



Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

Designing and Explaining a Work-Life Balance Model in Iranian Organizations Based on Islamic Texts

Morteza Golavar¹, Nasser Mirsepasi²
Nilofar Mirsepasi³

1. PhD Student, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

moreza5538@yahoo.com

2. Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
(Responsible author).

nassermirsepasi@yahoo.com

3. Assistant Professor, Department of Business Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

nmirsepasi@yahoo.com

Received: 2024/12/31; Accepted: 2025/04/22

Extended Abstract

Introduction and Objective: The two important pillars of each person's life are their work and their life. The harmony and compatibility of these two pillars contribute to the physical and mental health of individuals. Each person must balance what each of these two pillars of life demands of him or else a conflict will form. Much research has been conducted on work-life balance, and given that in the theoretical field regarding the issue of work-life balance, most of the research has been in Western countries, a review of the research shows that in relation to the issue of work-life balance in Iran with its culture, its own customs and traditions have become necessary in recent years, and Iranian researchers have conducted a lot of research on this subject. However, the possibility of achieving work-life balance is independent of the Islamic perspective, and the existing research on work-life balance is designed based on the patterns and culture of Western societies. Therefore, developing a work-life balance model based on Islamic sources is necessary for an organization with an Islamic culture. Therefore, our goal in this study is to extract and specify the concepts of work-life balance from Islamic books, and to present a model of work-life balance for individuals in the administrative system. Having these indicators and standards can help clarify the real position of work-life balance in Iranian organizations, increase their knowledge of this concept, and provide sufficient suggestions to organizations.

Method: Given that the choice of research method depends on the problem and purpose of the research. The purpose of the research is to compile the components of work and life and identify its dimensions in Islamic texts. Therefore, this research is exploratory or fundamental in terms of purpose; qualitative in terms of method and has an inductive approach. Thematic analysis method was used to analyze the data. Thematic analysis seeks to identify, analyze, and





Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

report data patterns. Each theme is important information that shows the meaning and concept of the data pattern. Theme extraction is carried out through a three-stage process, which include: text analysis and description (familiarization with the text and creation of primary data, exploration and identification of themes), explanation and description of the text (display and analysis of the theme network), and text synthesis and integration (report preparation). In this research, an attempt has been made to study and reflect on the valuable books of Nahj al-Balagha, Nahj al-Fasaha, Mizan al-Hikmah and Mafatih al-Hayyah using the method of content analysis, and to extract examples of work-life balance in these books. In the first stage, 638 primary data were identified from narrations that were somehow related to the research topic. The data were categorized and refined, and by expanding the scope of studies and referring to scientific sources, more signs for overarching themes were collected and analyzed.

Results: At the beginning of the work, all the hadiths and narrations related to the research topic were identified and categorized. Theoretical samples were selected based on which of the hadiths and narrations had the most information in response to the research topic. Thus, first a theoretical sample of hadiths and narrations was selected and the selection and sampling process continued until the theoretical saturation limit was reached. Basic themes (codes and key points of the text) related to work-life balance were extracted from the text of the books Mizan al-Hikmah, Nahj al-Balagha, Nahj al-Fasaha and Mafatih al-Hayyah. Then, by summarizing the data, similar and repetitive themes related to the research topic were combined with each other and their frequency was obtained. Therefore, organizing themes were determined by combining and summarizing the basic themes. Next, overarching themes were extracted from the organizing themes, then general themes were extracted from the overarching themes and a theme template was designed and created. The themes extracted in the aforementioned books were extracted as 27 organizing themes and identified in nine categories of comprehensive themes and three general themes with the titles of individual, organizational and social dimensions. In total, 93 basic themes, 27 organizing themes, nine comprehensive themes including planning skills, importance of health, responsibility, resilience skills, organizational support, manager support, colleague support, close family support and support of others and three general themes including individual, organizational and social were extracted and the chain of themes of work-life balance in Islamic texts was completed and finally the work-life balance model from the perspective of narrations was presented.

Discussion and Conclusion: Since Islamic teachings are the most important sources of knowledge about life and work, in the present study, the books Nahj al-Balagha, Nahj al-Fasaha, Mizan al-Hikmah, and Mafatih al-Hayyah were selected as the central references for compiling and explaining the work-life balance model. To achieve the research goal of designing and explaining the work-life balance model of individuals in Iranian organizations based on Islamic texts, the researcher used the content analysis method to examine the hadiths and narrations in the aforementioned books. In the meantime, 638 hadiths were separated from the narrations related to the research topic, and after examination, the components of work-life balance were classified into three categories: individual, organizational, and social; this means that achieving work-life balance is not possible simply by defining individual components for employees or designing a desirable organization, and individual, organizational, and social components must be in full interaction with each other. The individual components of work-life balance include components that are largely within the control of employees, including: planning skills, health concerns, responsibility, and resilience skills. Of course, organizational and social components affect individual components and can be a motivator or inhibitor for employees to comply with these components. The organizational components obtained in this study are: organizational support, manager support, and colleague support, and finally, the social components of work-life balance in this study are support from relatives and support from others. Finally, we should point out that science does not produce absolute truths in any way so that it can be accepted uncritically. Rather, it provides limited suggestions for interpretation that go



Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

beyond everyday theories. This study also had no mission other than to achieve a limited interpretation of the components related to work-life balance from Islamic texts.

Acknowledgements: We sincerely thank Dr. Hossein Mirzaei, a faculty member at Allameh Tabatabaei University, who helped us in conducting this research.

Conflict of interest: The authors declare that there are no conflicts of interest in conducting this research.

Keywords: Balance, Work-Life, Thematic Analysis, Iranian Organizations, Islamic Texts.

Cite this article: Morteza Golavar & Nasser Mirsepasi & Nilofar Mirsepasi. (2025,, . Designing and Explaining a Work-Life Balance Model in Iranian Organizations Based on Islamic Texts,, Studeis of Religion, Spiritualiti & Management, 12(23): ???.

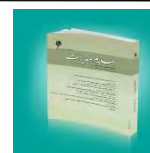




Research Institute of
Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

طراحی و تبیین الگوی توازن میان کار و زندگی افراد در سازمان‌های کشور ایران بر مبنای متون اسلامی

مرتضی گل‌آور^{۱*}، ناصر میرسپاسی^۲
نیلوفر میرسپاسی^۳

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

moreza5538@yahoo.com

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

nassermirsepasi@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

nmirsepasi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۲

چکیده گسترده

مقدمه و هدف: دو پایه مهم زندگی هر فرد را کار و زندگی‌اش شکل می‌دهد. هماهنگی و سازگاری این دو پایه باعث سلامتی جسم و روان افراد می‌شود، هر شخص باید بین آنچه هر یک از این دو پایه زندگی از او درخواست می‌کند توازن برقرار نماید و گرنه تضاد شکل می‌گیرد. تحقیقات زیادی در خصوص توازن کار و زندگی انجام شده است و با توجه به اینکه در حوزه تئوری در خصوص موضوع توازن کار و زندگی، اکثر پژوهش‌ها در کشورهای غربی بوده است، بررسی تحقیقات نشان می‌دهد در رابطه با موضوع توازن کار و زندگی در کشور ایران با فرهنگ، رسم و رسوم مخصوص به خود در سالیان گذشته ضرورت یافته و پژوهشگران ایرانی تحقیقات فراوانی در این خصوص انجام داده‌اند، اما امکان رسیدن به توازن کار و زندگی، مستقل از نگاه اسلامی است و تحقیقات موجود در رابطه با تعادل کار و زندگی بر مبنای الگوها و فرهنگ جوامع غربی طراحی شده است، لذا تدوین الگوی توازن کار و زندگی بر مبنای منابع اسلامی برای سازمانی با فرهنگ اسلامی ضرورت پیدا می‌کند؛ بنابراین، هدف ما در این پژوهش این است که ضمن استخراج و مشخص کردن مفاهیم توازن کار و زندگی از کتب اسلامی، الگوی توازن بین کار و زندگی افراد در نظام اداری را ارائه دهیم. داشتن این شاخص‌ها و استانداردها می‌تواند به شفاف‌تر شدن جایگاه واقعی توازن کار و زندگی در سازمان‌های ایرانی کمک کند و میزان دانش آنها را نسبت به این مفهوم بالا ببرد و پیشنهادها کافی را به سازمان‌ها ارائه نماید.

روش: با توجه به اینکه انتخاب روش تحقیق، وابسته به مسئله و هدف پژوهش است. هدف از پژوهش، تدوین مؤلفه‌های کار و زندگی و شناسایی ابعاد آن در متون اسلامی است. لذا این پژوهش از حیث هدف، اکتشافی یا بنیادین؛ به لحاظ روش، کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون به دنبال شناسایی، تجزیه و تحلیل و گزارش الگوی داده‌هاست. هر مضمون، اطلاعات مهمی است که معنی و مفهوم الگوی داده‌ها را نشان می‌دهد. استخراج مضمون طی فرایندی سه مرحله‌ای انجام می‌شود که عبارت‌اند از: تجزیه و توصیف متن (آشنایی با متن و ایجاد داده‌های اولیه، کاوش و شناسایی مضامین)، تبیین و تشریح متن (نمایش و تحلیل شبکه مضامین) و ترکیب و ادغام متن (تدوین گزارش). در این پژوهش تلاش شده است با استفاده از روش تحلیل مضمون، کتاب‌های گرانقدر نهج البلاغه، نهج الفصاحه، میزان الحکمه و مفاتیح الحیاه مورد مطالعه و تدبیر قرار گیرد و مصادیق توازن میان کار و زندگی افراد در این کتاب‌ها با استخراج شود. در مرحله اول از روایاتی که به‌نوعی با موضوع پژوهش ارتباط داشت، ۶۳۸ داده اولیه شناسایی شد. داده‌ها طبقه‌بندی و پالایش گردید و با توسعه گستره مطالعات و با رجوع به منابع علمی، نشانه‌های بیشتری برای مضمون‌های فراگیر جمع‌آوری و تحلیل شد.

