



Designing and Developing a Work-Life Balance Model for Iranian Organizations Based on Islamic Texts

Morteza Golāvar¹ , Nasser Mirsepasi²
Nilofar Mirsepasi³

1. PhD Candidate, 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 Objectives: Work and personal life constitute two fundamental pillars of human existence. Achieving harmony between these domains is essential for maintaining physical and psychological well-being, while imbalance may lead to conflict. Although extensive research has been conducted on work-life balance (WLB), the majority of theoretical frameworks have emerged from Western contexts. Given Iran's distinct cultural and religious traditions, there is a critical need to develop indigenous models of WLB that align with Islamic values. While Iranian scholars have investigated this phenomenon, existing studies remain largely influenced by Western paradigms that may not fully account for Islamic perspectives on work and life. This study aims to address this gap by extracting WLB concepts from authoritative Islamic texts and developing a culturally-grounded model for Iranian organizational contexts. The proposed model seeks to clarify Islamic perspectives on WLB, enhance organizational understanding, and provide practical recommendations tailored to Iran's socio-cultural environment.

Methodology: Adopting a qualitative, inductive approach, this exploratory study employed thematic analysis to identify, analyze, and interpret patterns within Islamic texts. The research process comprised three systematic phases: (1) textual decomposition and description (involving familiarization, initial data extraction, and theme identification), (2) explanation and elaboration (including theme mapping and network analysis), and (3) synthesis and integration (leading to comprehensive reporting). The study focused on four seminal Islamic sources: *Nahj al-Balāgha*, *Nahj al-Fasāha*, *Mizān*





Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

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



Original Article

al-Hikmah, and *Mafātih al-Hayāt*. Through rigorous examination, 638 relevant narrations (hadiths) were initially identified, subsequently categorized, and refined through iterative analysis until theoretical saturation was achieved.

Results: The analysis yielded a comprehensive framework comprising 93 basic themes, 27 organizing themes, and 9 overarching themes, systematically classified into three core dimensions:

1. **Individual Dimension:** Incorporating planning skills, health consciousness, personal responsibility, and resilience.
2. **Organizational Dimension:** Encompassing organizational support, managerial support, and colleague support.
3. **Social Dimension:** Including familial support and community support.

This tripartite model demonstrates the interdependent nature of personal, organizational, and societal factors in achieving WLB according to Islamic teachings. The findings reveal that Islamic perspectives emphasize a holistic approach to WLB that transcends individual responsibility, incorporating institutional and communal obligations.

Discussion and Conclusions: This study makes significant theoretical and practical contributions by developing an Islamic WLB model that challenges Western-centric paradigms. The research demonstrates that: (1) Islamic teachings provide a comprehensive framework for understanding WLB that integrates spiritual and temporal dimensions; (2) achieving balance requires synergistic interaction between individual, organizational, and social factors; and (3) organizational policies in Muslim-majority contexts should accommodate Islamic values regarding work and life.

The study acknowledges that scientific inquiry does not produce absolute truths but offers interpretive frameworks for further exploration. While providing valuable insights, the research invites continued scholarly examination of WLB in Islamic contexts.

Acknowledgments: The authors express sincere gratitude to Dr. Hossein Mirzaei (Faculty Member, Allameh Tabataba'i University) for his invaluable guidance and support throughout this research endeavor.

Conflict of Interest: The authors declare no conflicts of interest regarding this study.

Keywords: Work-life balance, thematic analysis, Iranian organizations, Islamic texts, organizational behavior.

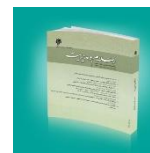
Cite this article: Morteza Golāvar & Nasser Mirsepasi & Nilofar Mirsepasi. (2025), "Designing and Developing a Work-Life Balance Model for Iranian Organizations Based on Islamic Texts", *Studeis of Religion, Spiritualiti & Management*, 12(23): 67-88.



