

اثربخشی برنامه‌های همانی کار و زندگی و استراتژی‌های تعارض فردی بر راندمان کارکنان

مهدی عباس طاهر

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی و تعریف تعادل کار و زندگی نیروی انسانی و اثرات آن بر سلامتی و بهروزی آنها می‌پردازد. گرفتار شدن در دام ساعت‌های طولانی کار و تلاش برای رسیدن به سطح مطلوب زندگی بسیار آسان است اما در این روند، رابطه‌ها، رشد شخصی، سرگرمی‌ها، اوقات فراغت و رضایت فردی فراموش می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که افراد با نگرش مثبت و بهره‌مند از استراتژی‌های مقابله با تعارض، توانایی بیشتری برای دستیابی به بهروزی دارند. تعادل کار و زندگی سازمانی، غیرمادی بوده و ارتباط مستقیمی با بهروزی کارکنان ندارد، ولی از طریق استراتژی‌های تعارض فردی می‌تواند در ارتقاء بهروزی نیروی انسانی موثر باشد.

واژگان کلیدی: تعادل کار و زندگی، بهروزی کارمند، استراتژی‌های تعارض فردی، کار انعطاف‌پذیر.

مقدمه

افراد، در جوامع امروزی بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند. ایفاء نقش‌های متفاوت در جنبه‌های دیگر زندگی نظیر: خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و ...، دغدغه اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روان‌شناسان است. ایجاد تعادل میان کار و زندگی، منافع متعددی را همراه دارد. به عنوان مثال: مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از اثرات تجربه‌های منفی در تمامی نقش‌ها محافظت کرده و حمایت می‌کند (بارنت و هاید، ۲۰۰۱).^۱ بهروزی کارکنان، که بهروزی شغلی نیز نامیده می‌شود، به احساس ذهنی مثبت یا منفی کارکنان در رابطه با انجام وظایف شغلی در یک محیط کاری اشاره دارد (هوشی و سواستوس، ۲۰۱۰).^۲ به طور کلی، اثر مثبت با احساس شادی و اثر منفی با فشار و استرس تجربه شده توسط کارکنان همراه است (هوشی و سواستوس، ۲۰۱۰). به زعم کرکمایر (۲۰۰۰)،^۳ زندگی متعادل، برخوردار از زندگی رضایت‌بخش در تمام زمینه‌هایی که افراد برای دستیابی به آن‌ها، باید منابع شخصی مانند: انرژی، زمان و

^۱ . Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001)

^۲ . Hosie, P., & Sevastos, P. (2010).

^۳ . Kirchmeyer, C. (2000).