

کیفیت زندگی؛ تعادل کار و زندگی

< گردآوری: امید امینایی

مدیرعامل شرکت توسعه بهینه آبنیه و عضو کمیسیون روابط عمومی انجمن سنگ کرمان



و ثروت ذکر می‌شود. در جهان پیش روی ما شاید واژگانی نظیر پول اصلاً وجود خارجی نداشته باشند و حتی ثروت بر اساس پول سنجیده نشود لذا این‌جا بحث کلان‌روندهای کیفیت زندگی انسان مطرح می‌گردد که باعث تحولات عظیمی در نگرش انسان در مورد کار و زندگی خواهد شد.

بهتر آن است این‌گونه تصور نماییم که زندگی آینده ما (بشر) بر مبنای اصول انسانی و اخلاقیات بنا خواهد شد و تنها کارهای نیک خواهد توانست رتبه و جایگاه انسان‌ها را مشخص نماید و در یک جامعه آزاد و برابر با کیفیت یکسان زندگی (مطابق با استانداردهای دلخواه بشر) که با پیشرفت‌های عظیم هر چه را که خواسته برای رفاه خود مهیا نموده است، تنها پول رایج ما، اعتباری است که جامعه به ما به‌واسطه دیگر دوستی و نیک‌اندیشی خواهد داد، همان‌گونه که در ادیان متفاوت این نیکوکاری و رسیدن به مدینه فاضله یا بهشت موعود، وعده داده شده است و ساختار کلی کیفیت زندگی و کیفیت کار حتماً تغییرات عمده‌ای بر این اساس، به خود خواهد دید. ولی الان برای رسیدن به این آمال و آرزوها باید چاره اندیشید و به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی نمود که امکان استفاده از آنچه داریم برای همه (حداقل در یک کشور) آماده شود. وگرنه این اختلاف سطح زندگی و یا همان اختلاف کیفیت زندگی چالشی عظیم برای دولت‌هایی ایجاد خواهد کرد که فراموش نموده‌اند تمام کلان‌روندهای جامعه بشری، در حال حرکت به‌سوی دستیابی به متعالی‌ترین سطح زندگی برای ملت خود هستند و چه بخواهند و چه نخواهند این امر میسر می‌گردد چون انسان‌ها می‌خواهند به سمت تعالی حرکت کنند و دولت‌ها

تمام توان بشر در اعصار گذشته معطوف به ایجاد و دست‌یابی به زندگی بهتر بوده است و سر منزل مقصود تلاش‌های گوناگون انسان وقتی بدست می‌آید که به حداکثر آسایش و رفاه برسد و حاصل تمام این تغییرات باید برای ارتقا زندگی بشر باشد، پس مفهوم کیفیت زندگی حتماً در این تحولات در نقطه اوج نتایج قرار می‌گیرد.

اما متأسفانه همیشه این تلاش‌ها در به خدمت گرفتن خدمات جدید، برای بهبود زندگی بشر نبوده است. استفاده از دانش در جهت عکس منافع انسانی برای ساخت انواع سلاح‌های کشتار جمعی و سلاح‌های شیمیایی و بیولوژیکی نمونه کوچکی از تلاش بشر بر ضد حیات خودش می‌باشد. در دنیای کنونی بعضی از کشورها برای نشان دادن قدرت و برتری خود و در اختیار گرفتن منابع بیشتر، یکی از راه‌ها را، داشتن قدرت نظامی برتر و مطلق در دنیا می‌دانند و همین امر باعث ایجاد جو فشار و تهدید در دنیا شده که تعادل کیفیت زندگی در کشورهای مختلف را برهم زده است. مردمانی در آفریقا و آسیا بالاترین کیفیت زندگی برایشان داشتن یک وعده‌غذا می‌باشد و در همان حال در آمریکا و اروپا سطح و کیفیت زندگی بسیار فراتر از تصورات یک شهروند جهان‌سومی می‌باشد. اکنون دیدگاه عمومی به مسئله کیفیت زندگی صرفاً بر مبنای درآمد و در حوزه یک خانواده نمی‌باشد، بلکه این مطلب عنوان می‌شود که فراتر از خانواده و در سطح شهر، کشور و حتی منطقه و دنیا فاکتورهای نظیر امنیت، اجتماع سالم، آزادی، رفاه عمومی مطرح می‌باشند که ساختار اصلی کیفیت زندگی را شکل می‌دهد و سپس مسائلی نظیر بهداشت و درمان، تحصیلات و پول

