

۱۳۹۴/۰۳/۲۹

مدیریت نظام تعادل بین کار و زندگی شخصی جهت

ارتقاء سلامت جسمی و روحی

www.ketab.ir



سرشناسه	: نظرزاده دناک، مژده، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت نظام تعادل بین کار و زندگی شخصی جهت ارتقاء سلامت جسمی و روحی/مولفین مژده نظرزاده دناک، محمد حسین پور.
مشخصات نشر	: تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۶۰ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۱۲۱-۵
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۳۴.
موضوع	: تعادل بین کار و زندگی
موضوع	: Work-life balance
موضوع	: بهداشت روانی
موضوع	: Mental health
شناسه افزوده	: حسین، محمد، ۱۳۴۵ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۶۲۵/۴۹۰۱۰۱D / م۴ن
رده بندی دیویی	: ۱/۶۵۰
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۷۳۲۱۰۷

مدیریت نظام تعادل بین کار و زندگی شخصی جهت ارتقاء سلامت جسمی و روحی

مؤلفین:	مژده نظرزاده دناک-محمد حسین پور
ناشر:	سنجش و دانش
تیراژ:	۵۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول، ۱۳۹۶
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۱۲۱-۵
قیمت:	۱۸۰۰۰ تومان

آدرس: خ دانشگاه - تقاطع روانمهر - ساختمان سنجش و دانش پ ۱۲۶

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.

فهرست مطالب

۷	مقدمه
۸	● تعریف و تاریخچه تعادل بین کار و زندگی
۱۰	● عوامل و شرایط بروز عدم تعادل در کار و زندگی
۱۴	عوارض عدم تعادل در کار و زندگی
۱۴	روسای قلدر و تاثیر روی جسمی بر زندگی کاری و شخصی
۱۷	نظام سلامت جسمی و روحی
۱۷	تعریف سلامت (Health)
۱۹	ابعاد سلامتی
۱۹	بعد جسمی
۲۱	عوامل موثر بر سلامتی (تعیین کننده های سلامتی - Determinants of Health)
۲۴	درک گستردگی عوامل موثر بر سلامت اجتماع
۲۵	لزوم سیاست گذاری برای بهبود وضعیت سلامت
۲۷	نتیجه گیری
۳۰	نشانه استرس کاری و راه های برطرف کردن آن
۳۰	استرس ناشی از کار چیست؟
۳۳	آسیب های کار زیاد بر زندگی خانوادگی
۳۵	آیا با کارتان ازدواج کرده اید؟
۳۷	چگونه بین کار و زندگی تعادل برقرار کنیم؟
۳۸	شرح وظایف و مسئولیت های هر نقش
۳۸	احساس و عاطفه یا منطق و قانون
۴۱	چند نکته برای ایجاد میان تعادل کار و زندگی

۴۲	 زنان شاغل و مسأله برقراری تعادل بین کار و زندگی
۴۲	 تعادل کار و زندگی
۴۳	 تأثیرگذاری نقش شغلی بر زندگی افراد
۴۴	 تضاد و فشار نقش
۴۵	 چگونگی برقراری تعادل بین کار و زندگی
۴۷	 توصیه هایی به زنان شاغل جهت تعادل در کار و زندگی شخصی
۴۸	 نکاتی جهت ابسکه زندگی متعادل داشته باشیم
۵۰	 متعادل بودن در زندگی از دکتر وین دایر
۵۴	 ایجاد تعادل از طریق هماهنگی
۵۴	 مدیریت فکر و تعادل از دکتر وین دایر
۶۰	 فهرست منابع :