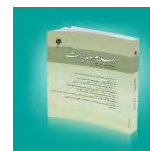




Research Institute of
Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

نتایج: در شروع کار، تمام احادیث و روایات مرتبط با موضوع پژوهش، شناسایی و دسته‌بندی شدند. با توجه به اینکه کدامیک از احادیث و روایات بیشترین اطلاعات را در پاسخ به موضوع پژوهش داشتند، نمونه‌های نظری انتخاب شدند. بدین ترتیب، ابتدا نمونه نظری از احادیث و روایات انتخاب شد و فرایند انتخاب و نمونه‌گیری تا رسیدن به مرز اشباع نظری ادامه یافت و مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن) مربوط به توازن کار و زندگی از متن کتاب‌های میزان‌الحکمه، نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه و مفاتیح‌الحیاه، استخراج و سپس با تلخیص داده‌ها، مضامین مشابه و تکراری مرتبط با موضوع پژوهش با یکدیگر تلفیق شد و فراوانی آنها به دست آمد. لذا مضامین سازمان‌دهنده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه مشخص شد. در ادامه، مضامین فراگیر از مضامین سازمان‌دهنده استخراج شد، سپس مضامین کلی از مضامین فراگیر استخراج و قالب مضامین، طراحی و ایجاد شد. مضامین استخراج‌شده در کتاب‌های مزبور به تعداد ۲۷ مضمون سازمان‌دهنده استخراج و در نه دسته مضمون فراگیر و سه مضمون کلی با عناوین بعد فردی، سازمانی و اجتماعی شناسایی شد. در مجموع، ۹۳ مضمون پایه، ۲۷ مضمون سازمان‌دهنده، نه مضمون فراگیر شامل مهارت برنامه‌ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت‌پذیری، مهارت تاب‌آوری، حمایت سازمان، حمایت مدیر، حمایت همکار، حمایت نزدیکان و حمایت سایرین و سه مضمون کلی شامل فردی، سازمانی و اجتماعی استخراج و زنجیره مضمون‌های توازن کار و زندگی در متون اسلامی تکمیل و نهایت الگوی تعادل کار و زندگی از دید روایات ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری: از آنجاکه آموزه‌های اسلامی از مهم‌ترین منابع شناخت موضوعات زندگی و کار است، در پژوهش حاضر برای تدوین و تبیین الگوی توازن کار و زندگی، کتاب‌های نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه، میزان‌الحکمه، مفاتیح‌الحیاه به‌عنوان مرجع محوری انتخاب شد. برای دستیابی به هدف تحقیق که طراحی و تبیین الگوی توازن میان کار و زندگی افراد در سازمان‌های کشور ایران بر مبنای متون اسلامی بود، محقق با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی احادیث و روایات در کتاب‌های مذکور پرداخت. در این میان از روایات مرتبط با موضوع تحقیق، ۶۳۸ حدیث جدا گردید که پس از بررسی، مؤلفه‌های توازن کار و زندگی در سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شد؛ این بدان معناست که تحقق توازن کار و زندگی صرفاً با تعریف مؤلفه‌های فردی برای کارکنان و یا طراحی سازمان مطلوب امکان‌پذیر نیست و باید مؤلفه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی در تعامل کامل با یکدیگر باشد. مؤلفه‌های فردی توازن کار و زندگی شامل مؤلفه‌هایی است که بخش عمده تحقق آنها در اختیار کارکنان است که عبارت است از: مهارت برنامه‌ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت‌پذیری، مهارت تاب‌آوری. البته مؤلفه‌های سازمانی و اجتماعی بر مؤلفه‌های فردی تأثیرگذار است و می‌تواند محرک یا بازدارنده رعایت این مؤلفه‌ها توسط کارکنان باشد. مؤلفه‌های سازمانی به‌دست‌آمده در این تحقیق عبارت است از: حمایت سازمان، حمایت مدیر و حمایت همکار و در نهایت مؤلفه‌های اجتماعی توازن کار و زندگی در این پژوهش، حمایت نزدیکان و حمایت سایرین است. در نهایت، باید اشاره کنیم که علم به‌هیچ‌وجه حقایق مطلق را تولید نمی‌کند تا بتوان آن را به‌گونه‌ای غیر انتقادی پذیرفت. بلکه پیشنهادها محدودی برای تفسیر فراهم می‌آورد که به بیش از نظریه‌های روزانه دست می‌یابد. این پژوهش نیز رسالتی جز دست یافتن به یک تفسیر محدود از مؤلفه‌های مرتبط با توازن کار و زندگی از متون اسلامی نداشته است.

تقدیر و تشکر: از جناب آقای دکتر حسین میرزایی عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، صمیمانه سپاسگزاریم.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام این پژوهش وجود ندارد.

واژگان کلیدی: توازن، کار و زندگی، تحلیل مضمون، سازمان‌های ایران، متون اسلامی.

استناد: مرتضی گل‌آور، ناصر میرسپاسی، نیلوفر میرسپاسی (۱۴۰۳)، «تحلیل بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های علمی - فرهنگی براساس روش فراترکیب»، *مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۱ (۲۳): ۴۴۹.

۱. مقدمه

پیتر سنگه که در سال ۱۹۹۹ نشریه JBS وی را به عنوان استراتژی ست قرن و یکی از ۲۴ شخصیتی که بیشترین اثر را بر رویکرد نوین اداره کسب و کار داشته است، نام برد؛ در کتاب معروف خود به نام پنجمین فرمان که بیش از دو میلیون نسخه از آن به فروش رفته است و از سوی HBS به عنوان یکی از کتاب های بدیع مدیریت در ۷۵ سال گذشته شناخته شده است (اکبری، ۱۴۰۱، ص ۱)، در فصلی با عنوان پایان دادن به جنگ بین کار و زندگی می نویسد: در سال های اخیر، من متوجه شده ام که توجه روزافزونی به مقوله کار - زندگی در بین مدیرانی که در دوره های رهبری و تسلط شخصی ما شرکت می کنند، به وجود آمده است. امروزه یافتن تعادلی بین کار و زندگی به عنوان پراولویت ترین مقوله توسط شرکت کنندگان در کلاس های مزبور مطرح می شود. ایشان می گوید: باید از خود پرسید، آیا واقعاً به دنبال آن هستیم که تعادلی بین کار و زندگی خود، ایجاد کنیم. در این مورد چقدر جدی هستیم؟ این سؤال به هیچ وجه کم اهمیت نیست، اگر دستیابی به چنان تعادلی، امری ساده بود، بسیاری از افراد بدان دست یافته بودند. سازمان های سنتی به صورتی غیر قابل انکار تضاد مابین کار و زندگی را تقویت می کنند. برخی مواقع این عمل به صورتی کاملاً آگاهانه صورت می پذیرد. به عنوان مثال، بارها شاهد، این تهدید ساده در محیط کار بوده ایم که «اگر می خواهی از این به بعد پیشرفت کنی، باید از بعضی چیزها بگذری» اما اکثراً این مسئله به صورتی ضمنی اتفاق می افتد. بدین صورت که مجموعه ای از خواسته ها و فشارهای بر روی فرد اعمال می شود که در نهایت منجر به بروز تضاد بین ساعات کاری و وقتی که فرد به خانواده اش تخصیص می دهد، شود (سنگه، ۱۴۰۰، ص ۳۸۹).

بر اساس تحقیق جالب جدیدی که توسط Randstad با همکاری Dynata و استفاده از داده های از میان ۲۷۰۰۰ کارگر در ۳۴ بازار در سراسر اروپا منتشر شده، اکثریت واضح کارمندان زندگی شخصی خود را مهم تر از زندگی کاری خود می دانند. اکنون توازن کار و زندگی به اندازه حقوق در لیست اولویت های کارگران (۹۳٪) بیش از سایر ملاحظات رتبه بندی می شود. اهمیت توازن بین کار و زندگی همچنین در تمرکز مداوم بر کار انعطاف پذیر منعکس می شود، حتی زمانی که کارفرمایان به طور فزاینده ای از بازگشت به دفتر حمایت می کنند (Behbahani, 2024).

در کشور ما نیز شواهدی بر اهمیت و جایگاه توازن بین کار و زندگی کارکنان در نظام اداری وجود دارد؛ آن چنان که اصل دهم قانون اساسی، خانواده را نهاد اصلی جامعه اسلامی می داند که تمامی راهبردها، سیاست ها، قوانین و دستورالعمل ها باید برای تسهیل تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی باشد (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۶۸). همچنین بند نهم سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی توسط مقام معظم رهبری نیز به اهمیت برقراری توازن کار و زندگی تأکید دارد و استقرار این تعادل را در نظام اداری کشور یکی از ضروریات محسوب کرده است (مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری).

با توجه به اینکه کشور ایران، جامعه ای اسلامی است و شناخت ابعاد اسلامی توازن کار و زندگی در آن اهمیت ویژه ای دارد؛ لذا، در این تحقیق تحلیل مضمون در احادیث و روایات صورت می گیرد تا الگوی کامل و غنی توازن کار و زندگی تبیین شود و با گسترش این الگو در سازمان های کشور و ترسیم سیاست های سازمانی و آموزشی برگرفته از این الگو و همچنین طراحی راهبردها سازمانی در نظام اداری موجبات بهبود را در بخش سازمان های کشورمان فراهم آورد.

دو پایه مهم زندگی هر فرد را کار و زندگی اش شکل می دهد. هماهنگی و سازگاری این دو پایه باعث سلامتی جسم و روان افراد می شود، از آنجایی که در سال های اخیر افراد اکثر ساعات های زندگی شان را در سازمان یا محل کارشان می گذرانند، برقراری توازن بین کار و زندگی، منفعت زیادی را به همراه دارد از جمله اینکه مشارکت در نقش های متفاوت از افراد در برابر اثرات تجربیات منفی در همه نقش ها حمایت می کند (Barnett & Hyde, 2019). هر شخص باید بین آنچه هر یک از این دو پایه زندگی از او درخواست می کند توازن برقرار نماید وگرنه تضاد شکل می گیرد.

در گزارش موسسه AIHR از روندهای منابع انسانی برای سال ۲۰۲۴ (Vulpen & Veldsman, 2024)، مشاهده می کنیم که از یازده روند اشاره شده همچنان یکی از این روندها، موضوع توازن کار و زندگی است و متذکر می شود؛ انتظارات کارمندان فقط در حال تغییر

نیستند، آنها در حال تنوع هستند و مشاهده نارضایتی کارگران زیادی هستیم. منابع انسانی باید به سازمان‌ها کمک کند تا از این چالش‌های درهم‌تنیده عبور کنند و بین انعطاف‌پذیری و انصاف توازن برقرار کنند.

تحقیقات زیادی در خصوص توازن کار و زندگی انجام شده است و با توجه به اینکه در حوزه تئوری در خصوص موضوع توازن کار و زندگی، اکثر پژوهش‌ها در کشورهای غربی بوده است، بررسی تحقیقات نشان می‌دهد در رابطه با موضوع توازن کار و زندگی در کشور ایران با فرهنگ، رسم و رسوم مخصوص به خود در سالیان گذشته ضرورت یافته و پژوهشگران ایرانی تحقیقات فراوانی در این خصوص انجام داده‌اند، اما امکان رسیدن به توازن کار و زندگی، مستقل از نگاه اسلامی است و تحقیقات موجود در رابطه با تعادل کار و زندگی بر مبنای الگوها و فرهنگ جوامع غربی طراحی شده است، لذا تدوین الگوی توازن کار و زندگی بر مبنای منابع اسلامی برای سازمانی با فرهنگ اسلامی ضرورت پیدا می‌کند.

هدف ما در این پژوهش این است که ضمن استخراج و مشخص کردن مفاهیم توازن کار و زندگی از کتب اسلامی، الگوی توازن بین کار و زندگی افراد در نظام اداری را ارائه دهیم. داشتن این شاخص‌ها و استانداردها می‌تواند به شفاف‌تر شدن جایگاه واقعی توازن کار و خانواده در سازمان‌های ایرانی کمک کند و میزان دانش آنها را نسبت به این مفهوم بالا ببرد و پیشنهادها کافی را به سازمان‌ها ارائه نماید. مقاله حاضر به جهت تکمیل تحقیقات انجام گردیده و با هدف ارائه الگوی توازن میان کار و زندگی، به صورت خاص به دنبال پاسخ به این سؤال است که ارائه الگوی توازن میان کار و زندگی افراد در سازمان‌های کشور ایران بر مبنای متون اسلامی چگونه است؟ و ابعاد و شاخص‌های این الگو چگونه باید باشد؟

۲. پیشینه پژوهش

در رابطه با توازن کار و زندگی، تحقیقات چندی در داخل و خارج انجام شده که برخی از آنها را بررسی می‌کنیم.

