنطینه و محدودیت مکانی، زمانی و موضوعی، از نظر اجرای این تحقیق با محدودیت مواجه بوده، نگاه‌های محافظه‌کاری برخی از مدیران و اجتناب از انجام مصاحبه، اجرای پژوهش را با مشکلاتی مواجه کرد.

سپاسگزاری

با تشکر از مدیران ادارات دولتی استان هرمزگان که نهایت همکاری را جهت گردآوری اطلاعات داشته‌اند. همچنین شایسته است از کلیه افرادی که با نظرات خود بر غنای مقاله افزودند، قدردانی کنیم.

منابع

- Alipour, A., Ghadami, A., Alipour, Z., & Abdollahzadeh, H. (2020). Preliminary Validation of the Corona Disease Anxiety Scale (CDAS) in the Iranian Sample. *Quarterly Journal of Health Psychology*, 8(4) (32), 163-175. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=741688> (In Persian)
- Arora, Simple; Chaudhary, Priya; & Singh, Reetesh Kr. (2021). Impact of coronavirus and online exam anxiety on self-efficacy: the moderating role of coping strategy. *Interactive Technology and Smart Education*.
- Asgari, Mohammad; Entezari, Malihe; Aminaie, Hengameh; & Rezazadeh, Reyhaneh. (2022). The psychological dimensions of Covid's disease and its psychological damage: A systematic review study. Retrieved March 24, 2021, from <http://ensani.ir/en/article/428531/Psychological-Dimensions-of-Covid-19-Dise-and-Psychological-Damages-from-the-Study-Review> (In Persian)
- Bampouri, S., & Ghaljeh, M., & Navidiyan, A. (2019). The Effect of Time Management Training on Stress and Burnout of Nurses in Educational Hospitals of Zahedan University of Medical Sciences 2018. *sadra medical sciences journal*, 7(4), 401-412.

- با توجه به شرایط حاکم و افزایش هزینه‌های نگهداری و مراقبت از فرزندان، بیماران، سالمندان و معلولین و نظر به کاهش درآمد کارکنان و سرپرستان خانواده‌ها و در مواردی کاهش پرداخت اضافه‌کار و حذف مأموریت‌های کاری و مواردی از این قبیل پیشنهاد می‌شود صندوق‌های وام درون سازمانی از سوی واحدهای معاونت اداری مالی دستگاه‌ها در دستور کار قرار گیرد و با اعمال شرایط بازپرداخت منقطع، مدیران حسن نیت خود را نسبت به حمایت حداکثری از زیرمجموعه خود نشان دهند.

پیشنهادها

1. بررسی تأثیر مشکلات شخصی ایجادشده در اثر کرونا بر عملکرد سازمانی کارکنان و ارائه راه‌کارها
2. بررسی راهکارهای مدیریت منابع انسانی در جهت ارائه حمایت‌های روحی و روانی
3. بررسی راهکارهای ایجاد نشاط سازمانی در دوران کرونا
4. بررسی تأثیر بحران کرونا بر عملکرد کارکنان در سازمان با استفاده از روش کیفی و کمی

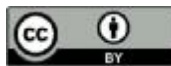
<https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=784343> (In Persian)

- Bhattacharjee, Anol. (2015). *Social Science Research: Principles, Methods, and Procedures*. Amir Sabzaljan. Tehran: Sepherandish. (In Persian)
- Braun, Virginia; & Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Davari, Ali; & Saneie, Mehdi. (2020). Risks and business strategy in winter 99. Retrieved March 24, 2021, from <https://ent.ut.ac.ir/screen> (In Persian)
- Farahati, Mehrzad. (2021). Psychological consequences of the coronavirus outbreak in the community. *Journal of Social Impact Assessment*, (2). Retrieved from https://elmnet.ir/article/223963432231/psychological-consequences.of.coronavirusinfluence-in-society?Elm_num=1 (In Persian)
- Gromada, Anna; Richardson, Dominic; & Rees, Gwyther. (2020). Childcare in a global crisis: The impact of COVID-19 on work and family life.
- Hasangholipour, h., Amiry, M., & Pourezzat, A. (2017). Developing a Model for the Evaluation of Effective Retention Policy for

