

بسمه تعالی

موضوع اسلاید آموزشی : تعادل کار - زندگی

مصطفی پرخوان

- دکتری مدیریت حرفه ای کسب و کار

- پژوهشگر، مدرس دانشگاه و آموزش های سازمانی

- مشاور عالی حوزه منابع انسانی و فرآیندها

- ارزیاب ارشد جایزه تعالی منابع انسانی

- آدرس تلگرام : t.me/DrMostafaPorkhan

بیان مسأله:

در جامعه های در حال گذر و توسعه، و با توجه به تحول در نهاد کار و خانواده و جدایی این دو از هم، تعارض نقش عموماً و عدم تعادل بین نقش های شغلی و خانوادگی بطور ویژه اجتناب ناپذیر است. اگرچه درگیری در هر یک از نقشهای کاری و خانوادگی می تواند اثرات مثبتی برای افراد بدنبال داشته باشد (رودبارد و همکاران، ۲۰۰۱)، اگر کارکنان قادر به ایجاد تعادل میان مسؤلیتهای مرتبط با هر یک از دو نقش نباشند پتانسیل ایجاد عدم تعادل میان نقشها افزایش خواهد یافت (فرون و همکاران، ۱۹۹۲؛ گرین هاوس و بولی موریان، ۱۹۹۶؛ پاول، ۲۰۰۳). امروزه عدم تعادل میان شغل و مسؤلیتهای خانوادگی یک تجربه مشترک برای بسیاری از کارکنان است. هنگامی که افراد با فشارهایی برای موفقیت در هر دو زمینه کاری و زندگی شخصی مواجه می شوند، این تعارض ممکن است تشدید یابد (هامر، آلن و گریگس بای، ۱۹۹۷؛ لاندبرگ و همکاران، ۲۰۰۳). با توجه به اهمیت موضوع مورد نظر و تأثیرات آن بر خانواده ها و سازمان ها، تحقیقات زیادی در این رابطه انجام شد اما در بررسی ارتباط میان این دو بعد مهم یعنی کار و خانواده، محققان بیشتر بر پیامدهای منفی عدم تعادل تمرکز کرده اند (رودبارد و ادواردز، ۲۰۰۰)



ضرورت و اهمیت:

در سال های اخیر سازمان ها دچار دگرگونی زیادی شده اند. نیاز به جذب و حفظ نیرو های مستعد و کارآمد در بازار رقابتی چالشی است که همه سازمان ها با فعالیت ها و اندازه های سازمانی مختلف با آن روبرو هستند(دان و تگ، ۲۰۰۷). یکی از رویکردهای استراتژیکی و عامل برانگیزاننده قوی برای افزایش آگاهی و فعالیت سازمانی توجه به منابع انسانی و سیاست های مرتبط با تعادل کار و زندگی می باشد(پوکک و همکاران، ۲۰۰۱؛ راسل و بومن، ۲۰۰۸). از آنجا که نتایج برخی مطالعات ^[1]EOC نشان می دهد، نیروی کاری با کفایت و کارآمدی بالا در تمام بخش های حرفه ای، برای مدیریت تعهدات خانوادگی خارج از محل کار، بدنبال مشاغلی با مهارت و حقوق پایین یا بدنبال کار در شرکت هایی با انعطاف بالاتر بوده، که این امر منجر به فرار مغزها و از دست دادن نیروهای کاری توانمند در سازمان ها گشته و بخش منابع انسانی را به چالش می کشاند (دان و تگ، ۲۰۰۷).

همچنین امروزه تعادل بین کار- زندگی جزء نگرانی های نیروهای انسانی در کشورهای صنعتی می باشد. بسیاری از کارکنان در کشورهای اروپایی، استرالیا و ایالات متحده از میزان ساعت کاری و تجربه فشار کاری بالا و مسائل سلامتی جسمانی و روانی ناشی از کار، ناراضی هستند و در نهایت همه اینها منجر به نگرانی سازمان ها و بررسی آثار منفی تعارض بین کار- زندگی بر سازمان ها نظیر: کاهش سطح تولیدات، افزایش میزان غیبت کارکنان، افزایش ترک کار و جابجایی شغلی کارکنان، هزینه های بیماری، نگرش منفی به سازمان و رضایت شغلی پایین، و راهکارها شده است.

بنابراین تعادل کار- زندگی بعنوان حوزه مهمی از مدیریت منابع انسانی، توجه زیادی از سازمان ها، محققان، مدیریت و نمایندگی های کارکنان و رسانه های عمومی را به خود جلب کرده است (پوکک و همکاران، ۲۰۰۱؛ راسل و بومن، ۲۰۰۸).