- شاکری (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان عوامل تأثیر تعادل کار - زندگی بر شادکامی ذهنی پرستاران بیمارستان پورسینا انجام داد که به بررسی اثر کار و زندگی بر شادکامی ذهنی پرداخته‌اند. جامعه آماری تحقیق را پرستاران بیمارستان پورسینای شهر رشت تشکیل می‌دادند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است و با به کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری که به وسیله نرم‌افزار آماری اسمارت پی‌ال‌اس^۱ انجام شده داده‌های پرسشنامه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که ساعت‌های طولانی که افراد در سازمان و محل کار سپری می‌کنند بر توازن کار و زندگی کارکنان تأثیر مثبت دارد و همچنین ساعت‌های سپری شده در محل کار اثر مثبت و معناداری بر شادکامی ذهنی دارد. در ضمن نقش واسطه‌ای ساعات کاری در رابطه بین تعادل کار و زندگی و شادکامی ذهنی مورد تأیید قرار گرفت.

- پناهی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «اثر بخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان» به روش آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه آزمایش و گروه کنترل انجام داد. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد به تعداد ۲۰۰ نفر بودند. از طریق نمونه‌گیری تصادفی ۴۰ نفر انتخاب شدند و به صورت کاملاً تصادفی به طور مساوی به دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه تعادل کار و زندگی وانگ و کو (۲۰۰۹) بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش مهارت‌های مقابله با استرس بر تعادل کارکنان تأثیر معنادار دارد.

- اشراقی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار و خانواده» با روش کیفی و بررسی کتب المیزان و میزان الحکمه به بررسی تعادل در زندگی از نظر اسلام پرداخته‌اند. در قسمت اول این تحقیق، به موضوع تعادل در زندگی انسان‌ها از نظر اسلام اشاره شده است. در ادامه بیان کرده است: برخلاف تحقیقات خارجی که کارکرد شریعت را جلوگیری از تضاد و مقابله با آن معرفی می‌کنند، اسلام، بر اهمیت توازن در زندگی تأکید دارد، اعتدال را به سطح‌های بالاتر رشد می‌دهد، امکان دسترسی به توازن را افزایش می‌دهد و دارایی انسان برای حصول توازن را افزایش می‌دهد. در قسمت دوم، به بررسی عواملی که در سطح فردی بر تعادل اثرگذارند پرداخته است. در نهایت پس از احصای پژوهش‌های قابل بهره‌گیری در این قسمت،

عوامل تأثیرگذار بر توازن کار و زندگی در سطح فردی شناسایی شدند که در پنج طبقه کلی عوامل جمعیت شناختی، عوامل شخصی، عوامل کاری، عوامل خانواده و سایر عوامل، دسته‌بندی گردیدند.

- (2022) Adkins & Premeaux برای فهم تعادل کار و زندگی، زمان را به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای در تحقیقی با عنوان «الگو سایبرناتیک تعادل کار و زندگی در طول زمان» بررسی نمودند. ترکیبی از ارزیابی‌های جاری، پیش‌بینی‌شده و گذشته‌نگر، الگوی سایبرناتیک در توازن کار و زندگی را تشکیل می‌دهد که برای بهبود الگوی تعادل کار و زندگی از تئوری‌های تناسب فرد - محیط و کنترل استفاده کرده است که شامل شغل، خانواده و گستره‌های شخصی می‌شود. در این تحقیق یک مدل سایبرناتیک پیشنهاد گردید که بیان می‌کند اشخاص، تعادل مناسبی در بین سه حوزه شغل، خانواده و گستره شخصی دارند که به‌عنوان مقیاسی برای مقابله با آن عمل می‌کنند. الگوی سایبرناتیک نشان داد اشخاص در مواجهه با عدم توازن منفی، به دنبال بازیابی توازن هستند.

- (2020) Gravador & Teng-Calleja تحقیقی را با عنوان «تشکیل رفتارهای توازن کار و زندگی در فیلیپین» انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که نگهداشت زمان اختصاصی و کار کردن اثربخش و کارآمد به‌طور قابل ملاحظه‌ای وابسته به توازن کار و زندگی است و این تعادل رابطه‌ای است که بین رفتارهای تشکیل‌دهنده و خوشبختی روانی برقرار است.

- (2018) Shen et al. برای بررسی ارتباط تجربه‌های کارکنان با تعارض کار و زندگی و سازوکارهای مقابله با آنها، در پژوهشی با «عنوان تعادل کار و زندگی در میان انجمن روابط عمومی آمریکا» نشان دادند که محیط سازمان و عوامل مرتبط با آن نقش پررنگی بر توازن کار و زندگی دارد و همچنین با کشف ارتباطات گوناگون شغلی در سازمان و پشتیبانی شغلی از کارکنان و مدیران، قادر است بخش زیادی از تعارضات کار و زندگی کارکنان را کاهش دهد.

بررسی نگارندگان مقاله نشان می‌دهد هرچند تحقیقات زیادی درباره توازن کار و زندگی انجام شده است و الگوهای متعددی در این زمینه تدوین شده است، ولی در بررسی انجام‌شده تنها پژوهشی که مفهوم تعادل کار و زندگی را از دیدگاه اسلام بررسی نموده است؛ مربوط به آقای اشراقی (۱۳۹۸) است. ایشان هم در پژوهش خود با عنوان «تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار و خانواده» تنها در سطح فردی موضوع توازن کار و زندگی را از دیدگاه اسلام به روش کیفی بررسی نموده‌اند، بنابراین قطعاً جهت ارائه الگوی توازن کار و زندگی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار - زندگی در سطح سازمان و اجتماع نیز حائز اهمیت هست. لذا به جهت بررسی همه‌جانبه سطوح توازن کار و زندگی و تکمیل پژوهش‌های قبلی، مقاله حاضر به دنبال ارائه الگوی توازن بین کار و زندگی افراد در نظام اداری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بوده است.

۳. روش پژوهش

با توجه به اینکه انتخاب روش تحقیق، وابسته به مسئله و هدف پژوهش است. هدف از پژوهش، تدوین مؤلفه‌های کار و زندگی و شناسایی ابعاد آن در متون اسلامی است. لذا این پژوهش از حیث هدف، اکتشافی یا بنیادین؛ به لحاظ روش، کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون به دنبال شناسایی، تجزیه و تحلیل و گزارش الگوی داده‌هاست (Braun & Clarke, 2006). هر مضمون، اطلاعات مهمی است که معنی و مفهوم الگوی داده‌ها را نشان می‌دهد. استخراج مضمون طی فرایندی سه مرحله‌ای انجام می‌شود (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۷۸) که عبارت‌اند از: تجزیه و توصیف متن (آشنایی با متن و ایجاد داده‌های اولیه، کاوش و شناسایی مضامین)، تبیین و تشریح متن (نمایش و تحلیل شبکه مضامین) و ترکیب و ادغام متن (تدوین گزارش). نتایج نیز در شکل شبکه مضامین و تقسیم‌بندی براساس مضمون‌های پایه (داده‌ها و نکات کلیدی متن)، مضمون‌های سازمان‌دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضمون‌های فراگیر (مضامین عالی دربردارنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) انجام شده است. (Stirling (2001 در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گونه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را شناخته و معتقد است با تحلیل مضامین، شبکه مضامین ایجاد می‌شود و در نهایت با تحلیل آنها، مفاهیم کلیدی، استخراج و مدل، تبیین می‌شود.

۴. یافته‌ها

از آنجاکه روش جمع‌آوری داده در این پژوهش، روش کتابخانه‌ای است؛ بنابراین، با استفاده کتاب‌های میزان‌الحکمه، نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه و مفاتیح‌الحیاه، در شروع کار، تمام احادیث و روایات کتب مزبور مرور شد. سپس احادیث و روایات مرتبط با موضوع پژوهش، شناسایی و دسته‌بندی شدند. با توجه به اینکه کدام‌یک احادیث و روایات بیشترین اطلاعات را در پاسخ به موضوع تحقیق داشتند، نمونه‌های نظری انتخاب شدند. بدین ترتیب، ابتدا نمونه‌ی نظری از احادیث و روایات انتخاب شد. فرایند انتخاب و نمونه‌گیری تا رسیدن به مرز اشباع نظری ادامه یافت. با کمک نرم‌افزار Maxqda مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن) مربوط به توازن کار و زندگی از متن کتاب‌های میزان‌الحکمه، نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه و مفاتیح‌الحیاه، استخراج و سپس با تلخیص داده‌ها، مضامین مشابه و تکراری مرتبط با موضوع پژوهش با یکدیگر تلفیق شد و فراوانی آنها به دست آمد. از نرم‌افزار برای دسته‌بندی و طبقه‌بندی مضامین استفاده شد. لذا مضامین سازمان‌دهنده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه مشخص شد. در ادامه، مضامین فراگیر از مضامین سازمان‌دهنده استخراج شد، سپس مضامین کلی از مضامین فراگیر استخراج و قالب مضامین، طراحی و ایجاد شد. مضامین استخراج‌شده در کتاب‌های میزان‌الحکمه، نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه و مفاتیح‌الحیاه به تعداد ۲۷ مضمون سازمان‌دهنده استخراج و در نه دسته مضمون فراگیر و سه مضمون کلی با عناوین بعد فردی، سازمانی و اجتماعی شناسایی شد. در مجموع، ۹۳ مضمون پایه، ۲۷ مضمون سازمان‌دهنده، نه مضمون فراگیر و سه مضمون کلی استخراج شد.

به منظور سنجش روایی تحقیق با دو تن از استادانی که تحقیقات عمده‌ای در حوزه مدیریت اسلامی کرده‌اند و دو تن از خبرگان حوزه معارف دینی که سابقه مدیریتی دارند و یکی از اساتید حوزه خانواده، تبادل نظر صورت گرفت و نیز مضمون‌ها با مبانی نظری و پیشینه تحقیق مقایسه گردیده است. همچنین نتایج کار در اختیار چند تن از مدیران و کارکنان سازمان واجد تخصص قرار گرفت و براساس بازخوردهای ارائه‌شده، استحکام فرایند و نتایج تقویت شد. در کنار این موارد، درگیری طولانی مدت محقق با موضوع و شناخت مناسب از متن و فضای مطالعه، بر اعتبار یافته‌ها افزوده است. به منظور تحلیل‌های دقیق پژوهش، به‌ویژه در مرحله مدل‌سازی و دسته‌بندی مضامین پایه و طبقه‌بندی مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر از نرم‌افزار Maxqda استفاده شد.

جدول ۱: مشخصات خبرگان

حوزه خبرگی	تحصیلات	درجه	سابقه فعالیت	جنسیت	فراوانی
علوم دینی	سطح ۴	حجت‌الاسلام والمسلمین	بین ۲۵ تا ۳۰	مرد	۲
مدیریت	دکتری	استاد	بین ۲۵ تا ۳۰	مرد	۲
خانواده	دکتری	استاد	بین ۱۵ تا ۲۰	مرد	۱

از آنجاکه ارائه همه این مضامین به خاطر مبسوط شدن مطالب، مقدور نبود؛ در ادامه، بخشی از این داده‌ها در جدول ۲ آورده می‌شود.