- Faculty Members in Higher Education. *Journal of public administration*, 9(3), 489-516. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=663027> (In Persian)
- Karakose, Turgut; Yirci, Ramazan; & Papadakis, Stamatis. (2021). Exploring the Interrelationship between COVID-19 Phobia, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Life Satisfaction among School Administrators for Advancing Sustainable Management. *Sustainability*, 13(15), 8654. <https://doi.org/10.3390/su13158654>
- Mahmoodi, Akbar. (2020). Lack of hygiene against epidemics (corona) from the perspective of jurisprudence and law. *Islamic Law*, 17 (64), 197-224. Recovery from <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=565904> (In Persian)
- Mikaeilian, Nilufar; Parviz Molavi, Sanaz Einy, Ramin Tagavy. (2017). Effectiveness of Emotion Focused Therapy on Emotional Dysregulation, Hopelessness and Suicidal Ideation in Post-Traumatic Stress Disorder Veterans. *Iranian Journal of War and Public Health*, 9(36), 111. magiran.com/p1716172 (In Persian)
- Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. (2019). An Introduction to the Effects of Corona Outbreaks on the Iranian Economy - First Edition. Retrieved March 24, 2021, from <https://www.mcls.gov.ir/en/article/1490/income-to-the-works-of-corona-influence-on-iran-economy-edition-first> (In Persian)
- Mohabati Zahan, Hossein; Yaqubi, Noor Mohammad; Mohammadi, Mohammad; & Mahmoudzadeh Vashan, Mehdi. (2020). Designing a step-by-step crisis management model with the capacity building approach of local communities using the meta-combined method. *governmental management*. (2). Retrieved March 24, 2021, from <http://ensani.ir/en/article/471432/design-the-stage-model-of-crisis-management-with-the-capacity-building-of-local-communities-with-use-Method-meta-combination> (In Persian)
- Mohammad Shafi'i, Mohammad; & Mohammad Shafi'i, Amir Hussein. (2015). Crisis and its management solutions. Paper presented at the International Conference on Research in Science and Technology. Retrieved from <https://www.sid.ir/Fa/Seminar/ViewPaper.aspx?ID=58872> (In Persian)
- Moon, M. Jae. (2020). Fighting COVID-19 with agility, transparency, and participation: wicked policy problems and new governance challenges. *Public administration review*, 80(4), 651-656.
- Muralidhar, Budumuru; Prasad, Dr KDV; & Mangipudi, Dr Mruthyanjaya Rao. (2020). Association among Remote Working Concerns and Challenges on Employee Work-Life Balance: An Empirical Study Using Multiple Regression Analysis with Reference to International Agricultural Research Institute, Hyderabad. *Social Science Research Network*. Retrieved from <https://papers.ssrn.com/abstract=3650802>
- Parfand, Ibrahim; & Soleimanpour Imran, Mahboubeh. (2015). Evaluation of the effectiveness of in-service training courses for North Khorasan Red Crescent staff. In the Red Crescent Society of North Khorasan, Bojnourd, Iran. National Conference on Psychology and Educational Sciences. Retrieved from <https://www.sid.ir/Fa/Seminar/ViewPaper.aspx?ID=22284> (In Persian)
- Pouladi, M., Entezari, M., Hashemi, M., Bahonar, A., Hushmandi, K., & Raei, M. (2020). Investigating the Efficient Management of Different Countries in the COVID-19 Pandemic. *journal of marine medicine*, 2(1), 18-25. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=806719> (In Persian)
- Raihan, Mohammad Mojammel Hussain. (2020). Mental health consequences of COVID-19 pandemic on adult population: a systematic review. *Mental Health Review Journal*.
- Raminmehr, H., Edraki, M., Tavakoli, S., & Amjadi Kivi, M. (2013). Strategic Evaluation of Teleworking Pattern for Teleworkers. *Journal of Strategic Management*, 4(14), 53-73. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=682416> (In Persian)
- Sadeghian, H., Khodaei ardakani, M., Eskandari, H., Tamizi, Z., & Khodaei, A. (2013). Symptomology of Patients Atients with Obsessive Compulsive Disorders When Referring to Clinical Centers in Thran. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing (ijpn)*, 1(2), 21-29. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=318823> (In Persian)

- Taheri Namhail, Ibrahim. (2020). Investigating the consequences of corona virus on the economy of Iran and the world. *Transcendent Governance*, (2), 171-181. Recovery from <http://ensani.ir/fa/article/450913/> (In Persian)
- Taherinia, M; & Hasanvand, A. (2020). Economic consequences of Covid-19 disease on the Iranian economy; With an emphasis on employment. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(3), 43-58. magiran.com/p2202699 (In Persian)
- Yazdani, Fayyaz. (2020). Alarm in sedentary and obese students. *Third National Conference on Student Sports Achievements*. Retrieved from <https://civilica.com/doc/1168445/> (In Persian)
- Zamani, Payam. (2020). The effect of coronary heart disease on anxiety and depression. *The first national conference on crisis intervention and mental health promotion*. Retrieved from <https://civilica.com/doc/1181911/> (In Persian)

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)