اهم اهداف :

- مقایسه تعادل/عدم تعادل بین کار و زندگی در سطوح مختلف سازمانی
- مقایسه مسئولیت های شغلی در سطوح مختلف سازمانی و بررسی تأثیر آن بر عدم تعادل بین کار و زندگی
- مقایسه ساعت کاری در سطوح مختلف سازمانی و بررسی تأثیر آن بر عدم تعادل بین کار و زندگی
- مقایسه حمایت در محل کار در سطوح مختلف سازمانی و بررسی تأثیر آن بر عدم تعادل بین کار و زندگی
- مقایسه کنترل بر کار در سطوح مختلف سازمانی و بررسی تأثیر آن بر عدم تعادل بین کار و زندگی
- تعیین میزان اهمیت شاخص های موثر بر تعادل کار و زندگی بر اساس سطوح سازمانی
- ارائه راهکار بر اساس اهمیت عوامل موثر بر تعادل بین کار و زندگی و...

تعادل کار- زندگی:

تعریف تعادل از دیدگاه کارکنان، حفظ تعادل بین مسئولیت های کار و خانه می باشد .

(سیری و همکاران، ۲۰۰۲).

در تعریف دیگر تعادل بین کار و زندگی، شرایطی است که در آن آزادی کارکنان در پرداختن به فعالیت ها و مسئولیت های دلخواه خود، خارج از محیط کار مخدوش نشود.

همچنین تعادل در کار و زندگی یعنی یک روز سرشار از موفقیت و خشنودی در ۴ بخش از زندگی: کار، خانواده، دوستان و خود.

اخیراً تعادل بین کار- زندگی را:

۱. تعادل در زمان صرف شده در نقش ها و جنبه های مختلف زندگی
۲. تعادل در میزان درگیری بین نقشها و مدیریت همزمان تقاضاهای جنبه های مختلف زندگی
۳. تعادل در سطح رضایت از نقشهای کاری و غیر کاری

تعریف می شود. بنابراین برای ایجاد تعادل بین کار - زندگی دیدگاه چندگانه ای باید در نظر گرفته شود، زیرا که عدم تعادل در هر یک از مولفه های بالا با وجود تعادل در زمینه های دیگر تعادل کار- زندگی را بهم خواهد زد.

تعارض کار - خانواده نوعاً این گونه تعریف شده است: "یک نوعی از تضاد درون نقشی که در آن فشارهای نقش از هر دو بعد کار و خانواده منجر به ایجاد ناسازگاری میشود" و دارای دو بعد تداخل کار و خانواده و تداخل خانواده و کار می باشد. اخیراً محققان بیان داشته اند که این فشارهای نقش، باعث ایجاد و هدایت اثرات منفی از یک بعد بر ابعاد دیگر میشود (فرن و همکاران، ۱۹۹۲؛ فورد و همکاران، ۲۰۰۷).

تاریخچه و تحقیقات انجام شده:

اولین تحقیق در این زمینه در اواخر دهه ۱۹۷۰ انجام شد، که تعادل بین کار و زندگی شخصی را توصیف کرد. در ایالات متحده اولین بار این مفهوم در سال ۱۹۸۶ مطرح شد. در طول دهه ۸۰ شناسایی ارزش ها و نیازهای سهامداران مونث آغاز گردید و پیشگامان سازمان ها نظیر IBM, Merck, Deloitte, Touche شروع به تغییر دادن سیاست ها، روش ها و منافع داخلی محل کار کردند که این تغییرات در ابتدا مربوط به زنان بود، نظیر: مرخصی زایمان، برنامه های دستیار کارمند، ساعات کار شناور، کار در منزل بودند، که بعدها در مورد مردان نیز اعمال شد. در ۲۵ سال گذشته به دلیل افزایش استفاده از تکنولوژی و محیط کار رقابتی، تعادل بین کار و زندگی بهم خورده است. محققان بیان کردند که بکارگیری تکنولوژی باعث راحت تر شدن زندگی و حذف برخی از کارهای خانه شده است که موجب آزاد شدن وقت گردیده است که این وقت صرف کار می شود تا رسیدگی به امور خانواده و زندگی شخصی (آندرسون و جنیفر، ۲۰۰۶).

بنابراین اهمیت این امر و تأثیرات آن بر سازمان‌ها کنجکاوی بسیاری از سازمان‌ها و محققان را به خود جلب کرد.