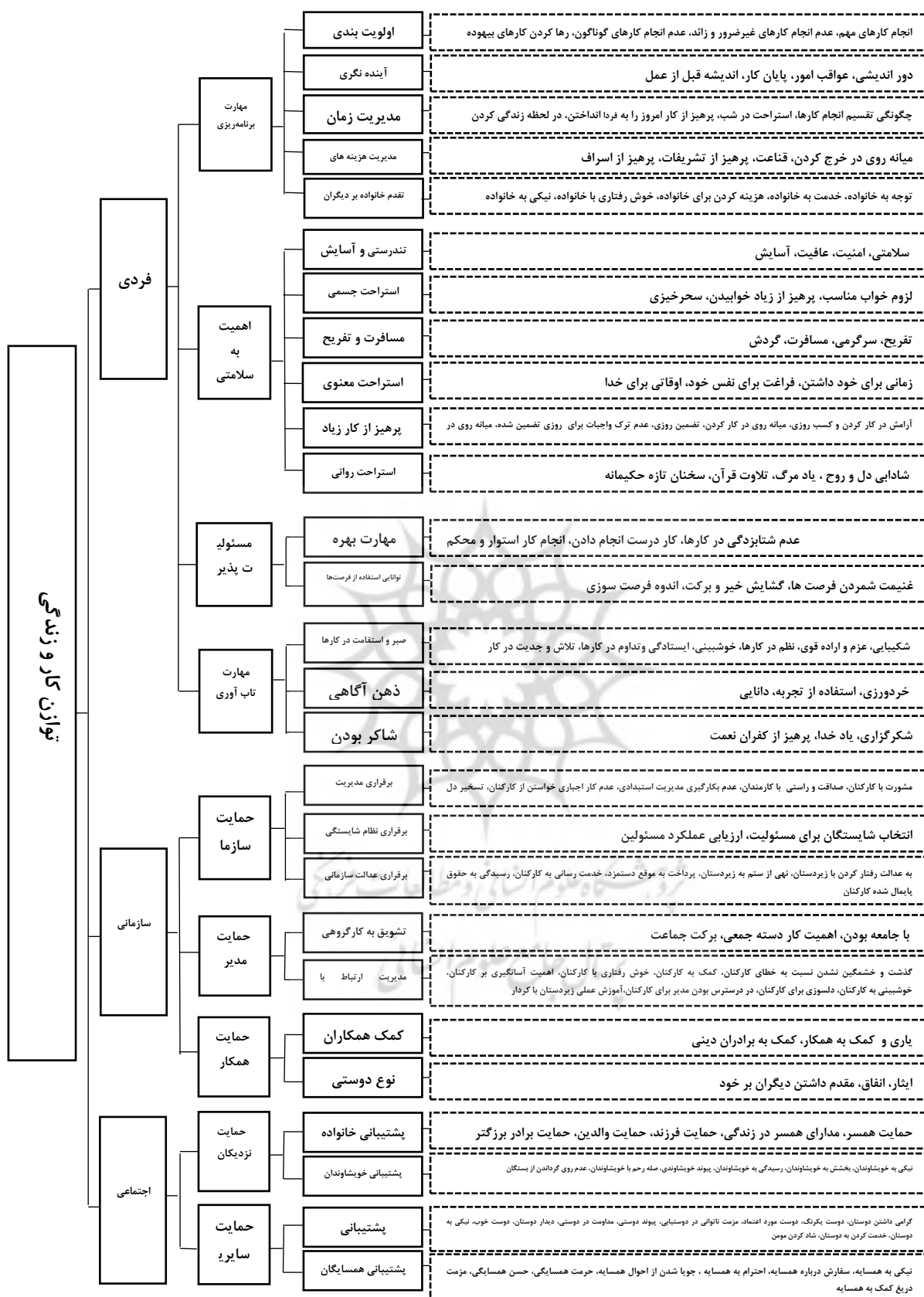
جدول ۲: بخشی از مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر پژوهش

مضامین کلی	مضامین فراگیر	دلیل انتخاب مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	داده
فردی	مهارت برنامه‌ریزی	انسان از ابتدا که به تشکیل زندگی اجتماعی پرداخت، به‌ضرورت برنامه‌ریزی در فعالیت‌ها پی برد؛ این امر به‌تدریج در نظام‌های اجتماعی به‌عنوان ابزاری مؤثر مورد توجه قرار گرفت. برنامه‌ریزی تصویر روشنی از هدف، نوع فعالیت‌ها، ابزار و روش‌های مورد نیاز به‌منظور دستیابی به آن است.	اولویت‌بندی کارها	انجام کارهای مهم	امام صادق (ع): کارهای بزرگ و مهم را خودت انجام بده و کارهای کوچک را به دیگران بسپار (الفقیه، ج ۳، ص ۱۶۹)
			آینده‌نگری	دوراندیشی	امام علی (ع): دوراندیشی یک هنر است، ثمره دوراندیشی سالم ماندن [از آسیب‌ها] است، کسی که دوراندیشی او را پیش نبرد، ناتوانی او را عقب اندازد. (میزان‌الحکمه، ج ۳، فارسی، ص ۵۳)
	مهارت تاب‌آوری	تاب‌آوری بودن ویژگی درونی به معنای داشتن انعطاف لازم برای بازگشتن به حالت عادی است، تاب‌آوری بدین	ذهن آگاهی	خرد	امام علی (ع): خرد، سامان‌دهنده هر کاری است. (میزان‌الحکمه، ج ۷، فارسی، ص ۴۹۶)

		معناست که فرد بتواند قوام و سلامت روان خود را در مواجهه با سختی‌ها، درد، غم و تراژدی حفظ کند.	شاگرد بودن	شکرگزاری	امام علی (علیه السلام): شکرگزاری، مایه مصون ماندن از فتنه است. (میزان الحکمة، ج ۶، فارسی، ص ۷)
	مسئولیت‌پذیر	مسئولیت‌پذیری در یک تقسیم‌بندی کلی به دو بخش مسئولیت‌پذیری فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم می‌شود. مسئولیت‌پذیری فردی به این معناست که فرد خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته و همچنین نیازها و بهروری دیگران مسئول بداند.	توانایی استفاده از فرصت‌ها	غنیمت شمردن فرصت	امام علی (علیه السلام): فرصت، چون ابر می‌گذرد. پس، فرصت‌های کار خوب را غنیمت شمرد. (میزان الحکمة، ج ۹، فارسی، ص ۹۵)
	اهمیت به سلامتی	در پژوهشی که بین ۷۰۰۰ نفر در ایالات متحده از گروه سنی ۲۲ تا ۵۰ سال انجام شد، وضعیت سلامت افرادی با نوبت کار شبانه و ساعت کار طولانی مدت با کارکنانی مقایسه شد که ساعات کاری روزانه و ثابت داشتند. نتایج این تحقیق نشان داد که افراد با ساعات کاری نامتعارف، با رسیدن به سن ۵۰ سالگی به شکل قابل توجهی با نرخ بیشتر ابتلا به افسردگی، خواب ناکافی و مشکلات سلامتی عمومی دست‌وپنجه نرم می‌کردند.	پرهیز از کار زیاد	میانروی در کار کردن	پیامبر خدا (صلی الله علیه و آله): نه حرص زدن حریص، روزی را به سوی او می‌کشاند و نه ناخوش داشتن کسی. آن را از او باز می‌دارد. (میزان الحکمة، ج ۴-فارسی، ص: ۴۳۱)
	حمایت همکار	داده‌های آماری گالوپ نشان می‌دهد که پیدا کردن حداقل یک دوست صمیمی در محل کار نتایج کسب‌وکار را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، از جمله در افزایش سودآوری کسب‌وکار، ایمنی، کنترل موجودی و حفظ کارمندان مرتبط و ...	کمک همکار	یاری و کمک به همکار	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): رحمت خدا بر کسی که شریک و همکارش را بر نیکی‌هایش کمک کند. (الامالی، صدوق، ص ۲۸۸)
	حمایت سازمانی	ملاک حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان نشان‌دهنده احساس درونی کارکنان در ارتباط با نگهداری و توجه سازمان است.	نوع دوستی نسبت به همکار	ایثار	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): هر کس هوسی کند و دست رد به سینه هوس خویش بزند و [دیگری را] بر خود مقدم بدارد، خداوند، او را می‌آمزد. (میزان الحکمة، ج ۱، ص ۲۹)
	حمایت مدیر	حمایت از کارمندان جادو می‌کند	برقراری مدیریت مشارکتی	مشورت با کارکنان	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): مشورت با یکدیگر، مانع از پشیمانی می‌شود و ایمنی از ملامت است. (نهج الفصاحه، ص ۸۲، ج ۶۵)
			برقراری عدالت سازمانی	پرداخت به موقع دستمزد	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): خداوند متعال فرمود: سه نفرند که در روز قیامت من خود مدعی ایشانم: کسی که با من پیمان ببندد سپس پیمان بشکند، کسی که انسان آزاد را بفروشد و بهای فروش او را بخورد، و کسی که کارگری را اجیر کند و از او کامل کار بکشد اما مزدش را نپردازد. (میزان الحکمة، ج ۱، ص ۴۶)
				نهی از ستم به زیردستان	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): سه چیز آفت دین است: دانشمند بدکار، پیشوای ستمکار، تلاشگر نادان. (نهج الفصاحه، ص ۱۳، ج ۱)
			مدیریت ارتباط با کارکنان	اهمیت آسان‌گیری بر کارکنان	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): هر کس به فرمانروایی رسید و با مردم به ملایمت و مدارا رفتار کرد، خداوند هم روز قیامت با او مدارا می‌کند. (نهج الفصاحه ص ۱۶۷، ج ۱۴۴۹)
		به‌عنوان یک مدیر از شما انتظار می‌رود	تشویق کار گروهی	اهمیت کار	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): اجتماع دو نفر از