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 مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

moreza5538@yahoo.com

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

nassermirsepassi@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، 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 گراندتر 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 به نوعی 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.

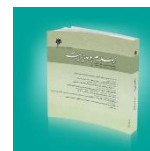




Research Institute of
Hawzah and University

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 دسته بندی شدند. با توجه به اینکه کدامیک از احادیث و روایات بیشترین اطلاعات را در پاسخ به موضوع پژوهش داشتند، نمونه های نظری انتخاب شدند. بدین ترتیب، ابتدا نمونه نظری از احادیث و روایات انتخاب شد و فرایند انتخاب و نمونه گیری تا رسیدن به مرز اشباع نظری ادامه یافت و مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن) مربوط به توازن کار و زندگی از متن کتاب های میزان الحکمه، نهج البلاغه، نهج الفصاحه و مفاتیح الحیاه، استخراج و سپس با تلخیص داده ها، مضامین مشابه و تکراری مرتبط با موضوع پژوهش با یکدیگر تلفیق شد و فراوانی آنها به دست آمد. لذا مضامین سازمان دهنده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه مشخص شد. در ادامه، مضامین فراگیر از مضامین سازمان دهنده استخراج شد، سپس مضامین کلی از مضامین فراگیر استخراج و قالب مضامین، طراحی و ایجاد شد. مضامین استخراج شده در کتاب های مزبور به تعداد ۲۷ مضمون سازمان دهنده 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 سازمان دهنده، نه مضمون فراگیر شامل مهارت برنامه ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت پذیری، مهارت تاب آوری، حمایت سازمان، حمایت مدیر، حمایت همکار، حمایت نزدیکان و حمایت سایرین و سه مضمون کلی شامل فردی، سازمانی و اجتماعی استخراج و زنجیره مضمون های توازن کار و زندگی در متون اسلامی تکمیل و نهایت الگوی تعادل کار و زندگی از دید روایات ارائه شده است.

بحث و نتیجه گیری: از آنجاکه آموزه های اسلامی از مهم ترین منابع شناخت موضوعات زندگی و کار است، در پژوهش حاضر برای تدوین و تبیین الگوی توازن کار و زندگی، کتاب های نهج البلاغه، نهج الفصاحه، میزان الحکمه، مفاتیح الحیاه به عنوان مرجع محوری انتخاب شد. برای دستیابی به هدف تحقیق که طراحی و تبیین الگوی توازن میان کار و زندگی افراد در سازمان های کشور ایران بر مبنای متون اسلامی بود، محقق با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی احادیث و روایات در کتاب های مذکور پرداخت. در این میان از روایات مرتبط با موضوع تحقیق، ۶۳۸ حدیث جدا گردید که پس از بررسی، مؤلفه های توازن کار و زندگی در سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه بندی شد؛ این بدان معناست که تحقق توازن کار و زندگی صرفاً با تعریف مؤلفه های فردی برای کارکنان و یا طراحی سازمان مطلوب امکان پذیر نیست و باید مؤلفه های فردی، سازمانی و اجتماعی در تعامل کامل با یکدیگر باشد. مؤلفه های فردی توازن کار و زندگی شامل مؤلفه هایی است که بخش عمده تحقق آنها در اختیار کارکنان است که عبارت است از: مهارت برنامه ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت پذیری، مهارت تاب آوری. البته مؤلفه های سازمانی و اجتماعی بر مؤلفه های فردی تأثیر گذار است و می تواند محرک یا بازدارنده رعایت این مؤلفه ها توسط کارکنان باشد. مؤلفه های سازمانی به دست آمده در این تحقیق عبارت است از: حمایت سازمان، حمایت مدیر و حمایت همکار و در نهایت مؤلفه های اجتماعی توازن کار و زندگی در این پژوهش، حمایت نزدیکان و حمایت سایرین است. در نهایت، باید اشاره کنیم که علم به هیچ وجه حقایق مطلق را تولید نمی کند تا بتوان آن را به گونه ای غیر انتقادی پذیرفت. بلکه پیشنهاد های محدودی برای تفسیر فراهم می آورد که به بیش از نظریه های روزانه دست می یابد. این پژوهش نیز رسالتی جز دست یافتن به یک تفسیر محدود از مؤلفه های 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 می کنند که هیچ گونه تعارض منافع در انجام این پژوهش وجود ندارد.