چکیده

در این کتاب مدیریت نظام تعادل بین کار و زندگی و تاثیر آن بر روی سلامت جسمی و روحی افراد بررسی شده است. ضرورت مدیریت کردن تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی به منظور کاهش اثرات منفی عدم تعادل بیان شده است. اشاره شده است که تحقیقات صورت گرفته در آمریکا نیز از هر ۱۰ نفر شاغل، ۷ نفر دچار تعارض و عدم مدیریت بین کار و زندگی می باشند و به مرور زمان نیز با پیشرفت تکنولوژی و سرعت بالای تغییر نوع زندگی نیز این تعداد رو به افزایش می باشد. همچنین طبق تحقیقی که در آمریکا انجام گرفت، ۳۵ درصد از نیروی کار آمریکا به طور مستقیم قدری یا «بدرفتاری مداوم توسط یکی از همکاران که شکل آزار کلامی، تهدید، ارباب، تحقیر یا خرابکاری عمدی، در کار» را به خود گرفته، تجربه کرده اند و حدود ۷۲ درصد از این افراد قلدر، رئیس بوده اند همه این نوع ندری ها مشکل ساز هستند، رضایت کاری را از بین برده و باعث می شوند کارمندان تلاشی برای بالا بردن عملکرد کاری خود نداشته باشند. و جای سوال نیست که کار کردن در چنین محیطی سطح دلخیزی، استرس و اضطراب در افراد ایجاد می کند که زندگی شخصی آنها را نیز دچار مشکل می کند و رویه اشتباه و نوآوری را در محل کار از بین می برد. یک رئیس قلدر می تواند بر زندگی خصوصی افراد نیز تاثیر گذارد زیرا اضطرابی که ایجاد می کند بر سلامت فرد تاثیر می گذارد. لذا تعارض بین کار و زندگی مسئله اغلب افراد، سازمانها و جوامع می باشد و شدت و ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و توسعه یافتگی، ارزشهای فرهنگی و اجتماعی، سیاستها و برنامه های سازمانها و دولتها و ویژگیهای فردی رابطه دارد. همچنین، با توصیف و تشریح مدیریت نظارت بر سلامت جسمی و روحی و با توجه به تعریف سلامتی (تعریف WHO) متوجه می شویم که سلامتی یک مسئله چند بعدی است حتی امروزه

علاوه بر بعد جسمی، روانی و اجتماعی، جنبه معنوی را هم در نظر می‌گیرند. و باید توجه داشت که ابعاد مختلف سلامتی و یا بیماری بر یکدیگر اثر کرده و تحت تاثیر یکدیگر قرار دارند. چنانچه مشکلات جسمی بر روان فرد مشکلات روانی بر جسم او و نیز هر دوی آنها بر جامعه و اختلالات موجود در جامعه بر هر دو بعد دیگر سلامتی اثر می‌گذارند، لذا باید اقداماتی که از سوی دولت برای ارتقای سلامتی با در نظر گرفتن حمایت از مدیریت نظام تعادل بین زندگی کاری و شخصی صورت پذیرد و در آن به تمام جوانب سلامتی فردی (جسمی و روانی و معنوی) و سلامت کلی جامعه توجه داشته باشد.

۱- *مژده نظرزاده دنا، کارشناس شرکت بیمه آسیا، کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی (گرایش

مدیریت استراتژیک)، ایمیل: MND1386@YAHOO.CO.UK

۲- دکتر محمد حسین پور، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، دکترای برنامه ریزی درسی

در طلوعه قرن جدید که سازمان ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند ، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود ، نیروی رقابتی جهانی ، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده ها سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود ، روش های جدید را در پیش بگیرند ، به گونه ای که سازمان ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخیزند (گجسل ۴۶ و همکاران ، ۲۰۰۳ به نقل از ضیایی و همکاران ، ۱۳۸۸). این سازمان ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند توجه خود را معطوف به کارکنان کرده اند ، زیرا توجه به کارکنان با ایجاد تغییر سروکار دارد.

بالا بودن کارایی و بهره رسانی سازمان ها امری است که همانند دیگر منابع نیروی انسانی جامعه نیازمند برخوردای آنان در سلامت ، روانی و جسمانی و نشاط و آرامش می باشد که تامین داشتن چنین ویژگی هایی در گرو داشتن زندگی سالم و پر تحرک و استفاده بهینه از ایام و اوقات فراغت در جهت تامین سلامت عمومی می باشد . لذا سازمان هایی که علاقمند به بهبود کیفیت زندگی کاری مطلوب هستند می کوشند تا احساس طراوت و پویایی و نشاط را در کارکنان ایجاد کنند . (ساعتچی ، ۱۳۸۰).