		که با کارکنان، خوب رفتار کنید و در دوره‌هایی که فشار کار زیاد است، از آن‌ها حمایت کنید تا دچار فرسودگی نشوند.		دسته جمعی	تنهایی، سه نفر از دو نفر، چهار نفر از سه نفر بهتر است. بنابراین پیوسته با جامعه بودن و یکپارچگی را حفظ کنید. (نهج الفصاحه ص ۱۷، ج ۲۹)
				همسر	امام صادق (ع): سه چیز مایه انس هستند: زن سازگار، فرزند صالح و دوست یکرنگ. (میزان الحکمة، ج ۱، ص ۴۸۱)
				فرزند	پیامبر خدا (ص): هر که به پدر و مادرش نیکی کند، خوشا به حالش، خداوند عمرش را زیاد کرده است. (میزان الحکمة، ج ۱۳، فارسی، ص ۴۹۰)
				رسیدگی و صله رحم با خویشاوندان	پیامبر اکرم (ص): خویشاوندی، رشته‌ای از جانب خداوند رحمان است. هر کس صله رحم کند، خداوند نیز او را پیوند می‌دهد و هر کس قطع رحم کند، خداوند نیز او را قطع خواهد کرد. (نهج الفصاحه، ص ۸، ج ۴۲۵)
					پیامبر اکرم (ص): خداوند متعال درباره مادرانان سه بار، درباره پدرانان دو بار و درباره خویشان هم به همین ترتیب شما را سفارش کرده است. (نهج الفصاحه، ص ۱۰۶، ج ۸۷۵)
				دوستان	پیامبر اکرم (ص): خداوند درباره هر که نیکی اراده کند، دوست خوب قسمتش می‌کند. (نهج الفصاحه، ص ۳۳۴، ج ۲۸۳۵)
				همسایگان	پیامبر خدا (ص): خدمت کردن مؤمن به برادر مؤمنش، مقامی است که فضیلت و ثواب آن جز با همانند آن (خدمت) به دست نیاید. (میزان الحکمة، ج ۳، فارسی، ص ۳۰۳)
	حمایت نزدیکان	حمایت خانواده، یک منبع حیاتی در حوزه خانواده است که با کمک‌های عملی یا عاطفی دریافت شده از افراد مهم اعضای خانواده مشخص می‌شود. همچنین حمایت خانواده باعث ایجاد همدلی شده و کمک ملموسی به حل مسئله و تصمیم‌گیری می‌کند	پشتیبانی خانواده		
	حمایت سایرین	سرمایه اجتماعی را می‌توان در روابط درون فردی و اعتماد بین آنها خلاصه کرد. ایده نظریه سرمایه اجتماعی بر این اصل استوار است که شبکه‌های اجتماعی دارای ارزش هستند و تماس‌های اجتماعی بر بهرهوری فردی و گروهی اثر می‌گذارند.	پشتیبانی دوستان پشتیبانی همسایگان		

مرحله دیگر تحلیل مضمون نمایش نتایج در قالب شبکه روابط است که براساس آنچه مطرح شد، الگوی شکل ۱ به عنوان نمایشی از مؤلفه‌های توازن کار و زندگی پیشنهاد می‌شود.



شکل ۱: شبکه مضمون‌های نتایج تحلیل مضمون

در ادامه به تشریح ابعاد و مؤلفه‌های توازن کار و زندگی به‌دست‌آمده از کتاب‌های میزان‌الحکمه، نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه و مفاتیح‌الحیاه پرداخته می‌شود. رهنمودهای استخراج‌شده از متون اسلامی برای کارکنان، مدیران و کارگزاران براساس ابعاد به‌دست‌آمده از الگوی تحقیق، در سه بعد فردی و سازمانی و اجتماعی، تحلیل و تبیین می‌شود.

۱-۴. بعد فردی

افراد در بعد فردی و شخصیتی دارای مهارت‌ها و توانایی‌هایی هستند که رفتار و شخصیت آنان را شکل می‌دهد. این توانایی‌ها و مهارت‌ها، در کارایی و اثربخشی افراد و در نتیجه تعادل کار و زندگی آنان اثر می‌گذارند. در سطح فرد، مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی عبارت‌اند از:

۱. مهارت برنامه‌ریزی شامل: اولویت‌بندی کارها، مدیریت زمان، آینده‌نگری، مدیریت هزینه‌های زندگی، تقدم خانواده بر دیگران؛

۲. مسئولیت‌پذیر شامل: مهارت بهره‌وری فردی، توانایی استفاده از فرصت‌ها؛

۳. مهارت تاب‌آوری شامل: ذهن آگاهی، شاکر بودن، صبر و استقامت در کارها؛

۴. اهمیت به سلامتی شامل: استراحت جسمی، استراحت معنوی، پرهیز از کار زیاد، مسافرت و تفریح و استراحت روانی.

۱-۴-۱. مهارت برنامه‌ریزی

از آنجاکه دین مبین اسلام، کامل‌ترین دین الهی و مدعی ارائه‌ی برنامه‌ی جامع برای زندگی انسان است. به برنامه‌ریزی توجه کافی داشته است. با مراجعه با احادیث و روایات، می‌توان به اهمیت و جایگاه برنامه‌ریزی در متون اسلامی پی برد. منابع اسلامی سرشار از توجه به موضوع برنامه‌ریزی در امور است (عترت‌دوست، ۱۳۸۹، ص ۱۱۲)؛ به‌طور نمونه به یک روایت با موضوع اهمیت برنامه‌ریزی اشاره می‌کنیم؛ امام صادق (علیه السلام) می‌فرمایند: بنده‌ای حقیقت ایمان را به کمال نمی‌رساند مگر آنکه سه خصلت در او باشد: فهم در دین، برنامه‌ریزی درست در امر معاش و شکیبایی در برابر گرفتاری‌ها (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴، ج ۱، ص ۴۲۳).

انسان از ابتدا که به تشکیل زندگی اجتماعی پرداخت، به‌ضرورت برنامه‌ریزی در فعالیت‌ها پی برد؛ این امر به‌تدریج در نظام‌های اجتماعی به‌عنوان ابزاری مؤثر موردتوجه قرار گرفت (زارعی متین، ۱۳۹۶، ص ۱۷۹). برنامه‌ریزی تصویر روشنی از هدف، نوع فعالیت‌ها، ابزار و روش‌های موردنیاز به‌منظور دستیابی به آن است.

۱-۴-۲. مسئولیت‌پذیر

در تعالیم اسلامی، انسان در برابر خانواده و جامعه مسئول است. از یک مسلمان انتظار می‌رود که وظایف خود در برابر دیگران را با نیکی به انجام رساند. او باید بکوشد تا در نیکوکاری و پرهیزکاری، دیگران را یاری دهد و از آزریدن دیگران با دست و زبان پرهیز کند. مسلمان کسی است که فقرا و محرومان را در زندگی خویش شریک نموده، به مسائل دیگر مسلمانان اهمیت دهد و از ظلم کردن در حق دیگران اجتناب کند (داداشی، ۱۳۹۷، ص ۱۵۹). پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) در این خصوص می‌فرمایند: خداوند متعال از هر سرپرستی نسبت به آنچه سرپرستی‌اش را به او واگذار کرده است بازخواست می‌کند؛ خواه از آن به‌خوبی سرپرستی (نگهداری) کرده باشد، یا تباهش کرده باشد. حتی از مرد، درباره خانواده‌اش بازخواست می‌شود. (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴، ج ۵، ص ۱۴۹).

مسئولیت‌پذیری در یک دسته‌بندی به دو قسمت مسئولیت‌پذیری فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم می‌شود. مسئولیت‌پذیری فردی یعنی فرد، خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار دارد و ایضاً نیازها و سعادت دیگران مسئول بداند (Mergler et al, 2007). از طرف دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در رابطه نزدیکی با مفاهیمی مانند حقوق بشر، عدالت اجتماعی و تعامل اجتماعی می‌دانند (Keli et al, 2008). به‌طور کلی، می‌توان عنوان کرد مسئولیت‌پذیری فردی مقدمه مسئولیت‌پذیری اجتماعی است.

۴-۱-۳. مهارت تاب‌آوری

در میان تعالیم متعدد اسلام، بخشی از تعالیم به مشکلات و محرومیت‌های زندگی اختصاص دارد که می‌خواهند از طریق آموزه‌ها و نگرش‌هایی، به گذر افراد از این اوضاع و احوال کمک کنند، اقدامی که به‌نوعی می‌توان فرآیند ارتقای سطح تاب‌آوری در افراد نامید. مهارت تاب‌آوری همان صبر و مقاومت است که در فرهنگ علوم اسلامی مورد توجه قرار گرفته و از متن دین برخاسته است. ما تاب‌آوری‌های سطحی داریم ولی دین الگوی جامع صبوری و مقاومت را به ما ارائه کرده که باید آن را نهادینه کنیم تا جامعه در بنیادهای خود از استحکام برخوردار شود (قادری، ۱۴۰۱، ص ۵۵). حضرت علی (علیه السلام) در خصوص اهمیت صبر می‌فرماید: صبر در کارها، به‌منزله سر در بدن است. همچنان‌که اگر سر از بدن جدا شود، بدن فاسد می‌گردد، صبر نیز هرگاه از کارها جدا شود، کارها تباه می‌گردد (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴، ج ۶، ص ۱۴۶).

تاب‌آور بودن ویژگی درونی به معنای داشتن انعطاف لازم برای بازگشتن به حالت عادی است، تاب‌آوری بدین معناست که فرد بتواند قوام و سلامت روان خود را در مواجهه با سختی‌ها، درد، غم و تراژدی حفظ کند (Hass & Graydon, 2009, P. 458). همه ما می‌دانیم که مصائب، حوادث، فقدان‌ها و اتفاقات ناخوشایند از زندگی آدم‌ها دور نمی‌مانند اما تاب‌آور کسی است که با چنین بحران‌هایی روبه‌رو می‌شود؛ اما دچار اختلال نمی‌شود و می‌تواند همه‌چیز را طوری کنترل کند که بازگشت به روند عادی زندگی ممکن شود.

۴-۱-۴. اهمیت به‌سلامتی

انسان‌ها در زندگی دنیایی نیازمند بدن سالم هستند و برخورداری همه‌سویه آنها از سلامتی، بنیاد فعالیت‌هایشان در زندگی معنوی و مادی است که در این رابطه پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: دو نعمت است که شناخته نشده است: سلامتی و امنیت زیرا یکی از عوامل آسایش زندگی و عبودیت خداوند بهره‌مندی از جسم و جان سالم است (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ص ۹۳). روایات و احادیث متعدد و فراوان در رابطه با سلامتی اهمیت موضوع را تأکید می‌کند، در همین خصوص حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: بدانید که یکی از بلاها نداری است و بدتر از نداری، بیماری تن است و سخت‌تر از بیماری تن، بیماری دل است (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴، ج ۶، ص ۱۷۳). علاوه‌بر الزام توجه به سلامتی جسم و جان، باید به استراحت و آسایش اعضای بدن نیز اهمیت داده شود و در به‌کارگیری آن‌ها میانه‌روی رعایت شود. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: با فشار بر قلب جلوی فهمت را مگیر، چراکه هر عضوی از بدن به استراحت نیاز دارد. همچنین امام رضا (علیه السلام) در این خصوص می‌فرماید: خواب (به‌موقع و به‌اندازه) به تن، قدرت و نیرو می‌بخشد (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ص ۹۸).

در پژوهشی که بین ۷۰۰۰ نفر در ایالات متحده از گروه سنی ۲۲ تا ۵۰ سال انجام شد، وضعیت سلامت افرادی با نوبت کار شبانه و ساعت کار طولانی مدت با کارکنانی مقایسه شد که ساعات کاری روزانه و ثابت داشتند. نتایج این تحقیق نشان داد که افراد با ساعات کاری نامتعارف، با رسیدن به سن ۵۰ سالگی به شکل قابل توجهی با نرخ بیشتر ابتلا به افسردگی، خواب ناکافی و مشکلات سلامتی عمومی دست‌وپنجه نرم می‌کردند (علوی، ۱۳۹۴، ص ۳۳)؛ بنابراین افراد باید هم در محل کار و هم در خانه مراقب سلامتی خود باشند. این کار باعث می‌شود تا خود را پرانرژی‌تر احساس کنند و قادر خواهد بود تا هم وظایف ساده و هم سنگین خود را بدون اینکه به خودشان بیش از حد فشار وارد آورند، به‌خوبی انجام دهند.