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

استناد: مرتضی گل آور، ناصر میرسپاسی، نیلوفر میرسپاسی (۱۴۰۴)، «طراحی و تبیین الگوی توازن میان کار و زندگی افراد در سازمان های کشور ایران بر مبنای متون اسلامی»، *مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۲ (۲۳): ۶۷-۸۸.

۱. مقدمه

پیتر سنگه که در سال ۱۹۹۹ نشریه JBS وی را به‌عنوان استراتژی ست قرن و یکی از ۲۴ شخصیتی که بیشترین اثر را بر رویکرد نوین اداره کسب‌وکار 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 به‌عنوان یکی از کتاب‌های 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 می‌نویسد: در سال‌های اخیر، من متوجه شده‌ام که توجه روزافزونی به مقوله کار - زندگی در بین مدیرانی که در دوره‌های رهبری و تسلط شخصی ما شرکت می‌کنند، به وجود آمده است. امروزه یافتن تعادلی بین کار و زندگی به‌عنوان پراولویت‌ترین مقوله توسط شرکت‌کنندگان در کلاس‌های مزبور مطرح می‌شود. ایشان می‌گویند: 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 هیچ‌وجه کم‌اهمیت نیست، اگر دستیابی به چنان تعادلی، امری ساده بود، بسیاری از افراد بدان دست یافته بودند. سازمان‌های سنتی به‌صورتی غیر قابل انکار تضاد مابین کار و زندگی را تقویت می‌کنند. برخی مواقع این عمل به‌صورتی کاملاً آگاهانه صورت می‌پذیرد. به‌عنوان مثال، بارها شاهد، این تهدید ساده در محیط کار بوده‌ایم که «اگر می‌خواهی از این به بعد پیشرفت کنی، باید از بعضی چیزها بگذری» اما اکثراً این مسئله به‌صورتی ضمنی اتفاق می‌افتد. بدین‌صورت که مجموعه‌ای از خواسته‌ها و فشارهای بر روی فرد اعمال می‌شود که در نهایت منجر به بروز تضاد بین ساعات کاری و وقتی که فرد به خانواده‌اش تخصیص می‌دهد، شود (Senge, ۱۴۰۰، ص ۳۸۹).

براساس تحقیق جالب جدیدی که توسط Randstad با همکاری Dynata و استفاده از داده‌های از میان ۲۷۰۰۰ کارگر در ۳۴ بازار در سراسر اروپا منتشر شده، اکثریت واضح کارمندان زندگی شخصی خود را مهم‌تر از زندگی کاری خود می‌دانند. اکنون توازن کار و زندگی به اندازه حقوق در لیست اولویت‌های کارگران (۹۳٪) بیش از سایر ملاحظات رتبه‌بندی می‌شود. اهمیت توازن بین کار و زندگی همچنین در تمرکز مداوم بر کار انعطاف‌پذیر منعکس می‌شود، حتی زمانی که کارفرمایان به‌طور فزاینده‌ای از بازگشت به دفتر حمایت می‌کنند (Behbahani, 2024).

