

درباره خطرات کار بیش از حد و شیوه مقابله با آن

نگاهی به پدیدهٔ فرسودگی شغلی



او به قانون پارکینسون استناد اضافه می‌کند: «بر اساس آن، کار همیشه و تا جایی که شما به آن اجازه می‌دهید، از فرصت گسترده شدن استفاده می‌کند تا جایی که همه زمان شما را پر کند. این بدان معناست که کارکنان اغلب زمانی که می‌دانند وقت آزاد بیشتری سر کار خواهند داشت، تلاش می‌کنند تا کار را با بهره‌وری کمتری انجام دهند تا زمان کاری خود را پر کنند.» فرینی بر این عقیده است کسانی که برنامه فشرده‌تری دارند، بهتر می‌توانند رمزهای بین کار و وقت آزاد خود را مدیریت کنند. این دسته از طریق اولویت‌بندی سفت و سخت، تمرکز دقیق‌تر و زمان استراحت و بازیابی مفید، کار مولدتری انجام می‌دهند.

یافتن راهی به جلو

غیرمعمول نیست که کارکنان به خود فشار بیاورند تا فعال و سخت‌کوش دیده شوند. بنابراین، احساس اجبار به کار کردن برای ساعت‌های طولانی‌تر تنها می‌تواند کار غیرمولد را افزایش دهد.

کارمندانی که ساعات بیشتری را صرف کار می‌کنند، ممکن است متعهدتر یا جاه‌طلب‌تر تلقی شوند، که به‌طور بالقوه منجر به ترفیع و فرصت‌های رشد شغلی برای آنان می‌شود اما می‌تواند فرهنگ کاری را به سمت عدم بهره‌وری پیش ببرد. به‌سادگی قابل مشاهده است که در یک سازمان، زمان حضور مادی برای پیشرفت شغلی مهم است اما لزوماً به بهره‌وری سازمانی بیشتر منجر نمی‌شود. فرینی در این‌باره می‌گوید: «می‌دانیم که هنجارهای ایده‌آل کار، به این معناست که مردم احساس می‌کنند مجبورند فرهنگ کار بیش از حد را بپذیرند و اغلب در امتناع از آن ناتوان هستند. این موضوع باعث می‌شود بسیاری بدون اینکه بخواهند رفتار را با کارانه‌ای داشته باشند مجبور به تبعیت از هنجارهای غیرمولد شوند.»

برای مقابله با این مسئله، اخیراً بسیاری از شرکت‌ها هفته کاری چهار روزه را با سطوح مختلف موفقیت آزمایش کرده‌اند. همان‌طور که پرفسور فرینی اشاره می‌کند، مزایای آن هفته چهار روزه می‌تواند شامل افزایش بهره‌وری، رفاه بیشتر کارکنان و مشارکت کاری قوی‌تر برای سازمان باشد. بر اساس پژوهشی توسط تیم این استاندارد و انشناسی، کارمندان شرکت‌کننده در یک آزمون تحقیقاتی در باره هفته کاری کوتاه‌تر، افزایش قابل توجهی در سلامت جسمی و روانی، رضایت از زندگی و رابطه و تعادل کار و زندگی خانوادگی خود را گزارش کردند.

به‌طور کلی، به نظر می‌رسد مزایای هفته کاری چهار روزه برای کارمندان واضح است. شواهد در حال ظهوری وجود دارد که بیانگر افزایش بهره‌وری در هفته کاری چهار روزه است. به‌طور کلی هفته‌های کاری کوتاه‌تر منبع بالقوه‌ای از مزیت رقابتی در جذب و حفظ استعدادها برای شرکت‌ها محسوب می‌شوند.

می‌کنند، ۳۵ درصد بیشتر در معرض خطر سکنه مغزی و ۱۷ درصد بیشتر در معرض خطر مرگ ناشی از بیماری ایسکمیک قلبی قرار دارند. استاد روان‌شناسی سازمانی در دانشکده بازرگانی دانشگاه شهر دویلین یادآور می‌شود: «در حالی که کار بیش از حد یک مشکل در سراسر جهان است، ژاپنی‌ها شاید بهتر این موضوع را با مفهوم کاروشی (karoshi) که به معنای مرگ بر اثر کار بیش از حد است، درک کنند.»