۴-۲. بعد سازمانی

سازمان‌ها دارای کارکرد هستند و زندگی انسان‌ها را در محیط داخل و خارج از خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌ها بسیار اثربخش‌تر از اشخاص عمل می‌کند و به همین سبب می‌توانند سازنده یا ویرانگر باشند و حقوق افراد را صیانت یا لگدمال کنند (فرامرزی قراملکی، ۱۴۰۰، ص ۱۱). در سطح سازمانی، مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی عبارت‌اند از:

۱. حمایت همکاران شامل: کمک همکاران، نوع دوستی همکاران؛

۲. حمایت سازمان شامل: برقراری عدالت سازمانی، برقراری مدیریت مشارکتی، برقراری نظام شایستگی؛

۳. حمایت مدیر شامل: مدیریت ارتباط با کارکنان، تشویق به کار گروهی.

۴-۲-۱. حمایت همکاران

در محیط کار، افراد برای پیشبرد اهداف کاری نیاز به همکاری و تعامل با یکدیگر دارند. دین اسلام به شدت بر اصل همکاری و کمک به یکدیگر تأکید دارد. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرمایند: ... رحمت خدا بر کسی که شریک و همکارش را بر نیکی‌هایش کمک کند... (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ص ۳۶۱). این روایت نشان‌دهنده اهمیت بالای همکاری و کمک به همکاران است. در محیط کار، افراد نباید تنها به فکر خود باشند؛ بلکه باید به دیگران نیز کمک کنند تا همه در کنار هم موفقیت‌های کاری را تجربه کنند.

تحقیقات علمی نشان داده است داشتن حداقل یک دوست صمیمی در محل کار، نه تنها به شما کمک می‌کند تا زمانی که آنجا هستید، زمان بهتری داشته باشید، بلکه می‌تواند بازدهی شما را بیشتر کند. یک نظرسنجی در موسسه Gallop نشان داد که داشتن دوستان در محل کار می‌تواند رضایت شغلی را تا ۵۰ درصد افزایش دهد. محققان دانشگاه Harvard ثابت کرده‌اند که تنهایی می‌تواند باعث حملات قلبی یا سکته شود، بنابراین باید از صرف ۸ ساعت احساس تنهایی در روز اجتناب کنید. معاشرت همچنین می‌تواند عملکرد قلبی عروقی شما را بهبود بخشد و سطح استرس شما را کاهش دهد (Cole, 2019).

۴-۲-۲. حمایت سازمان

از نظر حضرت علی علیه السلام رابطه‌ی متقابل حاکمان و مسئولان با کارمندان زیردست خود برای روند بهتر و درست امور اهمیت بیشتری دارد. حضرت در این راستا حقوقی را برای حاکمان و مسئولان بیان داشته‌اند که کمک شایانی به کارآمدی نظام سیاسی و مدیریتی جامعه می‌کند (محمدی صفار، ۱۳۸۹، ص ۸۴). حقوق مادی و معنوی کارکنان باید در سازمان تأمین شود که بخش وسیعی از آن برعهده مدیر سازمان است. در این خصوص حضرت می‌فرمایند: آگاه باشید! حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم و کاری را جز حکم شرع، بدون مشورت با شما انجام ندهم و در پرداخت حق شما کوتاهی نکرده و در وقت تعیین‌شده آن پردازم و با همه شما به گونه‌ای مساوی رفتار کنم (دشتی، ۱۳۹۸، ص ۴۱۶).

در ادبیات مدیریت، حمایت سازمانی مفهوم بسیار مهمی است برای اینکه این مفهوم قادر است ارتباط میان شیوه تعامل سازمان با کارکنان و نگرش و رفتار کارکنان نسبت به شغلشان و سازمان را تشریح کند. ملاک حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان نشان‌دهنده احساس درونی کارکنان در ارتباط با نگهداری و توجه سازمان است (گرایبی، ۱۴۰۱، ص ۸). کارکنانی که احساس کنند از سمت سازمان به خوبی حمایت می‌شوند، دائماً فکر می‌کنند در موقعیت احساس نیاز به حمایت در کار یا زندگی، سازمان به موقع و به درستی خوبی از آنان پشتیبانی خواهد کرد.

۴-۲-۳. حمایت مدیر

یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران و حاکمان این است که دسترسی آسانی برای حل مشکلات و درخواست‌های مردم داشته باشند، امام علی علیه السلام در فرمان استانداری مصر به مالک اشتر - نوشت: مبدا که خویشان را زیاده از حد از مردم پنهان نگه داری؛ زیرا روی نهان داشتن حکمرانان از توده مردم، نوعی تنگ‌حوصلگی و سبب کم‌اطلاعی از امور است و حکمران اگر از مردم روی نهان کند، باعث می‌شود که مردم از حقایق پشت پرده آگاه نشوند و از این رو کارهای بزرگ و مهم در نظر آنان کوچک و بی‌اهمیت می‌آید و کارهای کوچک، بزرگ، زیبا زشت جلوه می‌کند و زشت زیبا و حق و باطل درهم آمیخته می‌شود (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴، ج ۱۳، ص ۵۳۸). همچنین رهبران و مدیران نظام اسلامی وظیفه دارند با محبت با مردم رفتار کنند و با آنها مهربان باشند و از خطاها و اشتباهات آنان چشم‌پوشی کنند و در حق نیکوکاران احسان نمایند. امام صادق علیه السلام در این خصوص می‌فرمایند: بر حاکم لازم است سه چیز را درباره عوام و خواص رعایت کند: دادن پادش نیکو به نیکوکاران تا به کارهای خیر تشویق شوند - چشم‌پوشی از گناه خطاکاران تا توبه کنند و از راه خطا بازگردند و تألیف قلوب همه اقشار مردم با احسان و انصاف (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ص ۴۳۸).

در مباحث مدیریت موضوع حمایت از کارمندان جادو می‌کند، به‌عنوان یک مدیر از شما انتظار می‌رود که با کارکنان، خوب رفتار کنید و در دوره‌هایی که فشار کار زیاد است، از آنها حمایت کنید تا دچار فرسودگی نشوند. انسان‌ها مجموعه‌ای از ترکیب اندیشه، احساس و قوای جسمانی هستند و آنچه در پرورش نیروی انسانی مورد توجه است نیروی اندیشه و احساس انسان است. عاملی که ما در این مهروموم‌ها کمتر به آن پرداخته‌ایم و در بسیاری از موارد، حداکثر افتخار مدیران ما تأمین رفاه مادی و پاداش پولی برای تلاش کارکنان است و خیلی از مدیران اعتقاد دارند با همه این امکانات، کارکنان آنها ناسپاس‌اند و قدرشان را نمی‌دانند؛ بنابراین این حرف‌ها و نقل‌قول‌ها بوی حمایت و پرورش نیروی انسانی را نمی‌دهد (کاشانی، ۱۴۰۰، ص ۱۰۸). درحالی‌که همه‌چیز در آینده اداره کشور در گرو انسان است و نه چیز دیگر، برای اینکه افزایش کیفیت در تولید محصولات و خدمات تنها راه پیشرفت و توسعه کشور است و برای افزایش کیفیت هم باید در فکر پرورش انسان باکیفیت باشیم، چراکه انسان با کیفی، کار باکیفیت انجام می‌دهد. شعارها با عملکردها کاملاً متفاوت است و ما موفق نشده‌ایم ارزش‌های اعتقادی خود را درباره انسان تحقق بخشیم.

۳-۴. بعد اجتماعی

در بعد اجتماعی، افراد برای تعادل کار و زندگی با گروه‌ها و افراد خارج از سازمان در ارتباط‌اند؛ مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی که از تحقیق به‌دست آمده، عبارتند از:

۱. حمایت نزدیکان شامل: پشتیبانی خانواده و پشتیبانی خویشاوندان.

۲. حمایت سایرین شامل: پشتیبانی دوستان، پشتیبانی همسایگان.

۱-۳-۴. حمایت نزدیکان

در تعالیم آموزه‌های اسلامی، خانواده مهم‌ترین و اساسی‌ترین واحدهای اجتماعی است که بر مبنای الفت و همدلی و همدمی استوار شده است. روابط آن بر مودّت و رحمت پایه‌گذاری شده و گرمی کانون خانواده موردتوجه عمیق اسلام است (حسینقلی‌پور، ۱۳۹۵، ص ۵). در خصوص خانواده حامی و سازگار، امام صادق (علیه السلام) فرمودند: پنج چیز است که هر کس یکی از آنها را نداشته باشد، پیوسته زندگی‌اش لنگ، خردش سرگشته و فکرش مشغول است: اول، تندرستی. دوم، امنیت. سوم، فراخی در روزی. چهارم، همدم سازگار. راوی می‌گوید: عرض کردم: منظور از همدم سازگار چیست؟ فرمود: زن نیک و فرزند نیک و همنشین نیک. (محمدری‌شهری، ۱۳۸۴، ج ۸، ص ۳۴۷).

حمایت خانواده، یک منبع حیاتی در حوزه خانواده است که با کمک‌های عملی یا عاطفی دریافت‌شده از افراد مهم اعضای خانواده مشخص می‌شود. همچنین حمایت خانواده باعث ایجاد همدلی شده و کمک ملموسی به حل مسئله و تصمیم‌گیری می‌کند (Powell & Greenhaus, 2006). به عبارتی، افرادی که از اعضای خانواده خود، تشویق، احترام، تمجید حمایتی و روحیه مثبت دریافت می‌کنند از این منابع زمینه‌ای برای به دقت آوردن منابع شخصی (مانند احساسات مثبت در مورد خود و عزت نفس) استفاده می‌کنند.

۲-۳-۴. حمایت سایرین

چگونگی ارتباط فرد با افراد جامعه، در عاقبت انسان‌ها نقشی اساسی دارد. در نگرش اسلام، هدف غایی از خلقت انسان‌ها رسیدن به تقرب الهی است. بنابراین ارتباطات اجتماعی انسان زمانی اثربخش خواهد بود که انسان را در این مسیر هدایت کند. اسلام که کامل‌ترین دین آسمانی است، اصول و قواعدی خاص برای بیان ارتباطات اجتماعی مناسب و شناسایی دوست و همنشین پسندیده عرضه می‌کند (جوشقانی، ۱۳۹۶، ص ۷۰). در همین خصوص حضرت علی (علیه السلام) می‌فرمایند: برادران (دوستان) دو دسته‌اند: برادران مورد اعتماد و برادران غیر قابل اعتماد؛ اما برادران مورد اعتماد همانند دست و خانواده و دارایی آدمی‌اند؛ پس اگر به برادری اعتماد داری مال و کمک خود را از او دریغ مدار و با دوست او دوست باش و با دشمن او دشمن باش و رازش را پنهان دار و عیش را بپوشان و خوبی‌اش را آشکار ساز. بدان که آنان (این‌گونه برادران) بسیار کمیاب هستند؛ و اما برادران غیرقابل اعتماد، پس تو به‌وسیله آنان از لذت و خوشی برخوردار می‌شوی؛ لذا تو

این لذت را از دست مده و بیش از این هم از آنان توقع نداشته باش و همان اندازه که آنان از خوش‌رویی و شیرین‌زبانی تو را برخوردار می‌سازند تو نیز آنان را برخوردار ساز (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ص ۲۷۵).