بر طبق گزارشی جدید از مجله جامعه شناسی آمریکایی که ، سازمان مؤسسه ملی بهداشت آمریکا و مراکز پیشگیری بیماری ها تهیه شده است، از هر ده نفر به در آمریکا کار می کنند هفت نفر در برقراری تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی مشکل دارند این تعداد با زمان رو به افزایش بوده است (سیامک مظاهری ، ۱۳۹۳)

همچنین طبق تحقیقی که در سال ۲۰۰۲ انجام گرفت، ۳۵ درصد از نیروی کار آمریکا به طور مستقیم قلدری یا «بدرفتاری مداوم توسط یکی از همکاران که شکل آزار کلامی، تهدید، ارباب، تحقیر یا خرابکاری عمدی در کار» را به خود گرفته، تجربه کرده اند — و ۱۵ درصد دیگر نیز شاهد قلدری در محل کار بوده اند. حدود ۷۲ درصد از این افراد قلدر، رئیس بوده اند! همه این نوع قلدری ها مشکل ساز هستند. قلدرها هوای محل کار را آلوده می کنند، رفاقت ها را خراب کرده، رضایت کاری را از بین برده و باعث می شوند کارمندان تلاشی برای بالا بردن عملکرد کاری خود نداشته باشند. و

جای سوال نیست که کار کردن در چنین محیطی سطح بالایی از استرس و اضطراب در افراد ایجاد می‌کند که زندگی شخصی آنها را نیز دچار مشکل می‌کند. رفتارهای قلدرانه، چه ریاستان باشد چه همکاران، روحیه اشتیاق و نوآوری را در محل کار از بین می‌برد. مدیریت با ترس هیچ‌وقت موثر نیست؛ برای گرفتن بهترین نتیجه همه چیز باید بر پایه احترام باشد. یک رئیس قلدر می‌تواند بر زندگی خصوصی افراد نیز تاثیر بگذارد زیرا اضطرابی که ایجاد می‌کند بر سلامت فرد تاثیر می‌گذارد (مجله دکتر سلام، ۱۳۹۳)

لذا این روضه سبب شده توازن بین کار و خانواده تبدیل به یک مساله حساس برای بسیاری از سازمان‌ها و دولتی شود و آنها سعی کرده اند از طریق آموزش به کارمندان خود برای برقراری برانزیزین های غیب و معضلات دیگر را کاهش دهند. در آموزش های جدیدی که به کارمندان و مدیران شرکهای بزرگ داده می شود، این حقیقت به آنها یادآوری می شود که بر خلاف تصورات سابق کار و زندگی شخصی را ۲ رقیب دیرینه می دانند (پرداختن به هر کدام باعث عقب ماندن از دیگری می شود) کار و زندگی شخصی، دیگر ۲ عامل رقیب نیستند، بلکه مکمل یکدیگرند. (محمد صادق امینی، ۱۳۸۵)

مهمترین مرحله ای که شما به عنوان انسان شاغل امرز باید برای ایجاد تعادل بین کار و محیط خانواده از آن عبور نماید، مرحله شناخت زندگی شخصی آن و مشخص شدن تعریف شما از تعادل است.

• تعریف و تاریخچه تعادل بین کار و زندگی

به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی؛ اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید. برانز همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد کار و زندگی را به دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند و با درمقابل هم قراردادن اولویتهای فرد و سازمان، کار و زندگی را به عنوان «بازی مجموع صفر» (ZERO-SUM GAME) درنظر می‌گیرند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام می‌شود (هاروارد بیزنس ریویو، ۲۰۰۰). علاوه براین، از آنجا که عوامل مختلفی در سطح اجتماع (مانند اقتصاد، فرهنگ، سیاست، و...)، سازمان (فرهنگ سازمانی، مدیریت، حوزه فعالیت، و...)، و فرد (ویژگیهای شخصیتی، جنسیت، وضعیت تأهل،