ژاپن مدت‌هاست از فرهنگ کار بیش از حد رنج می‌برد و در این کشور اکنون در حال برداشتن گام‌های مهمی برای تغییر فرهنگ فشار کاری شدید خود است. در ژاپن نوآوری و فناوری در حال یاری به این تحول هستند و از رفاه و سلامت روان کارگران حمایت می‌کنند.

فرینی توضیح می‌دهد که در کارکنان بخش دانش، خستگی شناختی یک مشکل حاد برای کسانی است که ساعت‌های طولانی کار می‌کنند. در این بخش فرسودگی ناشی از ارتباطات دیجیتال بی‌پایان و مدیریت وظایف می‌تواند منابع شناختی را که برای تصمیم‌گیری‌های کلیدی و نوآوری حیاتی لازم هستند، کاهش دهد.

این فشار بیش از حد شناختی می‌تواند توانایی تفکر خلاقانه را کاهش دهد؛ چرا که مغز برای ایجاد ایده‌ها یا ارتباطات جدید محدودیت مشخصی دارد. خلاقیت به‌ویژه مستلزم توانایی تفکر انعطاف‌پذیر و برخورد با مسائل از زوایای مختلف است. کار بیش از حد می‌تواند به سفتی ذهنی منجر شود و انعطاف ذهنی را نابود کند؛ مسئله‌ای که موجب می‌شود تا انگیزه تفکر خارج از چارچوب کاهش یابد و کارکنان برای مشکلات جدید راه‌حل‌های جدیدی ارائه ندهند.

روی ساعت تمرکز می‌کنیم، حضور مادی با زمان چهره به چهره را تقویت می‌کنیم که عموماً به‌عنوان احساس اجبار برای دیده شدن در محل کار شناخته می‌شود. اما در برابر زمان چهره به چهره در محل کار، سطوح بالاتری از ارائه تمرکز و بهره‌وری شغلی به‌ویژه در مشاغلی با حجم کاری بالا، ضرب‌الاجل‌های فوری و پشتیبانی محدود وجود دارد. پرفسور فرینی اضافه می‌کند: «هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد این حضور مادی و چهره به چهره در محیط کار، با عملکرد بهتر برابری می‌کند.»

مفهوم کاروشی

زمانی که کارکنان از فرصت‌های لازم برای استراحت و رفع فشار کاری محروم می‌شوند، کارکنانی که بیش از حد کار می‌کنند، متربک اشتباهات بیشتری خواهند شد و تحریک‌پذیری آن‌ها افزایش خواهد یافت. زیرا فرسودگی جسمی و ذهنی عوارضی را به دنبال دارد.

فرینی در این مورد می‌گوید: «این فرسودگی باعث درگیری بیشتر کارکنان با یکدیگر در محل کار می‌شود و فشاری که آن‌ها تجربه می‌کنند به زندگی خانگیشان نیز سرازیر خواهد شد و روابط با خانواده و دوستان را مختل می‌کند. مسئله‌ای که می‌تواند بر سلامت جسمانی افراد تأثیر بگذارد. همچنین مقابله با کار بیش از حد و استرس مزمن می‌تواند تأثیر طولانی‌مدتی بر سلامت و تندرستی افراد داشته باشد و از این طریق هزینه‌های سازمان را افزایش دهد.»

تحقیقات منتشر شده توسط سازمان بهداشت جهانی (WHO) نشان می‌دهد افرادی که ۵۵ ساعت یا بیشتر در هفته کار می‌کنند، در مقایسه با افرادی که ۳۵ تا ۴۰ ساعت در هفته کار



حمیدرضا علی نیا
روزنامه نگار

گزارش

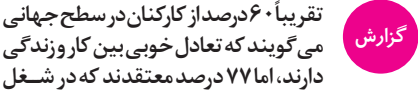
در سال‌های اخیر، استفاده از مفهوم «فرسودگی شغلی» به شدت رواج یافته است. در حالی که سازمان جهانی بهداشت به‌طور انحصاری فرسودگی شغلی را به‌عنوان یک پدیده در محل کار در نظر می‌گیرد، سایر گزارش‌ها تعاریف فرسودگی شغلی را علاوه بر کار به هیاهو و فشارهای زندگی مدرن نیز مرتبط می‌کنند. ذهنیت بهره‌وری، نه تنها ما را از ارزش‌گذاری برای استراحت و بیکاری دور کرده، بلکه باعث حواس‌پرتی از تصویر بزرگ‌تر نسبت به کار شده است. تصویر موجود کار را به ساعات حضور فیزیکی بیشتر مرتبط می‌کند اما لزوماً حضور فیزیکی و چهره به چهره در محیط کار به معنای افزایش بهره‌وری نیست. در موارد حاد کار بیش از حد، خطر عدم سلامت فیزیکی و روحی برای کارکنان را به شدت افزایش می‌دهد که خود می‌تواند تهدید مهمی برای کاهش بهره‌وری سازمان‌ها باشد.