سرمایه اجتماعی از مباحث جدیدی است که در اکثر رشته‌های علوم انسانی در چند دهه گذشته به کار می‌رود و به تعاملات و ارتباطات میان اعضای یک جامعه ارتباط دارد. به بیان دیگر سرمایه اجتماعی را می‌توان در روابط درون فردی و اعتماد بین آنها خلاصه کرد. نظریه سرمایه اجتماعی بر پایه ارزش شبکه‌های اجتماعی استوار است و ارتباطات اجتماعی بر اثربخشی فردی و گروهی تأثیر می‌گذارند. از پژوهش‌هایی که با موضوع سرمایه اجتماعی انجام شده است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی منبع کنش جمعی و کیفیت روابط اجتماعی است (Ortiz García Navas, 2018). به بیان دیگر سرمایه اجتماعی، از طرفی انسان‌ها را در کنار هم و موافق هم نگه می‌دارد و موجب تعاملات بین آنها می‌شود و از طرف دیگر همیاری و مشارکت آنها را نیز آسان و کم‌هزینه می‌کند.

شبکه دوستان به‌عنوان یک زنجیره فعال سرمایه اجتماعی هر فرد می‌تواند نقش حمایتی و تعیین‌کننده‌ای در زمان‌های مختلف برای خانواده و دوستان داشته باشد. دوستان حمایتی کسانی هستند که می‌فهمند شما که هستید و به چه چیزی نیاز دارید. به‌سرعت خواهید آموخت که آنها از طریق مختلف با شما خواهند بود. هر دوی شما لحظات سخت و برخی اوقات بسیار خوبی را پشت سر خواهید گذاشت (Salami, 2011). باین حال، یک چیز ساده مانند دعوا شمارا از دوستی سالم باز نمی‌دارد. در عوض، شما دو نفر از مبارزه خود درس خواهید گرفت. حتی رشد خواهید کرد و از آن قوی‌تر بیرون خواهید آمد. حتی در بدترین روزهای زندگی، یک دوست حمایتی در کنار شما خواهد بود. شکل ۲، مدل نهایی استخراج‌شده از تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۲: الگوی توازن کار و زندگی

۵. بحث و نتیجه‌گیری

دستیابی به الگوهای توازن کار و زندگی به‌نحوی که توانایی پیاده‌سازی داشته باشد و مطابق با فرهنگ کشورها باشند، قادر است بسیاری از چالش‌های موجود جوامع و سازمان‌ها را برطرف نماید. داشتن چنین الگویی به طبع می‌تواند به سازمان‌ها در راستای اجرای الگوهای

موجود و انتشار ارزش‌های آن کمک کرده تا جایی که ممکن است از پیدایش برخی عواقب منفی ناشی از عدم رعایت توازن کار و زندگی به‌خصوص در سازمان‌ها جلوگیری کند. علاوه بر این، داشتن چنین الگویی که از توان اجرایی نیز برخوردار باشد، می‌تواند سبب انتشار رفتارهایی در جهت توازن کار و زندگی شود.

از آنجا که آموزه‌های اسلامی از مهم‌ترین منابع شناخت موضوعات زندگی و کار است، در پژوهش حاضر برای تدوین و تبیین الگوی توازن کار و زندگی، کتاب‌های نهج البلاغه، نهج الفصاحه، میزان الحکمه، مفاتیح الحیاه به‌عنوان مرجع محوری انتخاب شد. برای دستیابی به هدف تحقیق که طراحی و تبیین الگوی توازن میان کار و زندگی افراد در سازمان‌های کشور ایران بر مبنای متون اسلامی بود، محقق با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی احادیث و روایات در کتاب‌های مذکور پرداخت. در این میان از روایات مرتبط با موضوع تحقیق، ۶۳۸ حدیث جدا گردید که پس از بررسی، مؤلفه‌های توازن کار و زندگی در سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شد؛ این بدان معناست که تحقق توازن کار و زندگی صرفاً با تعریف مؤلفه‌های فردی برای کارکنان و یا طراحی سازمان مطلوب امکان‌پذیر نیست و باید مؤلفه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی در تعامل کامل با یکدیگر باشد. مؤلفه‌های فردی توازن کار و زندگی شامل مؤلفه‌هایی است که بخش عمده تحقق آنها در اختیار کارکنان است که عبارت است از: مهارت برنامه‌ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت‌پذیری، مهارت تاب‌آوری. البته مؤلفه‌های سازمانی و اجتماعی بر مؤلفه‌های فردی تأثیرگذار است و می‌تواند محرک یا بازدارنده رعایت این مؤلفه‌ها توسط کارکنان باشد. مؤلفه‌های سازمانی به‌دست آمده در این تحقیق عبارت است از: حمایت سازمان، حمایت مدیر و حمایت همکار و در نهایت مؤلفه‌های اجتماعی توازن کار و زندگی در این پژوهش عبارت است از: حمایت نزدیکان، حمایت سایرین. در ادامه مؤلفه‌های الگوی به‌دست آمده با تحقیق مشابه داخلی نیز مقایسه شد. اشراقی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده» به بررسی عواملی که در سطح فردی بر تعادل اثرگذارند پرداخته است. در نهایت عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده در سطح فردی شناسایی شدند که در پنج دسته کلی فردی، جمعیت شناختی، حوزه کار، حوزه خانواده و سایر عوامل، دسته‌بندی شدند. در تحقیق مذکور که تنها پژوهش اسلامی در خصوص تعادل کار و زندگی است، بیشتر به شاخص‌های سطح فردی توجه شده؛ در حالی که در پژوهش حاضر، در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی تبیین شده است. در نهایت، باید اشاره کنیم که هرچند بر مبنای نتایج این تحقیق، ۲۷ مضمون سازمان‌دهنده و نه مضمون فراگیر مرتبط با توازن کار و زندگی از متون اسلامی استنباط شده‌اند اما باید به این نکته نیز توجه داشت که مهم‌ترین محدودیت معرفت‌شناسی در علوم اجتماعی، سروکار داشتن با سیستم‌های باز چندبعدی و لایه‌بندی شده‌ای است که در آنها رویدادها استمرار یک‌باره و همزمان دارند (Bhaskar, 2005). این ویژگی سبب می‌شود که دو ویژگی تبیینی و غیرپیش‌بینانه بودن، برای نظریه‌های اجتماعی مطرح شود که نتیجه آن، اتخاذ موضعی است که در آن «صدق، نه مطلق و نه صرفاً عرفی و نسبی است، بلکه موضوع کفایت عملی است» (سایر، ۱۳۹۳، ص ۹۶). همان‌گونه که اولریش بک نیز بیان می‌کند: علم به‌هیچ‌وجه حقایق مطلق را تولید نمی‌کند که بتوان آن را به‌گونه‌ای غیر انتقادی پذیرفت. بلکه پیشنهادها محدودی برای تفسیر فراهم می‌آورد که به بیش از نظریه‌های روزانه دست می‌یابد (هومن، ۱۴۰۳، ص ۸). این پژوهش نیز رسالتی جز دست یافتن به یک تفسیر محدود از مؤلفه‌های مرتبط با توازن کار و زندگی از متون اسلامی نداشته است.

۶. پیشنهادها

۱. مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌ها در اهداف و سیاست‌گذاری‌ها از الگوی توازن کار و زندگی با هدف ارتقای وضعیت موجود، افزایش بهره‌وری و کارکرد سازمانی استفاده کنند.
۲. در زمان انتخاب و استخدام کارکنان، توصیه می‌شود به معیارهای بعد فردی نظیر مهارت برنامه‌ریزی، مهارت تاب‌آوری و مسئولیت‌پذیری ضریب بالایی داده شود. در ضمن اشخاصی که در انتخاب مدیر برای سازمان‌ها، مشارکت می‌کنند، توصیه می‌شود شاخص‌های بعد سازمانی الگوی توازن کار و زندگی در انتخاب و انتصاب مدیران سازمان‌ها را مدنظر داشته باشند.

۳. پیشنهاد دیگر، مقابله با رفتارها، دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و هر نوع اقدامی در سازمان است که توازن افراد را در کار و زندگی به خطر می‌اندازد. همچنین، سازمان‌ها می‌توانند مدیران و کارکنان را آموزش بدهند تا نحوه به‌کارگیری مؤلفه‌های توازن کار و زندگی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بیاموزند تا بتوانند تعادل کار و زندگی را در زندگی شخصی و سازمانی محقق سازند.

۴. پیشنهاد می‌شود برای سنجش میزان تحقق توازن کار و زندگی، پرسشنامه‌ای بر مبنای مضمون‌های پایه استخراج‌شده طراحی گردد؛ به‌منظور ارزیابی هر مؤلفه به تعیین شاخص‌های امتیازدهی نیاز است؛ به‌عنوان مثال برای اینکه به میزان رعایت عدالت سازمانی در یک سازمان و یا شناسایی جایگاه سازمان در رعایت عدالت بین سازمان‌های دیگر امتیاز داده شود، نیاز است شاخصی برای ارزیابی تعریف‌شده باشد تا بتوان آن را مبنای امتیازدهی قرارداد. علاقه‌مندان به تحقیق در حوزه توازن کار و زندگی می‌توانند برای سنجش این موضوع در سازمان، استانداردهای هر مؤلفه را تعریف و شاخص امتیازدهی آن را تعیین و پرسشنامه‌ای به‌منظور ارزیابی توازن کار و زندگی ارائه کنند.



منابع

۱. اشراقی، حسن؛ آذربایجان، مسعود؛ طاهر پور کلانتری، حبیب‌الله و فرج‌الله رهنورد آهن. (۱۳۹۸). «تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده». فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹(۱): ۲۳-۴۴.
۲. اکبری، کامران. (۱۴۰۱، ۱۸ آبان). پتر سنگه ۱۹۴۷، دنیای اقتصاد، برگرفته از: <https://www.donya-e-eqtesad.com>
۳. پناهی، کاظم؛ شاکری، محسن و کاظم برزگر. (۱۴۰۰). «اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد». دوماهنامه علمی پژوهشی طلوع بهداشت یزد، ۲۰(۱): ۱۲-۲۴.
۴. جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۹۲). مفاتیح‌الحیاه. قم: انتشارات اسراء.
۵. جوشقانی، بهمن. (۱۳۹۶). «ویژگی‌های دوست و هم‌نشین مطلوب از دیدگاه قرآن و حدیث». فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۴(۴۳): ۵۳-۷۱.
۶. حسن‌زاده، الهام و حسن خواجه‌وند صالحی. (۱۳۹۸). «مدیریت اقتصاد خانواده از نگاه قرآن کریم با رویکرد به محدودیت‌های کسب و درآمد». سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی، علوم اسلامی، فقه و حقوق در ایران و جهان اسلام، کرج.
۷. حسینقلی‌پور، اصغر؛ پورشالچی، حسام؛ بیگ‌زاده، بهداد و امین محبوب کلیر. (۱۳۹۵). «خانواده و اهمیت آن در اسلام». کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی
۸. داداشی کلایی، فاطمه؛ صفار حیدری، حجت و حکیمه‌السادات شریف‌زاده. (۱۳۹۷). «اصول و روش‌های تربیتی مسئولیت‌پذیری در آموزه‌های اسلامی». فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۶(۴۱): ۱۵۵-۱۸۰.
۹. دباغیان، محمدتقی؛ ایزدپناه، عباس و علی‌الله بداشتی. (۱۳۹۸). «ابعاد بهره‌وری براساس آموزه‌های دینی». فصلنامه مجلس و راهبرد، ۲۶(۹۸): ۲۷۶-۲۵۳.
۱۰. دشتی، محمد. (۱۳۹۸). ترجمه نهج‌البلاغه. قم: انتشارات نشتا.
۱۱. زارعی متین، حسن. (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۲. سایر، آندرو. (۱۳۹۳). روش در علوم اجتماعی: رویکردی رئالیستی. ترجمه عماد افروغ، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۳. سنگه، پتر. (۱۴۰۰). پنجمین فرمان (خلق سازمان یادگیرنده). ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۴. شاکری، زهرا و سیروس بالایی. (۱۴۰۱). «عوامل تأثیر تعادل کار - زندگی بر شادکامی ذهنی پرستاران بیمارستان پورسینا». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
۱۵. عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن و محمد شیخ‌زاده. (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». اندیشه مدیریت راهبردی، ۵(۲): ۱۵۱-۱۹۸.
۱۶. عابدینی مطلق، کاظم. (۱۳۸۷). مجموعه کبیر شامل متن کامل: نهج‌الفصاحه و نهج‌البلاغه. قم: انتشارات توسعه قلم.
۱۷. علوی، سیده شهره؛ مهرداد، رامین و جلیل مکارم. (۱۳۹۴). «تأثیر فشار شغلی بر سلامت روان کارکنان اداری». فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۷(۲): ۳۲-۴۳.
۱۸. عترت‌دوست، محمد. (۱۳۸۹). «جایگاه برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی از منظر آیات و روایات». دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۳): ۱۰۷-۱۲۶.
۱۹. فرامرزی قراملکی، احد. (۱۴۰۰). اخلاق سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

