



سلامتی و رضایت بیشتر کارکنان با هفته کاری چهار روزه

نتایج یک پژوهش جدید نشان داده است که هفته کاری چهار روزه، کارکنان را سالم‌تر و راضی‌تر نگه می‌دارد. محققان می‌گویند کار کردن به صورت چهار روز در هفته بدون کاهش حقوق، به طور قابل توجهی رفاه کارکنان را بهبود می‌بخشد.

نتایج یک پژوهش جدید نشان داده است که هفته کاری چهار روزه، کارکنان را سالم‌تر و راضی‌تر نگه می‌دارد. محققان می‌گویند کار کردن به صورت چهار روز در هفته بدون کاهش حقوق، به طور قابل توجهی رفاه کارکنان را بهبود می‌بخشد.

به گزارش ایسنا، یک مطالعه بین‌المللی جدید نشان داد که هفته کاری چهار روزه بدون کاهش حقوق، رفاه کارگران را از جمله نرخ فرسودگی شغلی کمتر، سلامت روان بهتر و رضایت شغلی بالاتر، به ویژه برای افرادی که بیشترین کاهش ساعات کاری را داشته‌اند، به طور قابل توجهی بهبود می‌بخشد.

به نقل از نیو اتلس، اگر نکته مثبتی از محدودیت‌های اعمال شده در طول همه‌گیری بیماری «کووید-۱۹» حاصل شده باشد، این است که باعث شد ما در مورد تعادل کار و زندگی تجدید نظر کردیم. در پی شیوع بیماری کرونا، چندین کشور از جمله ایسلند، اسپانیا، انگلستان، ژاپن، بلژیک و امارات متحده عربی به طور فعال هفته کاری چهار روزه را آزمایش و اتخاذ کرده‌اند.

اکنون یک مطالعه بین‌المللی جدید و در مقیاس بزرگ به رهبری کالج بوستون (Boston)، تأثیر تغییر به هفته کاری چهار روزه بدون کاهش حقوق بر رفاه کارکنان را بررسی کرد و به نتایجی دست یافت که احتمالاً برای اکثر مردم تعجب‌آور نخواهد بود.

این مطالعه شامل ۲۸۹۶ کارمند از ۱۴۱ شرکت در ۶ کشور ایالات متحده، بریتانیا، کانادا، ایرلند، استرالیا و نیوزیلند بود. این شرکت‌ها با ۱۲ شرکت در گروه شاهد (کنترل) که هفته کاری چهار روزه را اجرا نکردند، مقایسه شدند.

کارمندان قبل و بعد از یک دوره آزمایشی ۶ ماهه کاهش ساعات کاری مورد بررسی قرار گرفتند. شرکت‌های آنها، گردش کار را برای کاهش وظایف غیرضروری مانند جلسات، سازماندهی مجدد کرده بودند و به کارمندان این امکان را می‌دادند که ۸۰ درصد از ساعات کاری خود را با ۱۰۰ درصد حقوق کار کنند.

ضمن اینکه هیچ اجباری وجود نداشت و شرکت‌ها روش خود را برای کاهش ساعات کاری انتخاب کردند، به این معنی که کارمندان همیشه دقیقاً یک هفته کاری چهار روزه را پشت سر نمی‌گذاشتند.

محققان رفاه مرتبط با کار، از جمله فرسودگی شغلی و رضایت شغلی، سلامت روانی و جسمی و واسطه‌هایی مانند توانایی کار، خواسته‌های شغلی، کنترل برنامه، حمایت شغلی، کیفیت خواب، خستگی و فراوانی ورزش را اندازه‌گیری کردند.

آنها دریافتند که در گروه مورد مطالعه، میانگین هفته کاری از حدود ۳۹ ساعت به ۳۴ ساعت کاهش یافت. ساعات کاری گروه کنترل بدون تغییر (حدود ۳۹ تا ۴۰ ساعت در هفته) باقی ماند.

کارمندانی که چهار روز در هفته کار می‌کردند، در مقایسه با گروه کنترل، کاهش فرسودگی شغلی، رضایت شغلی بالاتر، بهبود سلامت روان و پیشرفت‌های جزئی اما قابل توجه در سلامت جسمی را نشان دادند.