در کشور ما نیز شواهدی بر اهمیت و جایگاه توازن بین کار و زندگی کارکنان در نظام اداری وجود دارد؛ آن‌چنان‌که اصل دهم قانون اساسی، خانواده را نهاد اصلی جامعه اسلامی می‌داند که تمامی راهبردها، سیاست‌ها، قوانین و دستورالعمل‌ها باید برای تسهیل تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی باشد (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۶۸). همچنین بند نهم سیاست‌های 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، جامعه‌ای اسلامی است و شناخت ابعاد اسلامی توازن کار و زندگی در آن اهمیت ویژه‌ای دارد؛ لذا، در این تحقیق تحلیل مضمون در احادیث و روایات صورت می‌گیرد تا الگوی کامل و غنی توازن کار و زندگی تبیین شود و با گسترش این الگو در سازمان‌های کشور و ترسیم سیاست‌های سازمانی و آموزشی برگرفته از این الگو و همچنین طراحی راهبردها سازمانی در نظام اداری موجبات بهبود را در بخش سازمان‌های کشورمان فراهم آورد.

دو پایه مهم زندگی هر فرد را کار و زندگی اش شکل می‌دهد. هماهنگی و سازگاری این دو پایه باعث سلامتی جسم و روان افراد می‌شود، از آنجایی‌که در سال‌های اخیر افراد اکثر ساعت‌های زندگی‌شان را در سازمان یا محل کارشان می‌گذرانند، برقراری توازن بین کار و زندگی، منفعت زیادی را به‌همراه دارد از جمله اینکه مشارکت در نقش‌های متفاوت از افراد در برابر اثرات تجربیات منفی در همه نقش‌ها حمایت می‌کند (Barnett & Hyde, 2019). هر شخص باید بین آنچه هر یک از این دو پایه زندگی از او درخواست می‌کند توازن برقرار نماید وگرنه تضاد شکل می‌گیرد.

در گزارش موسسه AIHR از روندهای منابع انسانی برای سال ۲۰۲۴ (Vulpen & Veldsman, 2024)، مشاهده می‌کنیم که از یازده روند اشاره‌شده همچنان یکی از این روندها، موضوع توازن کار و زندگی است و متذکر می‌شود؛ 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 تنوری 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 به‌کارگیری 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 (Wong & Ko, 2009) 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.

- (Adkins & Premeaux, 2022) برای فهم تعادل کار و زندگی، زمان را به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای در تحقیقی با عنوان «الگوی 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.

- (Gravador & Teng-Calleja, 2020) 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.

- (Shen et al., 2018) 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 ۱۰ تا ۱۵	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.