موقعیت سازمانی، میزان درآمد، و...)، در تعبیر و تفسیر موضوع تعادل بین کار و زندگی دخالت دارند؛ آرایه یک تعریف قابل قبول برای همه افراد؛ در همه زمانها و مکانها امری غیرممکن است. چنین مشکلی در تعریف تعادل بین کار و زندگی به معنای آن نیست که نمی‌توان به وجوه اشتراک و اهدافی که در این موضوع نهفته است، دست یافت. سایت اینترنتی تعادل بین کار و زندگی (۲۰۰۵)، دو مفهوم اساسی را برای ایجاد اشتراک ذهنی در این مورد مفید دانسته است که عبارتند از: موفقیت و خشنودی. این دو مفهوم به چراهای بسیاری پاسخ می‌دهد: چرا شما کار می‌کنید؟ چرا درآمد بیشتری می‌خواهید؟ خانه جدید، فرستادن بچه‌ها به مدرسه، انجام موفقیت‌آمیز کار و...؟ سؤالی است که پاسخ به آنها تا حد زیادی ما را به درک تعادل بین کار و زندگی نزدیک می‌کند. خشنودی در اینجا مفهوم گسترده‌ای دارد که رضایت، شادی، عشق، و هر نوع خوشی در زندگی را شامل می‌شود. موفقیت و خشنودی دو وجه متعامل از یک واقعیت‌اند که یکی بدون دیگری معنای خود را از دست می‌دهد. اگر به اطراف خود نگاه کنیم؛ افراد زیادی را خواهیم یافت که به موفقیت‌های مهم در زندگی دست یافته‌اند ولی نشانی از خشنودی در چهره آنها دیده نمی‌شود؛ یا حداقل آنگونه که شادمان است. شاد نیستند. اگر افراد بتوانند در هر لحظه از زندگی خود موفقیت توأم با شادی را تجربه کنند، به این تعریف نزدیک می‌شویم که بگوییم «تعادل در کار و زندگی یعنی یک روز سرشار از موفقیت و خشنودی در چهار بخش از زندگی: کار، خانواده، دوستان، و خود».

در تعریف دیگری؛ شرایطی که در آن آزادی کارکنان در پرداختن به فعالیتها و مسئولیتهای دلخواه خود؛ خارج از محیط کار مخدوش نشود؛ تعادل در کار و زندگی تلقی شده و این به معنای آن است که باید کارها بر مبنای عقلانیت و هوشمندی بیشتری سازماندهی و به نحو مؤثرتری انجام شود.

در طول تاریخ، کار به عنوان یکی از راههای اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان بوده و انسان خود را با کار معنا کرده است؛ با وجود این، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود. نیاز انسان به آرامش و استراحت، بر

عهده گرفتن مسئولیتهای اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و مانند آن، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند.

کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند؛ با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجب تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف‌شان را فراهم می‌آورد. این بحث به‌ظاهر ساده؛ مناقشات حاشیه‌ای بسیار زیادی را دامن زده است. یکی از سؤالهای اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید حریف و تنظیم شود و پاسخ به این سؤال نیز ممکن است به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد. آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود، شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد. با وجود این، لازم است همه افراد، سازمانها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکار مناسب با شرایط؛ اهداف و ارزشهای خود بیابند. بی توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی دارد.

جیم برد (به نقل از جوشی و همکاران، ۲۰۰۳) پیش‌بینی کرده است که در ۳۰ تا ۴۰ سال آینده، تعادل بین کار و زندگی به مهمترین موضوع محیطهای کار در آمریکا تبدیل خواهد شد و لازم است سازمانهای این کشور در این زمینه برنامه‌های راهبردی داشته باشند تا بتوانند از عوارض عدم تعادل در کار و زندگی در امان بمانند.

• عوامل و شرایط بروز عدم تعادل در کار و زندگی

یکی از عواملی که موجب تعارض بین کار و زندگی می‌شود، ساعات کار طولانی است. در آغاز رایانه‌ای شدن فرایند تولید و گسترش فناوری اطلاعات برخی از صاحب‌نظران بر این عقیده بودند که جوامع صنعتی با خیل عظیم بیکاران مواجه خواهند شد و زمان فراغت به‌حدی زیاد می‌شود که پرکردن این اوقات خود به معضل بزرگی تبدیل خواهد شد. این پیش‌بینی‌ها چندان هم درست از آب درنیامد و بازار کار نه‌تنها با چنان مشکلی مواجه نشده بلکه با چشم‌پوشی از برخی نوسانها و تفاوت‌های بین کشورها، توانست تعداد بیشتری از زنان را جذب کند.