در ماه آوریل امسال، شرکت سامسونگ، غول تولیدکننده لوازم الکترونیکی در کره جنوبی، اعلام کرد که با توجه به سال مالی سخت پیش‌رو، انتظار می‌رود مدیران این شرکت یک هفته با شش روز کاری داشته باشند. سامسونگ گفت که دستور این سیاست برای تزریق حس فوریت مورد نیاز و روشن کردن آتش زیر خاکستر کارکنان صادر شده است.

اما برای یوسلست فرینی، استاد روان‌شناسی سازمانی در دانشکده بازرگانی دانشگاه شهر دویلین (DCU)، کارمندانی که دائماً در حالت بحران کاری قرار دارند و فشار کاری بالایی را تجربه می‌کنند موضع شرکت سامسونگ اصلاً راهگشا نیست؛ پرفسور فرینی معتقد است: کارمندان تحت فشار نسبت به کار خود خسته و بدبین می‌شوند.»

او که مشتاق به تحقیقات در این‌باره است، تاکنون با انجام پژوهش‌هایی به‌دنبال یافتن راه‌هایی برای سالم‌سازی و رضایت‌بخش کردن زندگی کاری افراد بوده است. فرینی با اشاره به ماهیت غیرقابل دفاع مدل‌های کاری که به کارمندان خود اجازه دوره استراحت کافی را نمی‌دهند، بیان می‌کند: «فرایند بازیابی پس از کار، به شکل استراحت‌های کوچک، ورزش، تعطیلات آخر هفته و تعطیلات طولانی‌تر، برای حفظ تعامل انسان با کار ضروری است.»

او معتقد است توجه به عامل زمان توسط سازمان‌ها و کارمندان و در نظر گرفتن آن به‌عنوان وسیله‌ای برای نشان دادن پیشرفت، مشارکت و موفقیت مشکل‌زا خواهد بود. به باور فرینی وقتی



تقریباً ۶۰ درصد از کارکنان در سطح جهانی می‌گویند که تعادل خوبی بین کار و زندگی دارند، ۷۷ درصد معتقدند که در شغل فعلی خود فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند. وضعیت فعلی آسار جهانی تعادل بین کار و زندگی، ما را وادار می‌کند یک سؤال اساسی را مطرح کنیم: آیا ما در نقطه بحران هستیم یا داده‌های جهانی امیدوارکننده‌اند؟ در گزارش پیش‌رو به بررسی رابطه تعادل کار و زندگی بر سلامت، رضایت شغلی، عوامل مؤثر بر آن و وضعیت جهانی این پدیده می‌پردازیم.

تعادل بین کار و زندگی اصطلاحی است که اغلب می‌شنویم اما این تعریف بسته به اینکه چه کسی آن را می‌گوید و چه کسی می‌شنود، می‌تواند متفاوت باشد. در یک تعریف ساده، تعادل بین کار و زندگی به معنای میزان زمانی است که برای کار صرف می‌کنید، در مقایسه با زمانی که به مسائل و موضوعاتی خارج از محل کار اختصاص می‌دهید که بر حسب ساعت، لذت یا انرژی ذهنی اندازه‌گیری می‌شود. ممکن است این تعریف تا حدی عجیب به نظر برسد، با وجود این می‌خواهیم چیزی را روشن کنیم: تعادل کار و زندگی شما نه تنها به مدت زمانی که از نظر فیزیکی در محل کار می‌گذرانید بستگی دارد، بلکه به انرژی، تمرکز و توجهی که کار در ساعات غیرکاری از شما می‌دهد (البته در این محاسبه اگر تنها ساعات کاری را در نظر بگیریم ممکن است که مثلاً یک شغل ۴۰ ساعته تعادل بین کار و زندگی مثبتی داشته باشد؛ چرا که تقریباً ۷۰ ساعت در هفته را برای دنبال کردن سرگرمی‌ها در اختیار شما قرار می‌دهد (البته در این محاسبه ۵۶ ساعت خواب مورد نیاز را از ۱۶۸ ساعت زمان در هفته پیشاپیش حذف کرده‌ایم.)