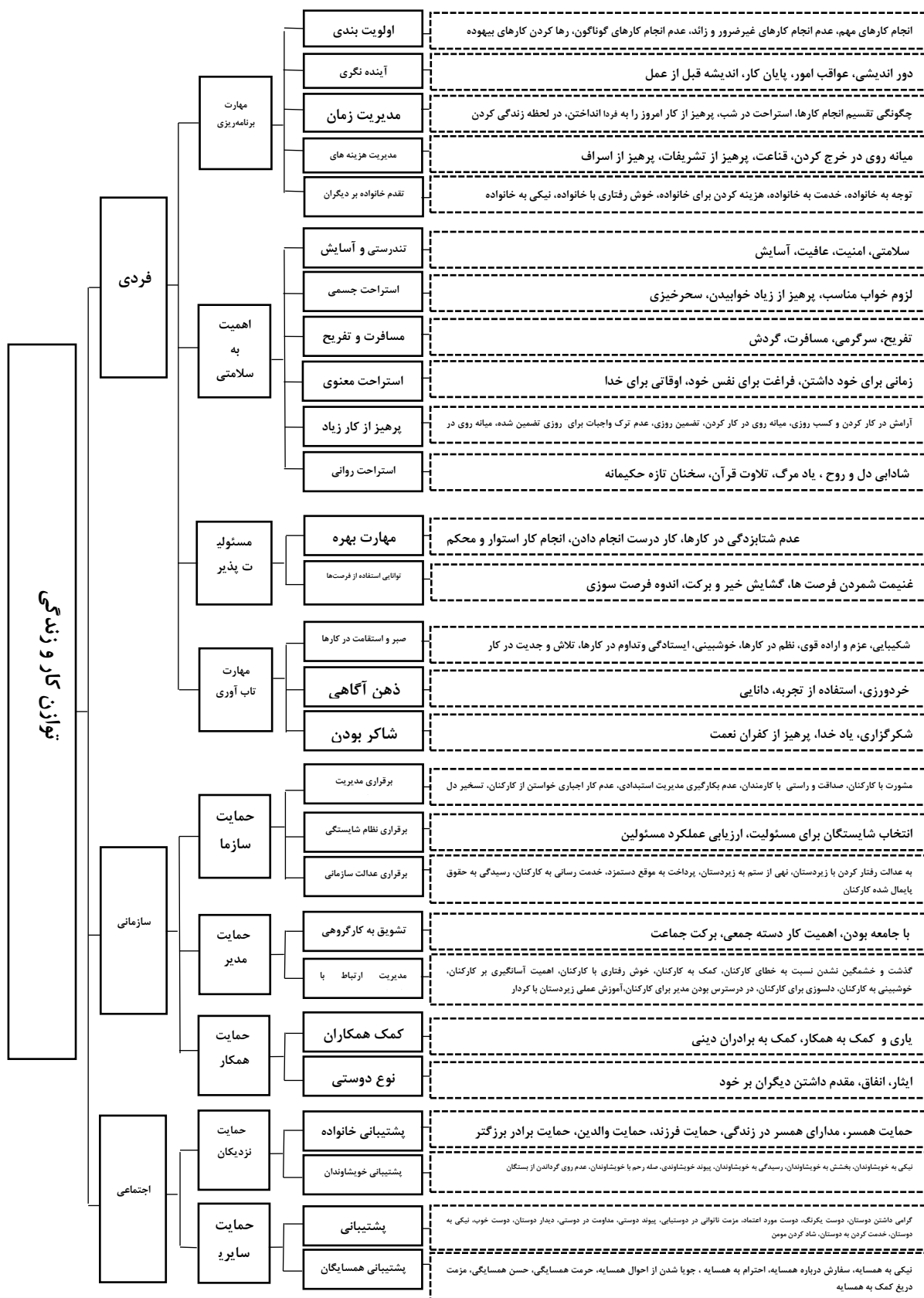
جدول ۲: بخشی از مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر پژوهش

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 (علیه السلام): کارهای بزرگ و مهم را خودت انجام بده و کارهای کوچک را به دیگران بسپار (الفقیه، ج ۳، ص ۱۶۹)
			آینده‌نگری	دوراندیشی	امام علی (علیه السلام): 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 (علیه السلام): 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 بهروزی 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)
			مهارت بهره‌وری فردی	کار درست انجام دادن	امام علی (علیه السلام): شما به انجام درست و صحیح کارها نیازمند تردید تا درست و فصیح ادا کردن سخنان. (میزان الحکمة، ج ۸، فارسی، ص ۱۴۱)
	اهمیت به‌سلامتی	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 به‌سوی او می‌کشاند و نه ناخوش داشتن کسی. آن را از او بازدارد. (میزان الحکمة، ج ۴-فارسی، ص: ۴۳۱)
			استراحت معنوی	زمانی برای خود داشتن	امام علی (علیه السلام): چه سزاوار است که انسان لحظاتی برای خود داشته باشد که هیچ بازدارنده‌ای، او را از آن لحظه‌ها بازدارد! (میزان الحکمة، ج ۹، فارسی، ص ۱۱۷)
	حمایت همکار	داده‌های آماری گالوپ نشان می‌دهد که پیدا کردن حداقل یک دوست صمیمی در محل کار نتایج کسب‌وکار را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، ازجمله 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)
			نوع‌دوستی 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 می‌آمرزد. (میزان الحکمة، ج ۱، ص ۲۹)
	حمایت سازمانی	مالک حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان نشان‌دهنده احساس درونی کارکنان در ارتباط با نگهداری و توجه سازمان است.	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 به‌موقع 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)
	حمایت مدیر	حمایت از کارمندان جادو می‌کند	مدیریت ارتباط با کارکنان	اهمیت آسان‌گیری بر کارکنان	پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله): هر کس به فرمانروایی رسید و با مردم به‌ملایمت 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)
اجتماعی	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 خانوادگی	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 صلہ رحم با خویشاوندان	پیامبر اکرم (ص): خویشاوندی، رشته‌ای از جانب خداوند رحمان است. هر کس صلہ 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)
	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	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)