۲۰. قادری، زهره؛ صادق‌نیا، مهرباب و الله‌کرم کریمی‌پور. (۱۴۰۱). «نقش تاب‌آوری روانی در رضایتمندی از منظر آموزه‌های قرآن کریم». فصلنامه پژوهش‌های ادیبانی، ۱۰(۱۹): ۷۱-۵۲.
۲۱. کاشانی، مجتبی. (۱۴۰۰). نقش دل در مدیریت. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲۲. کامیابی، امیرحسین. (۱۴۰۱). «۱۰ راهکار برای مدیریت هزینه‌های زندگی و کاهش هزینه‌ها در طول ماه». <https://coachingo.ir>
۲۳. گرای، مهناز. (۱۴۰۱). تأثیر حمایت سازمانی بر عملکرد کارکنان. تهران: دومین همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب‌وکار.
۲۴. محمدی صفار، مهدی. (۱۳۸۹). اندیشه و روش اصلاح جامعه از دیدگاه امام علی (علیه السلام). تهران: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۵. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۸). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. <https://rc.majlis.ir>
۲۶. مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری (بی‌تا). سیاست‌های کلی نظام اداری. <https://www.smtc/312.ac.ir>
۲۷. وطن‌دوست، رضا و جواد ایرانی. (۱۳۹۴). شخصیت متعادل و رفتار معتدل. مشهد: انتشارات دانشگاه علوم اسلامی رضوی.
۲۸. هومن، حیدرعلی. (۱۴۰۳). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
29. Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2022). A cybernetic model of work-life balance through time. *Human Resource Management Review*, 29(4), pp.1-13. Retrived from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218300627>
30. Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2019). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56 (6): 781-796.
31. Behbahani, N.(2024). Work-iiee eeeeeee eeess ss gggyyys yyy nn lll sssss ssss ff priorities and far ahead of any other category. <https://www.linkedin.com/pulse/work-life-balance-ranks-highly-pay-talents-lists-far-ahead-behbahani-xug9e>
32. Bhaskar, R. (2005). *The Possibility of Naturalism :A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*. London & New York: Routledge.
33. Braun, V. & V. Clarke (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology" . *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, 2: 77-101.
34. ooooo ooo (0099.. Hsssss s YY Yü llll ll NWWWWMr eadd,, <https://theundercoverrecruiter.com/really-need-work-friends/>
35. Duxbury, L. & Higgins, C. (2005). Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? Canadian Policy Research Networks. Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinleya, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66 (1), 124-197.
36. Gravador, L. N., & Teng-Calleja, M. (2020). Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Personnel Review*, 47(4), pp. 786-804. Retrived from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-05-2016-0112/full>
37. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

38. Greenhaus J, Powell G. (2010). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and the Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
39. Hass, M.; Graydon, K. (2009). "Sources of Resiliency among Successful Foster Youth", in: *Children and Youth Services Review*, No. 31, pp. 457-463.
40. Kelley, M. A., Connor, A., Kun, K. E., & Salmon, M. E. (2008). Social responsibility: Conceptualization and embodiment in a school of nursing. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 5(1), Article 28.
41. Lovette, M. (2016). Can CEOs Establish and Maintain Work-Life Balance. Master`s Thesis, University of Calgary.
42. ee ggæ .. bb, pprrrr rr .. ddd ttt nn W. .. 2200)) . RRll tt nnrhss ee nnnnn nnnnmnee ppnnllll ll,, mmmnnnn Intelligence and Self Steem in Adolescents and Young Adults"" The Australian Educational and Developmental Psychologist, Vol.24, No.1, p: 5-18.
43. Ortiz García Navas,B, Javier Donate Manzanares,M & Guadamillas Gomez,F(2018). Social capital as a theoretical approach in Strategic Management, *Cuadernos de Gestión*, Vol. 19 – N, 2 PP. 137-158.
44. Salami, S. O. (2011). «Psychosocial Predictors of Adjustment among First Year College of Education Students». *US-China Education Review*, 8 (2), 239-248.
45. hh,,, .. , aaægg, .. ,,,, ,, , & hh,, 2211)) . rr ttt ttnnn"" oo kk-life conflict: A PRSA survey. *Public Relations Review*, 41(4), pp.415-421. Retrived from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S036381111500106X>
46. Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research". *Qualitative Research*, 1(3): 385-405.
47. Vulpen, E. V. & Veldsman, D. (2024). HR Trends Report 2024. <https://www.studocu.com/pt/document/instituto-politecnico-do-porto/introducao-aos-recursos-humanos/aihr-hr-trends-report-2024/74806836>.
48. Akbari, Kamran. (2021). Peter Sange 1947, *The World of Economics*, retrieved from www.donya-e-eqtesad.com. [In Persian]
49. Alavi, Saydeh Shahreh, Mehrdad, Ramin & Makarem, Jalil. (2014). The effect of job pressure on the mental health of office workers, *Occupational Medicine Quarterly*, 7 (2) 32-43. [In Persian]
50. Dabaghian, Mohammad Taqi, Izadpanah, Abbas & Bedashti, Aliullah (2018). Productivity dimensions based on religious teachings, *Majles and Strategy Quarterly*, 26 (98) 276-253. [In Persian]
51. Dadashi Kalaei, Fatemeh, Saffar Heydari, Hojjat & Sharif Zahe, Hakimeh Al Sadat (2017). Principles and educational methods of responsibility in Islamic teachings, *Quarterly Journal of Research in Islamic Education Issues*, (41) 155-180. [In Persian]
52. Dashti, Mohammad (2018). Translated by Nahj al-Balagha, Qom: Nashta Publications. [In Persian]
53. Ebadi Jafari, Hassan, Taslimi, Mohammad Saeed, Faqihi, Abolhasan & Sheikhzadeh, Mohammad. (2010). Theme analysis and theme network: a simple and efficient way to explain patterns in qualitative data, *Strategic Management Thought*, 5(2) 151-198. [In Persian]
54. Ebadini Mutlaq, Kazem (2007). The great collection including the full text: Nahj al-Fasaha and Nahj al-Balagheh, Qom: Tehseh Qalam Publications. [In Persian]
55. Eshraghi, Hassan, Azarbaijani, Massoud, Tahirpour Kalantari, Habibullah & Rahnavard Ahan, Farajullah (2018). Clarifying the concept of balance in life from the perspective of Islam and identifying individual factors affecting work-family balance, *Islamic University Culture Quarterly*, 9 (1) 23-44. [In Persian]

56. Etrat Dost, Mohammad (2010). The position of planning in Islamic management from the perspective of verses and traditions, two monthly police human development, 7 (33) 126-107. [In Persian]
57. Faramarz gharamelki, Ahad (2020). Organizational ethics, Tehran: Industrial Management Organization Publications. [In Persian]
58. Geraie, Mahnaz. (2021). The effect of organizational support on employee performance. The second national conference on improvement and reconstruction of organization and business, Tehran. [In Persian]
59. Hassanzadeh, Elham & Khajevand Salehi, Hassan (2018). Managing the family economy from the perspective of the Holy Quran with an approach to the limitations of earning , the third international conference on religious research, Islamic sciences, jurisprudence and law in Iran and the Islamic world, Karaj. [In Persian]
60. Hossein Qolipour, Asghar, Pourshalchi, Hossam, Begzadeh, Behdad, & Mehboob Kaliber, Amin. (2015). Family and its importance in Islam. International Conference on Behavioral Sciences and Social Studies. [In Persian]
61. Islamic Council Research Center (1368). The Constitution of the Islamic Republic of Iran. [In Persian]
<https://rc.majlis.ir>
62. Javadi Amoli, Abdullah. (2012). Mofatih al-Hayyah, Qom: Esra Publications. [In Persian]
63. Joshghani, Bahman. (2016). Characteristics of a good friend and companion from the point of view of Quran and Hadith. Islamic Insight and Education Quarterly, 14 (43) 71-53. [In Persian]
64. Kamyabi, Amir Hossein. (2021). 10 strategies for managing living expenses and reducing expenses during the month. [In Persian]
<https://coachingo.ir>
65. Kashani, Mojtaba (2020). The role of the heart in management, Tehran: Industrial Management Organization Publications. [In Persian]
66. Mohammadi Safar, Mehdi (2010). The thought and method of reforming society from the perspective of Imam Ali (AS). Tehran: Publications of Imam Khomeini Educational and Research Institute. [In Persian]
67. Panahi, Kazem, Shakri, Mohsen & Barzegar, Kazem. (2020). The effectiveness of stress coping skills training on work-life balance of employees of the General Department of Education of Yazd Province, Tolo Health Yazd bimonthly, 20 (1) 12-24. [In Persian]
68. Presidential Public Administration Training Center (BETA), general policies of the administrative system. [In Persian]
<https://www.smtc/312.ac.ir>
69. Qhaderi, Zohre, Sadegh Nia, Mehrab & Karamipour, Allah Karam (2021). The role of psychological resilience in satisfaction from the perspective of the teachings of the Holy Quran, Religious Research Quarterly, 10 (19) 71-52. [In Persian]
70. Senge, Peter. (2020). The Fifth Discipline (Creating a Learning Organization), translated by Hafez Kamal Hedayat and Mohammad Roshan, Tehran: Industrial Management Organization Publications. [In Persian]
71. Vatan Dost, Reza & Irani, Javad (2013). Balanced personality and moderate behavior, Mashhad: Razavi University of Islamic Sciences Publications. [In Persian]
72. Zarei Mateen, Hassan (2016). Fundamentals of Organization and Management, Tehran: Tehran University Press. [In Persian]