کیفیت زندگی شخصی چیست؟

اصطلاح کیفیت زندگی، در طیف وسیعی از زمینه‌ها، از جمله حوزه‌های توسعه بین‌الملل، بهداشت و سیاست مورد استفاده قرار می‌گیرد. کیفیت زندگی نباید با مفهوم استاندارد زندگی که عمدتاً بر درآمد استوار است، اشتباه گرفته شود. در عوض، شاخص‌های استاندارد کیفیت زندگی نه تنها شامل ثروت و استخدام هستند، بلکه شامل محیط‌زیست، سلامت جسمی و روانی، تحصیلات، تفریح و اوقات فراغت و تعلق اجتماعی نیز می‌شوند. کیفیت زندگی، به نوعی بیانگر وضعیت افراد ساکن در یک کشور یا منطقه می‌باشد. نظریات اولیه مربوط به کیفیت زندگی، بیشتر بر نگرانی‌ها و اولویت‌های فردی تأکید داشتند؛ اما در مهرموم‌های اخیر مباحث نظری، از فرد محوری به سمت نگرانی‌های اجتماعی نظیر امنیت، آزادی، گستردگی کیفیت زندگی و ساختار و کیفیت روابط اجتماعی افراد در جامعه تغییر یافته است. کیفیت زندگی می‌تواند متأثر از تکنولوژی، از رشد و توسعه کشورها، از فرهنگ و متأثر از تحولات جهان باشد.

کیفیت زندگی کاری چیست؟

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در مهرموم‌های اخیر رواج زیادی داشته است؛ اما در مورد معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد، در عین حال می‌توان گفت حداقل دو استفاده شایع از آن وجود دارد: اول اینکه کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. دوم، کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است. طبیعتاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه یا در هر منطقه از یک کشور، به ویژه مناطق مختلف کشور خودمان دارای خرده‌فرهنگ‌های گوناگون با تصورات ذهنی مختلف درباره زندگی و کار است، شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری متفاوت خواهد بود. "والتون" اجزای اصلی کیفیت زندگی کاری را به ۴ قسمت تقسیم می‌کند. از نظر وی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از: اول معنی‌دار و با مفهوم بودن کار؛ دوم، تناسب سازمانی و اجتماعی بودن کار؛ سوم، چالشی بودن کار و چهارم، غنی و پربار بودن کار؛ و به صورتی جزئی‌تر نیز مطرح کرده است: پرداخت منصفانه و کافی؛ شرایط کاری ایمن و بهداشتی؛ فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی؛ فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم؛ اهمیت کار در جامعه؛ قانونمندی کار؛ تناسب اجتماعی کار.

تعادل بین کار و زندگی:

در طول تاریخ، کار به‌عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت

نمی‌تواند مانع این خواسته گردند، پس بشر باید از الان تطبیق را شروع نماید تا در زمان مناسب با پیش‌بینی درست، سرعت داشتن بهترین کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و کاری را افزایش داده و باعث تحولات عظیم در شهر، کشور، منطقه و جهان پیرامون خود شود. زیباترین نتیجه این روند، تفکری است که ذهن انسان را معطوف به این امر می‌نماید که بهترین کیفیت زندگی برای من (کاری و شخصی)، در گرو داشتن بهترین زندگی برای هم‌نوع من می‌باشد و این سنگ زبربنای صلح و امنیت در جهان است. در این بین توجه به مفهوم تعادل کار و زندگی نیز شده است زیرا علی‌رغم تمام تغییرات پیش‌بینی شده، نیاز به تلاش و کار مضاعف در دنیای متنوع این ده برای رسیدن به حداکثر رفاه، حتماً تعادل کار و زندگی را برهم خواهد زد و در واقع این تناقض آشکار، تمام تلاش‌های بشر برای داشتن زندگی آرمانی را بی‌اثر خواهد کرد لذا باید مقوله "تعادل بین کار و زندگی خانوادگی" را نیز یک کلان‌روند فعال در آینده بدانیم.

بررسی کیفیت زندگی انسان و تحول آن طی ۲۰۰ سال گذشته

کیفیت چیست؟

کیفیت را می‌توان انجام دادن کار به‌طور صحیح و مداوم در کلیه طبقات یک سازمان تعریف کرد انجام دادن کار به‌طور صحیح و مداوم یعنی برآوردن و یا تأمین خواست‌های سیستم طبق استاندارد.