با این حال، اگر شغل‌تان شما را در شب بیدار نگه دارد یا در توانایی شما برای لذت بردن از ساعات خارج از محل کار اختلال ایجاد کند چطور؟ اگر در آن ۷۰ ساعت در رابطه با کار انرژی ذهنی مصرف کنید چه؟ اگر شغل ۴۰ ساعته فرضی، چنین ویژگی‌ای داشته باشد تعادلی که صحبتش

نرخ بالای اجاره مسکن در پایتخت‌های اروپایی

تحقیقات جدید نشان می‌دهد که پاریس جایگاه خود را به‌عنوان گران‌ترین پایتخت کشورهای عضو اتحادیه اروپا از نظر بالا بودن اجاره‌بها از دست داده است. میانگین اجاره‌بهای ماهانه در لندن به ۲۶۹۴ پوند (۳۲۲۰ یورو) در ماه رسیده و نسبت به سال گذشته ۵.۲ درصد بالا رفته است. بر پایه داده‌های شرکت رایت‌موو (Rightmove) که بزرگ‌ترین پورتال آنلاین بازار مسکن در بریتانیا است، متوسط اجاره‌بها در مناطق مطلوب‌تر لندن به ۳۱۷۵ پوند (۳۷۹۵ یورو) در ماه رسیده و در مناطق حاشیه پایتخت نیز این نرخ ۲۳۴۱ پوند (۲۷۹۷ یورو) گزارش شده است. شرکت آلمانی تجزیه و تحلیل داده، استاتیستا (Statista) هزینه اجاره‌خانه را در ۲۳ شهر برجسته اروپایی طی سه‌ماهه اول سال جاری میلادی بررسی کرد تا گران‌ترین شهرهای اتحادیه اروپا را تعیین کند. شهرهایی از جمله میلان، پاریس، آمستردام، برلین، لیسبون، هلسینکی، آتن و رم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا مشخص شود متوسط هزینه اجاره یک آپارتمان یک خوابه و مبله چقدر است. پس از بررسی اعداد، محققان استاتیستا آمستردام را به‌عنوان گران‌ترین پایتخت اتحادیه اروپا برای اجاره آپارتمان مسکونی یک خوابه و مبله اعلام کردند.

متوسط نرخ اجاره ماهانه یک آپارتمان یک خوابه و مبله در پایتخت هلند بیش از ۲۲۷۵ یورو در ماه است. آمستردام گرچه از سایر پایتخت‌های کشورهای عضو اتحادیه اروپا پیش افتاده اما متوسط نرخ اجاره در این شهر تقریباً هزار یورو در ماه ارزان‌تر از لندن است. پس از آمستردام، رم و پاریس گران‌ترین پایتخت‌ها از نظر اجاره‌بها هستند. متوسط نرخ اجاره یک آپارتمان یک خوابه مبله در رم ۲۰۰۰ یورو در ماه و این نرخ در پاریس ۱۸۶۲ یورو است. دیگر پایتخت‌های اتحادیه اروپا، مادرید و برلین، به‌طور قابل توجهی ارزان‌تر از لندن و آمستردام هستند و اجاره در این شهر اسپانیایی به‌طور متوسط ۱۴۹۴ یورو و در پایتخت آلمان ۱۵۰۰ یورو در ماه است.

در مقابل، بوداپست و آتن مقرون به‌صرفه‌ترین مکان‌ها برای اجاره مسکن هستند. بوداپست عنوان ارزان‌ترین اجاره را به دست آورد؛ چرا که نرخ ماهانه اجاره در آن ۹۵۰ یورو است.

استخدام ۸۲ درصد فارغ‌التحصیلان در اتحادیه اروپا

اداره آمار اتحادیه اروپا اعلام کرد که ۵۸۳٫۸ درصد از فارغ‌التحصیلان در اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۳ شاغل شده‌اند که این میزان به نسبت سال ۲۰۲۲ با ۴٫۸۲ درصد، افزایشی ۱۰.۱ درصدی داشته است. بر اساس اطلاعات به دست آمده از اداره آمار اتحادیه اروپا (یورواستات) این آمار مربوط به فارغ‌التحصیلان ۲۰ تا ۳۴ ساله‌ای می‌شود که تحصیلات خود را طی یک تا سه سال گذشته در سطوح آموزش متوسطه یا عالی به پایان رسانده‌اند.