از تحقیقات اولیه در اواخر دهه ۱۹۷۰ به پژوهش‌های راپوپورت و راپوپورت (۱۹۶۹)؛ رنشاو (۱۹۷۶)؛ کانتر (۱۹۷۷)؛ پلک (۱۹۷۷) و هندی (۱۹۷۸) می‌توان اشاره کرد که نتایج این تحقیقات بطور کلی نشان می‌دهد که کار و خانواده به طرق مثبت و منفی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند.

پاتریسیا (۱۹۸۸) در پژوهشی روی ۷۵۷ مرد و ۲۷۰ زن متأهل رابطه بین ویژگی‌های رفتاری شغل و تقاضاهای ساختار خانواده و تضاد بین کار و زندگی را بررسی کرد و دریافت که بین زمان کار، تقاضای شغل و تعداد فرزندان در خانه و تضاد بین کار و زندگی رابطه وجود دارد.

در تحقیق ساموئلز (۱۹۹۲) اثر ۵ مجموعه متغیر در غالب ۳ نوع تعارض کار و زندگی (شغل-همسر، شغل-شریک و شغل خانه داری) روی ۳۴۵ زن متأهل گزارش شد، و اثر این نوع تعارضات بر خروجی‌های کار اندازه‌گیری شد. نتایج این پژوهش نشان داد که زن‌های متأهل درجه متوسطی از تضاد را تجربه کرده‌اند.

فرون، راسل و کوپر(۱۹۷۷) فرضیه پلک در مورد تفاوت رابطه کار و زندگی را روی ۶۳۱ کارمند(۲۷۸ مرد و ۳۵۳ مرد) مورد بررسی قرار دادند، نتایج این تحقیق نشان داد که بیشتر کار موجب اختلال در زندگی می شود تا زندگی موجب اختلال در کار . نتایج این پژوهش تفاوتی برای نقش جنسیت پیدا نکرد.

دوکس باری و همکاران(۱۹۹۴) تحقیقی روی ۱۹۸۹ خانواده تک والدینی با بچه های در گروه سنی ۶ تا ۱۲ سال انجام دادند، یافته های این تحقیق نشان داد افرادی که کنترل زیادی روی کار خود دارند، سطح پایینی از تعارض کار و زندگی دارند و خانواده های تک والدینی مشکلات بیشتری را در این زمینه نشان می دهند.

آمینا(۱۹۹۶) تحقیقی روی رضایت از کار و زندگی و خانواده با استفاده از مدل کوپلمن و همکارانش(۱۹۸۳) انجام داد، که نتایج این تحقیق نشان داد رابطه منفی بین تعارض کار و زندگی و رضایت شغلی، و رابطه مثبتی بین تضاد کار و زندگی و میزان رضایت از خانواده وجود دارد.

بانتینگ در پژوهشی نشان می دهد که از سال ۱۹۷۷ تا ۱۹۹۷ مدت زمان کار در هفته از ۴۳ ساعت به ۴۷ ساعت در هفته افزایش یافته است، که موجب اختلال زندگی فردی و عدم تعادل بین زندگی و کار شده است.

کارلسون (۱۹۹۹) در تحقیقی روی ۲۲۵ کارمند نشان داد که تعارض کار و زندگی تأثیر بسیار منفی بر رفتار و خستگی و زمان دارد.

لسلی و سینتیا نیز در سال ۲۰۰۳ در تحقیق شان تاثیر تعارض کار-زندگی را بر افزایش غیبت، ترک کار و کاهش رضایت شغلی بررسی کردند.

بالمفورس و گاردنر (۲۰۰۶) در پژوهشی روی ۷۵ کارمند رد نیوزلند نشان دادند که بین تضاد کار و زندگی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد.

همچنین رابطه عدم تعادل بین کار - خانواده با عملکرد شغلی پایین (فرون و همکاران، ۱۹۹۷؛ کوسک و

همکاران، ۲۰۰۱)، جابجایی شغلی (گرین هاوس و همکاران، ۲۰۰۰)، رفتار غیر مشارکتی (بویر و

همکاران، ۲۰۰۵)، افسردگی (فرون و همکاران، ۱۹۹۶)، فرسودگی (اوزکی و کوسک، ۱۹۹۸)، نیت ترک

شغل (بویار و همکاران، ۲۰۰۳) و سطوح پایین رضایت از شغل، خانواده و سازمان (نتمیر و همکاران،

۱۹۹۶) طبق تحقیقات مذکور مطرح شده است، اگر چه ممکن است عوامل دیگری نیز در این بین قرار

گیرند (فرونیت، ۱۹۹۷؛ وانیه و همکاران، ۲۰۰۴).

با تشکر از حسن توجه شما