"والتون" اجزای اصلی کیفیت زندگی کاری را به ۴ قسمت تقسیم می‌کند. از نظر وی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از: اول معنی‌دار و با مفهوم بودن کار؛ دوم، تناسب سازمانی و اجتماعی بودن کار؛ سوم، چالشی بودن کار و چهارم، غنی و پربار بودن کار؛ و به صورتی جزئی‌تر نیز مطرح کرده است: پرداخت منصفانه و کافی؛ شرایط کاری ایمن و بهداشتی؛ فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی؛ فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم؛ اهمیت کار در جامعه؛ قانونمندی کار؛ تناسب اجتماعی کار.

حکومت منطبق در کار

در دنیای امروز، به‌خصوص با رشد انواع کسب‌وکار، احساس رقابت در بسیاری از کارها دیده می‌شود. از مدیران ارشد گرفته تا کارمندان و کارگران با احساس رقابت به پیش می‌روند. مدیران در رقابت با سایر کسب‌وکارها هستند و کارمندان و کارگران در حال رقابت با همکاران خود هستند. همه به دنبال موفقیت بیشتری هستند که ایرادی هم ندارد، شاید لازمه بقا در این بازار کار مدرن، همین احساس باشد اما اگر این احساس بر فرد مسلط شد و یادش رفت که زندگی بُدهای دیگری هم دارد، خطرناک می‌شود. آن قدر این حس در او نفوذ می‌کند که ممکن است به خانواده‌اش هم انتقال دهد. آن وقت افراد خانواده بدون اینکه اصلاً بدانند چرا مشغول رقابت می‌شوند. بچه‌ها می‌خواهند از هم و از همسالانشان جلو بزنند، همسر پا به پای زن یا شوهرش، استرس‌های کاری او را تحمل می‌کند، موفقیت‌های کاری بیش‌ازاندازه مهم می‌شوند و در سایه این رقابت بی‌دلیل، بسیاری از لحظات خوش یک خانواده قربانی می‌شود.

کاهش فاصله کار با خانه (شیوع موج سوم)

سال‌ها پیش آلویس تافلر (۱۹۸۰) در کتاب موج سوم پیش‌بینی کرده بود که با تغییر فناوری، به‌ویژه در عرصه ارتباطات و اطلاعات، شیوه کار و زندگی و رابطه انسان‌ها دچار دگرگونی‌های اساسی خواهد شد. در زمان انتشار کتاب موج سوم، خواننده‌ای از یک

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 موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز امور را فراهم می‌آورد، یکی از سؤال‌های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف 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

مسئولیت‌های خود را بشناسید

یکی از کارهای اولیه‌ای که به ما در این راه کمک می‌کند، این است که قبل از هر چیز به تفکیک، شرح وظایف و مسئولیت‌های خود را در هر نقش به‌درستی بشناسیم. در نقش همسر، در نقش والد و در نقش شغلی. مثلاً وقتی همسرتان با فرزندتان دعوا می‌کند، یا وقتی که دو کارمندتان باهم دعوا می‌کنند، فرق دارد. در هر کدام از این موقعیت‌ها شما یک نقش متفاوت دارید و مسئولیت‌هایتان باهم فرق می‌کند. در یکی مسئول خدشه‌دار نشدن کانون خانواده و حفظ رابطه اعضا در عین آرامش درون خانه هستید، در دیگری شما مسئول ضربه نخوردن پروژه و پیشبرد کار به دور از تنش هستید. بنابراین واکنش‌هایی که دارید، باهم فرق دارند. در خانه ممکن است با یک شوخی، مسئله را ختم کنید و نگذارید کار بالا بگیرد اما در مورد دوم، هر دو کارمند را به اتاق جلسات ببرید و خیلی جدی از هر دو توضیح بخواهید.

حکومت احساس در خانه

در خانه بیشتر احساس و عاطفه حکم‌فرما است. هدف حفظ رابطه است. برای همین راحت چشم‌پوشی می‌کنیم، بر اساس احساس‌هایمان حرف می‌زنیم و تصمیم می‌گیریم. به همه افراد خانه اعتماد داریم، خودمان هستیم، بدون اینکه تکلفی داشته باشیم؛ اما در محل کار، احساسات حکم‌فرما نیست و اگر از روی احساس تصمیمی بگیرید، احتمال زیادی دارد که آن تصمیم نادرست باشد. همچنین در خانه، خیلی راحت می‌توانیم بگوییم خسته‌ام، ناراحتم، بی‌حوصله‌ام و مثلاً تماشای فیلم دسته‌جمعی را به تعویق بیندازیم، اما سرکار به دلیل احساس‌های ناخوشایند، نمی‌توانیم فرآیند کاری را عقب بیندازیم، مگر اینکه اوضاع مان آن قدر خراب باشد که کار یا سلامت خودمان را به مخاطره بیندازیم که در آن صورت، باید رسماً مرخصی بگیریم.