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 به دست آمده از کتاب‌های میزان الحکمه، نهج البلاغه، نهج الفصاحه و مفاتیح الحياه پرداخته می‌شود. رهنمودهای استخراج شده از متون اسلامی برای کارکنان، مدیران و کارگزاران براساس ابعاد به دست آمده 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 (عترت دوست، 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 به تدریج در نظام‌های اجتماعی به‌عنوان ابزاری مؤثر مورد توجه قرار گرفت (زارعی متین، ۱۳۹۶، ص ۱۷۹). برنامه‌ریزی تصویر روشنی از هدف، نوع فعالیت‌ها، ابزار و روش‌های مورد نیاز 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 نیکي به انجام رساند. او باید بکوشد تا در نیکوکاری و پرهیزکاری، دیگران را یاری دهد و از آزدن 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 (Kelley 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 صبری 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، به منزله 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 شناخته‌نشده است: سلامتی و امنیت زیرا یکی از عوامل آسایش زندگی و عبودیت خداوند بهره‌مندی از جسم و جان سالم است (جوادی آملی، ۱۳۹۲، 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، ۱۳۹۲، 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 می فرمایند: ... رحمت خدا بر کسی که شریک و همکارش را بر نیکی هایش کمک کند... (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ص ۳۶۱). این روایت نشان دهنده 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 موفقیت های کاری را تجربه کنند.

تحقیقات علمی نشان داده است داشتن حداقل یک دوست صمیمی در محل کار، نه تنها به شما کمک می کند تا زمانی که آنجا هستید، زمان بهتری داشته باشید، بلکه می تواند بازدهی شما را بیشتر کند. یک نظرسنجی در موسسه Gallop نشان داد که داشتن دوستان در محل کار می تواند رضایت شغلی را تا ۵۰ درصد افزایش دهد. محققان دانشگاه Harvard ثابت کرده اند که تنهایی می تواند باعث حملات قلبی یا سکته شود، بنابراین باید از صرف ۸ ساعت احساس تنهایی در روز اجتناب کنید. معاشرت همچنین می تواند 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 رابطه ای 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 داشته اند که کمک شایانی به کارآمدی نظام سیاسی و مدیریتی جامعه می کند (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 می فرمایند: 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 تعیین شده آن پردازم و با همه شما به گونه ای 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 ادراک شده توسط کارکنان نشان دهنده 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 می شوند، دائماً فکر می کنند 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 مهم ترین وظایف مدیران و حاکمان این است که دسترسی آسانی برای حل مشکلات و درخواست های 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 تنگ حوصلگی و سبب کم اطلاعی از امور است و حکمران اگر از مردم روی نهان کند، باعث می شود که مردم از حقایق پشت پرده آگاه نشوند و از این رو کارهای بزرگ و مهم در نظر آنان کوچک و بی اهمیت می آید و کارهای کوچک، بزرگ. زیبا زشت جلوه می کند و زشت زیبا و حق و باطل درهم آمیخته می شود (محمدی ری شهری، 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 چشم پوشی کنند و در حق نیکوکاران احسان نمایند. امام صادق علیه السلام در این خصوص می فرمایند: بر حاکم لازم است سه چیز را درباره عوام و خواص رعایت کند: دادن پادش نیکو به نیکوکاران تا به کارهای خیر تشویق شوند - چشم پوشی 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 خوش رویی و شیرین زبانی تو را برخوردار می سازند تو نیز آنان را برخوردار ساز (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ص ۲۷۵).

