

تعادل کار و زندگی

تعادل کار و زندگی شاید خیلی کلیشه‌ای شده باشد، اما هنوز هم که هنوز است، تعریف مشخصی از اینکه واقعاً چیست، وجود ندارد. اگر تصور کنیم که تعادل بین کار و زندگی به این معنی است که به همان اندازه که کار می‌کنیم (از نظر زمانی)، به همان اندازه نیز استراحت کنیم، موضوع را سطحی نگاه کرده‌ایم؛ چراکه شاید هدف آن در ظاهر، ایجاد «تعادل» بین زندگی و کار باشد، اما هدف اصلی آن، احساس رضایتمندی، ایجاد معنی و لذت در زندگی است. حال با درک این موضوع که هدف در مدیریت کار و زندگی، مساوی کردن حجم زمانی این دو نیست، در ادامه این مقاله مدیریت تعادل بین کار و زندگی از [سیمپل اچ آر](#)، کمی عمیق‌تر و متفاوت به این موضوع نگاه می‌کنیم.

چرا تعادل کار و زندگی مهم است؟

ما در حال دست و پنجه نرم کردن با [بحران نیروی کار](#)، آن هم به شکلی عظیم در سرتاسر ایران هستیم؛ نیروی کاری که بعد از کرونا، با دیدی متفاوت به کار نگاه می‌کند و دیگر حاضر به انجام هر کاری نیست. [نسل زد](#) که از پایه و اساس دیدگاهی متفاوت به کار دارد و یکی از اصلی‌ترین خواسته‌هایشان، [کار معنادار](#) است، که هنوز بسیاری سازمان‌ها کاری برایشان نکرده‌اند، علاوه بر این‌ها، یکی از لطمه‌هایی که کشور خودمان به نیروی کار وارد کرده، «نامیدی» است.

حال در این میان، وظیفه ما در واحد منابع انسانی سازمان این است که تعادل کار و زندگی را در زندگی پرسنل خود ایجاد کنیم و قدر همین تعداد محدودی که مشغول به کار هستند و جایگزین کردنشان برای ما بسیار دشوار است را بدانیم. اما تعادل بین کار و زندگی چیزی فراتر از اجازه مرخصی دادن، ساعات کاری شناور یا حتی امکان دورکاری برای پرسنل است.

چرا تعادل بین کار و زندگی ایجاد نمی شود؟

دیدگاه منابع انسانی به ایجاد تعادل کار و زندگی اینگونه بوده است که «کار» چیزی خسته کننده است و افراد به صورت ذاتی از انجام آن دوری می کنند. پس برای اینکه این تعادل بین کار و زندگی ایجاد شود، ساعات کاری را کاهش دادند، مرخصی با حقوق پیشنهاد و پکیج های حمایتی عجیب و غریب مالی طراحی کردند که هیچ کدام در بهبود کیفیت زندگی افراد مؤثر نبود.

درواقعیت می بینیم دیدگاه نسل جدیدی که بر سر کار می آیند و حتی نسل قدیمی که با تغییرات اجتماعی و سیاسی سر کار هستند، متفاوت شده است. آن ها کار را چیزی اذیت کننده و نامناسب نمی دانند؛ بلکه آن ها قسمتی از هویت و معنی زندگیشان را در کارشان می دانند و حتی ترجیح می دهند که مهم ترین نقشی که در زندگی بازی می کنند، نقشی باشد که کارشان به آن ها می دهد. علاوه بر این ها، آزمایش ها و تحقیقات فراوانی انجام شده است که اثبات می کند «کار نکردن» یا «کاهش ساعات کاری»، باعث افزایش کیفیت زندگی، یعنی همان هدفی که از تعادل کار و زندگی داریم، نمی شود. برای مثال، در سال های اخیر تعداد افراد بازنشسته ای که به صورت پارت تایم کار می کنند، بسیار افزایش داشته است.

چگونه بین کار و زندگی تعادل ایجاد کنیم؟

برای اینکه بتوانیم بین کار و زندگی تعادل ایجاد کنیم، لازم است ابتدا این موضوع را درک کنیم که لذت هایی که در زندگی تجربه می کنیم، به چند دسته تقسیم می شوند تا با شناخت بهتری که در زندگی هر کداممان دارند، تعادل کار و زندگی را به شکل بهتری ایجاد کنیم.

۱. لذت از انجام کار

لذت از انجام کار یا اصطلاح تخصصی آن (Eudaimonic happiness)، باور دارد که زحمت کشیدن برای انجام کاری، می تواند لذت بخش باشد. این همان لذتی است که ما زمانی که کاری را به صورت کامل انجام می دهیم و در انجام آن کار از ظرفیت ها و توانایی هایمان استفاده می کنیم، احساس می کنیم.

۲. لذت از اوقات فراغت

نوع دیگر احساس خوشحالی و لذت که تجربه می‌کنیم، لذت از اوقات فراغت یا همان تفریح کردن از دید عموم است که به اصطلاح تخصصی، به آن (hedonic happiness) می‌گویند. این حالت زمانی ایجاد می‌شود که ما در حال خندیدن، ذوق کردن و عشق ورزیدن باشیم و احساسات منفی مانند ترس و اضطراب در ما کم باشد. در واقع این همان احساسی است که تصور می‌کنیم همه باید از آن لذت ببرند، اما افرادی هستند که از آن لذت نمی‌برند. جالب است بدانید که علاقه ذهن ناخودآگاه ما، به کار کردن و مشغول بودن است؛ به همین دلیل، تحمل اوقات فراغت بیش از ۵ ساعت در طول روز برای ما اذیت‌کننده می‌شود که این، پاسخی است به این سؤال که چرا تعطیلات طولانی‌مدت، تأثیر زیادی در بهبود حال پرسنل ندارد.