محققان مشاهده کردند که کاهش بیشتر در ساعات کار شخصی معادل بهبود بیشتر در رفاه است. کاهش در سطح کل شرکت نیز کمک کرد، اما مانند تغییرات فردی نبود.

سه نتیجه اصلی، بخش زیادی از مزایای مشاهده شده را توضیح دادند. یکی افزایش توانایی کار بود که نشان‌دهنده میزان احساس توانمندی افراد در شغل خود است. دومی مشکلات خواب کمتر و سومی خستگی کمتر بود. سایر عوامل مؤثر شامل افزایش جزئی در کنترل برنامه، ورزش و حمایت شغلی بودند.

محققان می‌گویند: حتی با وجود مجموعه گسترده عوامل، تغییرات در ساعات کار همچنان پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجهی برای رفاه، به ویژه برای فرسودگی شغلی و رضایت شغلی هستند. افزایش انگیزه ذاتی در محل کار می‌تواند یکی از عوامل بالقوه باشد که متأسفانه به دلیل محدودیت‌های داده‌ها نمی‌توانیم آن را ارزیابی کنیم، در حالی که خود تغییر سازمانی می‌

تواند عامل دیگری باشد.

این یافته ها به ویژه در مورد روش شناسی مطالعه در مقایسه با تحقیقات قبلی، نظرات متخصصان را به خود جلب کرده است.

دکتر دوگال ساترلند (Dougal Sutherland)، روانشناس بالینی و مدیرعامل شرکت «Umbrella Wellbeing» در نیوزیلند می گوید: یافته های تحقیقات در طول دهه گذشته به طور کلی در مورد اثربخشی یک هفته کاری چهار روزه با حقوق کامل برای رفاه کارکنان و عملکرد شرکت مثبت بوده اند. با این حال، بسیاری از تحقیقات منتشر شده به دلیل شرایط دشوار جمع آوری داده ها، عدم کنترل و داده های طولی محدود شده اند.

وی افزود: این مطالعه استاندارد جدیدی را تعیین می کند و در یک نمونه بزرگ نشان می دهد که رفاه کارکنان در یک دوره ۶ ماهه با کاهش ساعات کاری بهبود یافته است که تا حدی با افزایش بهره وری، خواب و انرژی درک شده افراد توضیح داده می شود.

وی ادامه داد: بدون شک یکی از عوامل مهم موفقیت این آزمایش این بود که سازمان های شرکت کننده در هفته های قبل از آزمایش آموزش دیدند تا روش های هوشمندانه تری برای کار با کارکنان، ساده سازی فرآیندها و کاهش جلسات یا وظایف غیرضروری پیدا کنند. کاهش ساعات کاری بدون هیچ گونه چارچوب حمایتی در محل کار بعید است که نتایج مشابهی را به همراه داشته باشد.

این مطالعه محدودیت هایی نیز دارد. شرکت ها به صورت خودجوش در این آزمایش شرکت کردند و تصادفی انتخاب نشدند که این امر می تواند منجر به سوگیری در نتایج شود. همچنین اکثر شرکت ها کوچک و از کشورهای انگلیسی زبان با درآمد بالا بودند که ممکن است تعمیم پذیری یافته ها را محدود کند. ضمن اینکه همه شرکت های گروه کنترل در ایالات متحده مستقر بودند و به سمت سازمان های غیرانتفاعی و خدمات اجتماعی گرایش داشتند.

این واقعیت که معیارهای رفاه به صورت خوداظهاری گزارش شده بودند، به این معنی است که آنها ذهنی و احتمالاً تحت تأثیر انتظارات بوده اند. در نهایت، محققان فقط ۶ ماه کارکنان را زیر نظر داشتند که مطالعات طولانی تری مورد نیاز است.

صرف نظر از محدودیت های این مطالعه، یافته های آن نشان می دهد که یک هفته کاری چهار روزه بدون از دست دادن درآمد، مسیری مناسب برای بهبود رفاه کارکنان، به ویژه سلامت روان و رضایت شغلی آنان است. حمایت سازمانی و بازسازی گردش کار برای موفقیت این امر حیاتی است.

این مطالعه در مجله Nature Human Behaviour منتشر شده است.