سرمایه اجتماعی از مباحث جدیدی است که در اکثر رشته های علوم انسانی در چند دهه گذشته به کار می رود و به تعاملات و ارتباطات میان اعضای یک جامعه ارتباط دارد. به بیان دیگر سرمایه اجتماعی را می توان در روابط درون فردی و اعتماد بین آنها خلاصه کرد. نظریه سرمایه اجتماعی بر پایه ارزش شبکه های اجتماعی استوار است و ارتباطات اجتماعی بر اثربخشی فردی و گروهی تأثیر می گذارند. از پژوهش هایی که با موضوع سرمایه اجتماعی انجام شده است، می توان 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 انسان ها را در کنار هم و موافق هم نگه می دارد و موجب تعاملات بین آنها می شود و از طرف دیگر همیاری و مشارکت آنها را نیز آسان و کم هزینه می کند.

شبکه دوستان به عنوان یک زنجیره فعال سرمایه اجتماعی هر فرد می تواند نقش حمایتی و تعیین کننده ای در زمان های مختلف برای خانواده و دوستان داشته باشد. دوستان حمایتی کسانی هستند که می فهمند شما که هستید و به چه چیزی نیاز دارید. به سرعت 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 نمی دارد. در عوض، شما دو نفر از مبارزه خود درس خواهید گرفت. حتی رشد خواهید کرد و از آن قوی تر بیرون خواهید آمد. حتی در بدترین روزهای زندگی، یک دوست حمایتی در کنار شما خواهد بود. شکل ۲، مدل نهایی استخراج شده از تحقیق را نشان می دهد.



شکل ۲: الگوی توازن کار و زندگی

۵. بحث و نتیجه گیری

دستیابی به الگوهای توازن کار و زندگی به نحوی که توانایی پیاده سازی داشته باشد و مطابق با فرهنگ کشورها باشند، قادر است بسیاری از چالش های موجود جوامع و سازمان ها را برطرف نماید. داشتن چنین الگویی به طبع می تواند به سازمان ها 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 الحياه 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» (Sayer, 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؛ آذربایجانی، 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-eqtasad.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. حسینقلی‌پور، اصغر؛ پورشالچی، حسام؛ بیگزاده، بهداد و امین محبوب کلیر. (۱۳۹۵). «خانواده و اهمیت آن در اسلام». کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی
۷. 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.
۸. دشتی، محمد. (۱۳۹۸). ترجمه نهج‌البلاغه. قم: انتشارات نشتا.
۹. زارعی متین، حسن. (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۰. سایر، آندرو. (۱۳۹۳). روش در علوم اجتماعی: رویکردی رئالیستی. ترجمه عماد افروغ، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۱. سنگه، پتر. (۱۴۰۰). پنجمین فرمان (خلق سازمان یادگیرنده). ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۲. 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.
۱۳. 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.
۱۴. 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.
۱۵. عترت‌دوست، محمد. (۱۳۸۹). «جایگاه برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی از منظر آیات و روایات». دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۳): ۱۰۷-۱۲۶.
۱۶. فرامرز قراملکی، احد. (۱۴۰۰). اخلاق سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۷. قادری، زهره؛ صادق‌نیا، مهرباب و الله‌کرم کرمی‌پور. (۱۴۰۱). «نقش تاب‌آوری روانی در رضایتمندی از منظر آموزه‌های قرآن کریم». فصلنامه پژوهش‌های ادیبانی، ۱۰(۱۹): ۵۲-۷۱.
۱۸. کاشانی، مجتبی. (۱۴۰۰). نقش دل در مدیریت. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۹. گرای، مهناز. (۱۴۰۱). تأثیر حمایت سازمانی بر عملکرد کارکنان. تهران: دومین همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب‌وکار.
۲۰. محمدی صفار، مهدی. (۱۳۸۹). اندیشه و روش اصلاح جامعه از دیدگاه امام علی (علیه السلام). تهران: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

۲۱. محمدی ری شهری، محمد. (۱۳۸۴). میزان الحکمه. ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: دارالحديث.