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل موردنظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود؛ اما این تعادل خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد.

کشور در حال توسعه شاید چنین تصور می‌کرد که سال‌ها طول خواهد کشید تا امواج مورد نظر تافلر به مرزهای کشورش برسد، اما این امواج در زمانی بسیار کوتاه از طریق فناوری‌های جدید مانند اینترنت، ماهواره، تلفن همراه و مانند آن قبل از پایان هزاره دوم از مرزها گذشت و حتی وارد حریم امن و خصوصی افراد شد.

تقابل با امواج مخرب

نگرانی‌های حاصل از این تحولات، به‌ویژه در عرصه خانواده، به اقداماتی از سوی دولت‌ها و سازمان‌ها برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی منجر شده است. تعیین روزی به‌نام «روز تعادل بین کار و زندگی» در ایرلند و ماهی به‌نام «ماه کار و خانواده» در آمریکا و همچنین ایجاد شرکت‌های مشاوره و سایت‌های اینترنتی برای گسترش فرهنگ تعادل بین کار و زندگی و یافتن راه‌حل برای بهبود روابط افراد خانواده، همگی شواهدی بر اهمیت روزافزون این بحث است. به‌منظور جلوگیری از عوارض عدم تعادل بین کار و زندگی، فعالیت‌های گسترده‌ای در کشورهای صنعتی در حال انجام است که می‌توان از این تجارب برای حل مسائل جاری و پیشگیری از آنچه در آینده به‌عنوان یک مسئله در جامعه ما مطرح خواهد شد، استفاده کرد. برخی از این راه‌حل‌ها و پیشنهادهای در دو محور زیر خلاصه شده است.

پیشنهادهایی برای سازمان‌ها

- تدوین راهبرد برای تعادل بین کار و زندگی
- سازمان‌دهی و مدیریت مطلوب‌تر کارها
- پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد به‌جای تأکید بر حضور فیزیکی
- ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان
- ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده‌ها
- مکان کار نیمه‌وقت برای داوطلبان
- ایجاد امکانات حمایتی برای مادران شاغل
- اعطای مرخصی به‌جای سایر پاداش‌ها
- ایجاد محدودیت در ساعات کار اضافی
- فراهم کردن امکانات ورزشی و تفریحی برای کارکنان
- جریمه عدم استفاده از مرخصی سالیانه

مهم‌ترین انتظارات افراد از محیط کارشان را می‌توان در ۵ مورد زیر خلاصه نمود

- برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی
- داشتن شغلی که واقعاً لذت‌بخش باشد
- داشتن احساس امنیت و تأمین آینده
- داشتن حقوق و دستمزد مناسب
- داشتن همکاران خوب

پیشنهادهایی برای افراد برای بهبود کار و زندگی:

- داشتن برنامه برای ایجاد تعادل در کار و زندگی
- برنامه‌ریزی برای انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی

- اهمیت قائل شدن برای خانواده
- مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی
- همکاری در انجام کارهای منزل
- انتخاب شغلی که انجام آن لذت‌بخش باشد
- انتخاب همسری که بتواند شریک غم‌ها و شادی‌های زندگی باشد
- صرف وقت برای تفریح و ورزش با خانواده
- انجام ورزش و دوری از عوامل استرس‌زا
- ایجاد تعادل بین درآمدها و هزینه‌ها
- کاهش ساعات کار اضافی
- تعویق در زمان بچه‌دار شدن و محدود کردن تعداد فرزندان

نتیجه این‌که:

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود؛ اما این تعادل خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به‌خوبی انجام دهند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارائه می‌کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی می‌انجامد را کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور هم‌زمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد.

چند نکته برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی

- ۱- کاری که دوست ندارید انجام ندهید،
- ۲- حواستان به میزان استرسی که تحمل می‌کنید، باشد.
- ۳- کاری را انجام بدهید که از آن لذت می‌برید.
- ۴- برای وقت تلف کردن یا صرفاً برای درآمد، کار نکنید.
- ۵- نیاز به امنیت، نیاز به خلاقیت، نیاز به ارتباط‌های اجتماع از جمله نیازهایی هستند که باید توسط کار برآورده شوند.
- ۶- کار باید باعث افزایش خلاقیت و مهارت‌آموزی و عامل پیشرفت باشد.
- ۷- زندگی با آرامش باعث افزایش انرژی برای پیشرفت در کار می‌شود. •