طی ۱۰ سال گذشته، نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان اخیر افزایش یافته است. در سال ۲۰۱۳، این رقم ۳٫۷۴ درصد بود و از آن زمان تا به امروز نرخ اشتغال به‌طور پیوسته در حال افزایش است. تنها استثنا در این امر، کاهش نرخ اشتغال در سال ۲۰۲۰ با رقم ۷٫۷۸ درصد بود که در مقایسه با سال قبل از آن یعنی ۲۰۱۹ با رقم ۸۱ درصد و تحت تأثیر همه‌گیری کووید ۱۹ کاهش ۳٫۲ درصدی را تجربه کرده بود. همچنین در سال ۲۰۲۳، میان نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان با تحصیلات عالی (۷٫۸۷ درصد) در مقایسه با افراد با تحصیلات متوسطه (۱٫۷۸ درصد) شکافی ۶٫۹ درصدی وجود داشت.

نرخ کلی اشتغال فارغ‌التحصیلان در ۲۲ کشور اتحادیه اروپا بالای ۸۰ درصد به ثبت رسیده است. کشور مالت با ۹۸٫۵ درصد، هلند با ۹۲٫۹ درصد و آلمان با ۵۹٫۱ درصد به ترتیب سه کشور اروپایی دارای بالاترین نرخ اشتغال برای فارغ‌التحصیلان خود محسوب می‌شوند. به همین ترتیب سه کشور ایتالیا با ۵۶٫۷ درصد، یونان با ۳٫۷۲ درصد و رومانی با ۸٫۷۴ درصد پایین‌ترین نرخ اشتغال تحصیل کرده‌ها را ثبت کرده‌اند.

تعادل کاری گم‌شده مشاغل امروز دنیا

پیشرفت حرفه‌ای و رضایت از زمان صرف شده در محل کار کمک کند.

وضعیت فعلی تعادل کار

اکنون بیا باید به برخی آمارهای عمومی زندگی کاری پیرامون حوزه‌های اصلی نگاهی بیندازیم؛ ۶۰ درصد از کارمندان در سراسر جهان گزارش می‌دهند که تعادل بین کار و زندگی سالمی ندارند. از این‌ها ۶۷ درصد می‌گویند برخی از جنبه‌های کار یا فرهنگ سازمان باعث ایجاد عدم تعادل می‌شود. همچنین ۳۳ درصد از کارکنانی که تعادل بین کار و زندگی مثبتی دارند، قصد دارند در شغل فعلی خود باقی بمانند و ۳۳ درصد می‌گویند کمال گرایی شخصی باعث عدم تعادل بین کار و زندگی آن‌ها می‌شود. ۲۶ درصد از کارکنان حقوق‌بگیر خارج از انجام می‌دهند و ۶۷ درصد از ۷۳ درصد از کارکنان بر این باورند که تعادل بین کار و زندگی پس از دستمزد، عامل اصلی در انتخاب شغل است. ۵۷ تا ۶۱ درصد معتقدند که تعادل منفی بین کار و زندگی، آن‌ها را از پذیرش پیشنهاد شغلی بازمی‌دارد. ۴۸ درصد از کارکنان اگر شغلی آن‌ها را از لذت بردن از زندگی‌شان باز می‌داشت، آن شغل را ترک می‌کردند، ۳۰ درصد از کارکنان می‌گویند به دلیل عدم تعادل در محل کار، حداقل کار را انجام می‌دهند و ۶۷ درصد از کارکنان می‌گویند با شروع کار از راه دور، تعادل بین کار و زندگی‌شان بهبود یافته است.

در سطح جهانی، اروپا در ایجاد تعادل بین کار و زندگی پیشرو است. بر اساس گزارش رتبه‌بندی جهانی مؤسسه Remote. از ۱۰ کشور برتر برای کار و زندگی، شش‌تای آن‌ها کشورهای اروپایی هستند. این کشورها یعنی اسپانیا، فرانسه، دانمارک، نروژ، هلند و بریتانیا، همگی در رتبه‌های بالایی از نظر تعادل بین کار و زندگی قرار دارند. اگر این گزارش را گسترش دهید، سوئد، آلمان، بلژیک، فنلاند، اتریش و یونان هم همگی جزو ۲۰ کشور برتر در این حوزه جای می‌گیرند.