۲۲. مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۸). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

<https://rc.majlis.ir>

۲۳. مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری (بی تا). سیاست های کلی نظام اداری.

<https://www.smtc/312.ac.ir>

۲۴. هومن، حیدرعلی. (۱۴۰۳). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

Reference

25. 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>
26. Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2019). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56 (6): 781–796.
27. Behbahani, N.(2024). Work-life balance ranks as highly as Pay on Talent’s lists of 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>
28. Bhaskar, R. (2005). *The Possibility of Naturalism :A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*. London & New York: Routledge.
29. Braun, V. & V. Clarke (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology" . *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, 2: 77-101.
30. Cole, John (2019). Here’s Why You Really Need Work Friends,
<https://theundercoverrecruiter.com/really-need-work-friends/>
31. 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>
32. 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>
33. Hass, M.; Graydon, K. (2009). "Sources of Resiliency among Successful Foster Youth", in: *Children and Youth Services Review*, No. 31, pp. 457–463.
34. 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.
35. Mergler A.(b), Spencer F. M. and Patton W. A. (2007). “Relationships Between Personal Responsibility, Emotional Inteligence and Self Steem in Adolescents and Young Adults,” *The Australian Educational and Developmental Psychologist*, Vol.24, No.1, p: 5-18.
36. 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.
37. Salami, S. O. (2011). «Psychosocial Predictors of Adjustment among First Year College of Education Students». *US-China Education Review*, 8 (2), 239-248.

38. Shen, H., Jiang, H., Jin, Y., & Sha, B. L. (2018). Practitioners' work-life conflict: A PRSA survey. *Public Relations Review*, 41(4), pp.415-421. Retrived from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S036381111500106X>
39. Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research". *Qualitative Research*, 1(3): 385-405.
40. 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>.
41. Wong SC, Ko A (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*. 28(2),195-203.
42. Akbari, Kamran. (2021). Peter Sange 1947, *The World of Economics*, retrieved from www.donya-e-eqtasad.com. [In Persian]
43. 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]
44. Dabaghian, Mohammad Taqi, Izadpanah, Abbas & Bedashti, Aliullah (2018). Productivity dimensions based on religious teachings, *Majles and Strategy Quarterly*, 26 (98) 276-253. [In Persian]
45. 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]
46. Dashti, Mohammad (2018). Translated by Nahj al-Balagha, Qom: Nashta Publications. [In Persian]
47. 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]
48. Ebadini Mutlaq, Kazem (2007). The great collection including the full text: Nahj al-Fasaha and Nahj al-Balagheh, Qom: Tehseh Qalam Publications. [In Persian]
49. 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]
50. 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]
51. Faramarz gharamelki, Ahad (2020). *Organizational ethics*, Tehran: Industrial Management Organization Publications. [In Persian]
52. 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]
53. 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]
54. 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]
55. Islamic Council Research Center (1368). *The Constitution of the Islamic Republic of Iran*. [In Persian]

<https://rc.majlis.ir>

56. Javadi Amoli, Abdullah. (2012). Mofatih al-Hayyah, Qom: Esra Publications. [In Persian]
57. 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]
58. Kamyabi, Amir Hossein. (2021). 10 strategies for managing living expenses and reducing expenses during the month. [In Persian]

<https://coachingo.ir>

59. Kashani, Mojtaba (2020). The role of the heart in management, Tehran: Industrial Management Organization Publications. [In Persian]
60. 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]
61. 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]
62. Presidential Public Administration Training Center (BETA), general policies of the administrative system. [In Persian]
- <https://www.smtc/312.ac.ir>
63. 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]
64. 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]
65. Vatan Dost, Reza & Irani, Javad (2013). Balanced personality and moderate behavior, Mashhad: Razavi University of Islamic Sciences Publications. [In Persian]
66. Zarei Mateen, Hassan (2016). Fundamentals of Organization and Management, Tehran: Tehran University Press. [In Persian]