

تعارض کار – خانواده

و مولفه‌های تأثیرپذیر از آن

تالیف:

شیدا اصلی

www.ketab.ir

سرشناسه	:	اصلی، شیدا، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	:	تعارض کار- خانواده و مولفه های تاثیر پذیر از آن
مشخصات نشر	:	تهران: آرنا، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	:	۱۰۲ ص.
شابک	:	978-600-356-285-1
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبای مختصر
یادداشت	:	فهرستنویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.nlai.ir قابل دسترسی است
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۸۳۳۱۶۶



عنوان	:	تعارض کار- خانواده و مولفه های تاثیر پذیر از آن
مؤلف	:	شیدا اصلی
ناشر	:	آرنا
ناظر چاپ	:	مهدی اکبری
چاپ	:	اول ۱۳۹۴
شمارگان	:	۱۰۰۰ نسخه
قیمت:	:	۱۰۰۰۰ تومان
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۳۵۶-۲۸۵-۱

فهرست مطالب

خانواده.....	۹
کار کرد مطلوب خانواده.....	۹
معنی و مفهوم خانواده متعادل.....	۱۰
خانواده مدرن.....	۱۱
تعارض کار و خانواده و کیفیت زندگی کاری.....	۱۳
فشار روانی و فشارزاهای شغلی.....	۱۳
ابهام نقش.....	۱۵
تعارض نقش.....	۱۵
گرانباری نقش (کمی و کیفی).....	۱۶
تعارض کار- خانواده.....	۱۷
تعاریف تعارض کار - خانواده.....	۱۷
ابعاد تعارض کار - خانواده.....	۱۸
برخی از زمینه‌های اجتماعی تعارض کار - خانواده.....	۲۰
پیامدهای تعارض کار- خانواده.....	۲۰
مدیریت تعارض کار - خانواده.....	۲۱
کیفیت زندگی کاری.....	۲۴
مفهوم و تعاریف کیفیت زندگی کاری.....	۲۴
پیشینه کیفیت زندگی کاری.....	۲۶
نظریات کیفیت زندگی کاری.....	۲۷
بررسی نظریه‌های عنوان شده.....	۳۰
رویکردهای کیفیت زندگی کاری.....	۳۱
الف) کیفیت زندگی کاری بعنوان رویکردی جهت ایجاد انگیزه کار در کارکنان.....	۳۱
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم.....	۴۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری.....	۴۵
فضای کلی زندگی.....	۴۶
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان.....	۴۶
قانون‌گرایی در سازمان.....	۴۷
توسعه قابلیت‌های انسانی.....	۴۷
راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری.....	۴۸
خلاصه و جمع بندی.....	۵۱

۵۴	رویکرد فلسفی به رضایت از زندگی
۵۴	ارسطو و اپیکور
۵۵	دکارت و هابرماس
۵۶	رویکرد اقتصادی
۵۹	کنش متقابل نمادین
۶۲	نظریه پردازان بی هنجاری (آنومی)
۶۲	نظریه آنومی دورکیم
۶۸	انتظارات فزاینده
۷۰	محرومیت نسبی
۷۳	از خود بیگانگی
۷۶	مفهوم نارضایتی مزمن
۷۹	تالکوت پارسونز
۸۰	لوئیس کریزبرگ
۸۱	نظریه مازلو
۸۴	ای. جی. آر آلدرفر
۸۶	نظریه رفتار-انگیزش کلارک هال

مقدمه

در جوامع امروزی مدیریت مسئولیت های کاری و خانوادگی با مشکلات روز افزونی مواجه بوده است و از عوامل اصلی آن، تغییرات شگرف در ماهیت محیط کار و خانواده ها از جمله افزایش مشارکت زنان در محیط های کاری و تعدد خانوارهایی است که در آنها هر دوی زن و شوهر شاغل هستند. اگر چه از کارکنان انتظار می رود تا میان انتظارات شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند، اما مشارکت در هر دو زمینه باعث رخ دادن مسایل مختلفی خواهد شد. تعارض کار- خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و هم کارفرمایان شان را متأثر می سازد شناخته شده است. تعارض کار - خانواده غالباً در زیرمجموعه عوامل استرس زای ناشی از نقش قرار می گیرد، چرا که این تعارض گویای همخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته های دو نقش متفاوت است. این پدیده از نوع تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواسته های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی اش احساس تعارض کرده که در نهایت منجر به استرس می گردد. در نتیجه استرس منفی شغلی زیاد منجر به افت چشمگیر ملاک های سلامت فردی و سازمانی می شود. تعارض کار- خانواده، همواره چالشی در زندگی بزرگسالان بوده است. به طور تاریخی، زنان مراقب اصلی خانواده هستند و با افزایش تعداد آنها در نیروی کار، استعاره تعارض کار - خانواده به عنوان یک فشار فزاینده در زندگی حرفه ای پدیدار شده است. از سوی دیگر، بهبود کیفیت زندگی- کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند. انسان ها برای ارائه بهترین کوشش های خود در راه تحقق اهداف سازمان، علاقمنداند بدانند که به انتظارات، خواسته ها، نیازها و شأن آن چگونه توجه می- شود. در چند سال اخیر یکی از دغدغه های اصلی و عمده مدیران سازمانها بهبود عملکرد کارکنان و ارتقاء آن تا حد بهینه و مطلوب جهت نیل به اهداف سازمان بوده است.

پیشگفتار

زندگی شغلی و خانوادگی دو جز لاینفک زندگی افراد جامعه بشمار می‌آید. بطوری که رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می باشد. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آنها نه تنها گریبانگیر خود فرد بلکه سازمانها و در سطح کلان جامعه را نیز دربرمی‌گیرد. امروزه تحقیقات زیادی در خصوص بررسی عوامل تاثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده و این نشان دهنده اهمیت و ضرورت این دو جز مهم زندگی است. همچنین بخش عمده مردمان هر جامعه را جمعیت شاغل تشکیل می‌دهد. صنعتی شدن کشورهای در حال توسعه و خودکارسدن فرایندهای صنعتی در کشورهای توسعه یافته، به تغییرات سریعی در محیط روانی-اجتماعی سازمانها و واکنش‌های کارکنان انجامیده است. در سطح کلان جامعه و مخصوصاً در سازمانها امروزه محققان به اهمیت منابع انسانی واقف شده‌اند و پی برده‌اند که نیروی انسانی عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها می باشد، بطوریکه در یک و نیم قرن گذشته، بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته، مرهون تحول منابع انسانی کارآمد بوده است. در سطح خرد نیز، خانواده یکی از بنیادی ترین هسته تشکیل دهنده جامعه است، بطوری که سالم یا ناسالم بودن این هسته مرکزی، می‌تواند تمام سطوح جامعه را تحت تاثیر قرار دهد. امروزه اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی و خانوادگی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را بوجود می آورد که به صورت متقابل یا چندقابله یکدیگر را تشدید میکنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسانها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار میدهند به گونه ای که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگترین چالش در قرن حاضر تبدیل شده است و با عنایت به مطالب پیش گفته و با توجه به این که بانک سپه به عنوان سازمانی پویا، تحول و تغییرسازنده را در ابعاد مختلف مدیریتی و سازمانی در دستور کار قرار داده است، لذا بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر و اقدامی شایسته و ضروری قلمداد می‌گردد.

نگارنده

اردیبهشت ماه ۱۳۹۴