یک فرد انعطاف‌پذیری لازم برای تکمیل کار خود را دارد، به این معنا که آیا کارمند می‌تواند کار را در دفتر رها کند و یا خود به منزل نبرد؟ یا اینکه کار به زندگی‌اش وارد می‌شود؟ هریک از عوامل می‌تواند یک مزیت یا آسیب برای تعادل بین کار و زندگی کارکنان باشد. این هفت عامل عبارتند از:

-توزیع متعادل حجم کار: مدیریت حجم کار بر حفظ تعادل واقع‌بینانه بین وظایف و مسئولیت‌ها، جلوگیری از فرسودگی شغلی و استرس تمرکز دارد. مردم برای انجام کار خود به حمایت، ابزار و زمان کافی نیاز دارند.

-اعتماد و انعطاف‌پذیری: باید گزینه‌هایی را برای ترتیبیات کاری انعطاف‌پذیر، فرصت‌های کار از راه دور و ساعات کاری قابل تنظیم برای پاسخگویی به نیازها و ترجیحات مختلف کارکنان در نظر گرفت. انعطاف‌پذیری مستلزم اعتماد به افراد، تلاش برای تقویت احساس مسئولیت و مالکیت و همچنین حرکت به سمت تعادل مثبت بین کار و زندگی است.

-تعیین خط‌مشی‌ها: شفافیت در خط‌مشی‌ها و مرزها، تعریف انتظارات و چارچوب‌های ساختارمند، تضمین می‌کند که کارکنان قوانین و اهمیت وقفه و مرخصی را درک می‌کنند. -ارتباط مؤثر و باز بودن: تأکید بر ارتباطات شفاف و رهبری شفاف باعث ایجاد اعتماد، هماهنگی تیم‌ها و کمک به کارچویان می‌شود، این مورد همچنین شامل تشویق تعامل کارکنان و مشارکت در محیط‌های اجتماعی است.

-رفاه کارکنان و محیط حمایتی: اولویت‌بندی برنامه‌های سلامت و تندرستی، حمایت از سلامت روان و فرهنگ حمایتی شرکت باید بر اهمیت رفاه همه‌جانبه کارکنان تأکید داشته باشد.

-شیوه‌های رهبری و تصدیق: تمرین تشخیص دستاوردادر محیط‌های عمومی و خصوصی در برابر کارکنان امر مهمی است. رهبری، فرهنگ کارکنان را تعریف می‌کند. رهبری می‌تواند حمایتگر و سالم باشد و یا نه، پرفشار و جانبدارانه. -تعهد به یادگیری و توسعه: تعهد به یادگیری مستمر و رشد شخصی از طریق فرصت‌های توسعه مهارت می‌تواند به

را کردیم به احتمال زیاد خوش‌بینانه است.

چرا تعادل بین کار و زندگی مهم است؟

ایجاد یک تعادل مفید بین کار و زندگی می‌تواند به بهبود در رفاه کلی شامل بهبود سلامت جسمی، روانی و عاطفی منجر شود. همچنین مطالعاتی وجود دارد که تعادل منفی کار و زندگی را به نرخ بالاتر فرسودگی شغلی، اختلال خواب و بیماری‌های متعدد مرتبط می‌کند. در حالی که اغلب کارفرماها در مورد تعادل کار در غالب چیزی مختص کار گروهی فکر می‌کنند، حتی شرکت‌ها نیز از ترویج تعادل سالم سود می‌برند. یکی از دلایل این است که کارکنانی که بین کار و زندگی خود تعادل دارند، بیشتر درگیر امور کاری می‌شوند که می‌تواند سلامت یک سازمان را بهبود بخشد. همچنین بر اساس مطالعات، شرکت‌هایی که سطح مشارکت بالایی این است که مدیران نمی‌توانند تفاوت بین افرادی که ۸۰ ساعت در هفته کار می‌کنند و افرادی که وانمود می‌کنند را تشخیص دهند؛ بنابراین تشخیص بهروری فرد به فرد کارکنان امر مشکلی خواهد بود.

با این حال، بهترین خبر برای کارفرمایان این است که اگر برای تعادل بین کار و زندگی کارکنان برنامه داشته باشند، کارکنان آن را تشخیص می‌دهند و با کار خود از آن قدرانی می‌کنند.

هفت عامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی

قبل از اینکه به وضعیت فعلی تعادل کار و زندگی بپردازیم باید بدانیم هفت عامل، این مسئله را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این عوامل می‌توانند تعیین کنند که چه زمانی