۳. لذت تجربه کردن

نوع آخر لذتی که انسان‌ها تجربه می‌کنند، لذت تجربه و اکتشاف بوده که اصطلاح تخصصی آن معادل (experiential) است. این احساس زمانی ایجاد می‌شود که ما مهارت‌های جدید، سرزمین‌های ناشناخته، افراد جدید یا حتی کتابی تازه را شروع می‌کنیم. این لذت زمانی ایجاد می‌شود که ما معمولاً زحمت و ریسک بالایی برای آن فعالیت پرداخت کرده باشیم. مانند گروه‌هایی که طبیعت‌گردی می‌کنند، از جای بلندی می‌پرند، با دلفین‌ها شنا می‌کنند و ...

راهکار سیمپل اچ آر برای تعادل کار و زندگی

برای ایجاد تعادل کار و زندگی، باید ببینید که لذت زندگی شما در کدام یک از این سه دسته گفته شده، اولویت بیشتری دارد. اینکه بخواهید یک دسته را به طور کامل حذف کنید، قطعاً غیرطبیعی است و احتمالاً به هدف خود نمی‌رسید. اما اینکه اولویت خود را بشناسید و براساس آن، برای زندگی خود برنامه‌ریزی کنید، علاوه بر اینکه آرامش ذهنی بالایی برایتان ایجاد می‌کند، کیفیت زندگی‌تان را نیز افزایش می‌دهد.

برای مثال، در تحقیقی مشخص شد که بیش از ۵۰ درصد مردم در دنیا می‌خواهند از دسته اول لذت، یعنی از «اوقات فراغت» خود لذت ببرند. چیزی حدود ۲۵ درصد مردم دوست دارند لذت از «کارکردن» را اولویت زندگی خود قرار دهند و مابقی مردم ترجیح می‌دهند از «تجربه کردن» لذت ببرند و اولویت اول زندگی‌شان باشد. با در نظر گرفتن

این سه دیدگاه ساده، شما هستید که می‌توانید برای لایف استایل خودتان و تعادل، علی‌الخصوص تعادل کار و زندگی، را تعریف کنید. نه اینکه «کار» را مقابل «لذت» از زندگی قرار دهید؛ بلکه شاید شما جزو آن دسته افرادی باشید که «کار کردن» همان «لذت» است.

البته این نکته‌ها را هم در نظر داریم که ما در حال صحبت درباره «اولویت» هستیم؛ نه حذف کردن بقیه. تأثیرات مخرب اعتیاد به کار و شرایط جدا شدن از این اعتیاد را در [مقاله اعتیاد به کار](#) به طور مفصل صحبت کردیم که پیشنهاد می‌کنیم اگر لذت اصلی زندگی شما، لذت از کارتان است، به آن نگاهی بیاندازید تا بتوانید مجدداً برای تعادل زندگی و کار تصمیم‌گیری کنید.

واحد منابع انسانی و تعادل کار و زندگی

در نظر گرفتن این سه جنس لذت در زندگی، علاوه بر ایجاد تعادل کار و زندگی، در [جذب و استخدام](#) نیز می‌تواند برای واحد منابع انسانی کمک‌کننده باشد. برای مثال، زمانی که شما در حال [تیم سازی در سازمان](#) و تشکیل یک تیم نوپا هستید که نیاز به روحیه جنگ‌جویی بالایی دارید، احتمالاً انتخاب فردی که اولویت اول زندگی‌اش «لذت بردن از کار» است، انتخاب بهتری باشد. یا برای مثال، اگر به فکر تشکیل یک تیم تحقیق و توسعه هستید، احتمالاً افرادی که اولویت لذت بردنشان «لذت از تجربه کردن» است، انتخاب مناسب‌تری برای این موقعیت شغلی باشند.

البته این نکته را هم در نظر داریم که تنها با یک ملاک نمی‌توان افراد را سنجید و احتمال خطای بالایی دارد، اما این نکته، یعنی توجه به نوع لذتی که در زندگی افراد اولویت دارد، در کنار تعادل کار و زندگی، می‌تواند دیدگاهی جدید و متفاوت به شما نسبت به کاندید بدهد. (برای درک بهتر این موضوع، پیشنهاد می‌کنیم [مقاله مصاحبه چیست](#) را مطالعه نمایید.)

به سادگی، تعادل ایجاد نکنید

تعادل در زندگی افراد، یک موضوع کاملاً شخصی است و نمی‌توان با یک دستورالعمل به همه افراد درباره تعادل کار و زندگی پیشنهاد داد. کار اصلی که واحد منابع انسانی برای ایجاد این تعادل می‌تواند انجام دهد، این است با درک و توجه به اینکه علاقه و اولویت افراد در لذت بردن از زندگیشان چیست، برای هر فردی، متناسب با آن نیاز،

پیشنهادی ارائه کند. شاید برای شخصی یک سفر مناسب باشد، برای شخص دیگری یادگیری دوره تخصصی و برای شخصی دیگر یک پروژه توسعه بازار مناسب باشد. علاوه بر این‌ها، درک این موضوع برای ایجاد تعادل کار و زندگی در برگزاری دوره‌ها و جشن‌های سازمانی نیز می‌تواند کمک کند تا جشن‌ها صرفاً جنبه یک مراسم خوش‌گذرانی نداشته باشند؛ زیرا طبق آمار، تنها ۵۰ درصد از افراد در بهترین حالت از چنین مراسمی لذت می‌برند و دیگر افراد دوست دارد تأثیری در کارشان داشته باشند یا چیز جدیدی را تجربه کنند.