

## تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده<sup>۱</sup>

مسعود آذربایجانی<sup>۱</sup>

حبیب‌الله طاهرپور کلانتری<sup>۲</sup>

فرح‌الله رهنورد آهن<sup>۳</sup>

حسن اشراقی<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده انجام شد. **روش:** روش این پژوهش، کیفی از نوع اکتشافی است. برای تبیین مفهوم تعادل، علاوه بر پژوهشها و مقالات مختلف، به کتب میزان و میزان الحکمه نیز رجوع شد. **یافته‌ها:** مفهوم و مؤلفه‌های تعادل و ابعاد زندگی انسان مسلمان، بر اساس بررسی منابع، تبیین و عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده، گردآوری و دسته‌بندی شد. **نتیجه‌گیری:** تعادل در زندگی، مفهومی است که برای غیر متدینین نیز قابل دستیابی است، ولی اسلام سبب تغییر نوع نگاه به آن و ارتقای سطح و کیفیت آن می‌شود. تعادل از سه مؤلفه زمان، رضایت و درگیری تشکیل می‌شود و برای رسیدن به تعادل، توجه به همه این مؤلفه‌ها لازم است. عوامل متعدد جمعیت‌شناختی، شخصی، سازمانی، خانوادگی و اجتماعی، در سطح فردی روی تعادل مؤثرند که می‌بایست در سیاست‌گذاری به آنها توجه کافی داشت.

**واژگان کلیدی:** تعادل، توازن، اعتدال، خانواده، زندگی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

دریافت مقاله: 97/03/11؛ تصویب نهایی: 97/10/24

1. دکترای کلام و دانشیار گروه روان‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. قم، ایران.
2. دکترای مدیریت دولتی و استادیار گروه مدیریت دولتی مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران، ایران.
3. دکترای مدیریت دولتی و خط‌مشی‌گذاری عمومی و دانشیار گروه مدیریت دولتی مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران، ایران.
4. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ خیابان آزادی، دانشگاه صنعتی شریف، مرکز مطالعات و پژوهشهای اسلامی شریف/ نمابر: 66022700 / Email: eshraghi.ir@gmail.com

**الف) مقدمه**

فقدان مدل برای تعادل در زندگی و تعادل کار - خانواده، سبب می‌شود افراد نسبت به این موضوع کم توجه باشند و کار یا خانواده را در اولویت قرار دهند و نتوانند رضایت شغلی و رضایت از زندگی خانوادگی خود را با هم و هم‌زمان داشته باشند. تبیین مفهوم تعادل در زندگی و ارائه مدل برای تعادل کار - خانواده، گامی مهم در پیشبرد پروژه سبک زندگی دینی است.

یکی از بندهای سیاستهای کلی نظام اداری، «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» است. در بخش اول این پژوهش، مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام تبیین می‌شود و در بخش دوم، تلاش می‌شود بر اساس مرور ادبیات موضوع، عوامل فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده، شناسایی و دسته‌بندی شوند.

**ب) ابعاد زندگی**

برای پرداختن به مقوله تعادل در زندگی، ابتدا می‌بایست ابعاد و مؤلفه‌های زندگی را شناخت. برخی پژوهشگران، دسته‌بندی‌های متفاوتی درباره ابعاد زندگی مطرح کرده‌اند. برای مثال، کینی<sup>1</sup> و همکاران (2013)، برای زندگی غیر کاری، هشت بُعد ذیل را ذکر کرده‌اند:

- سلامت: کلیه فعالیت‌هایی که برای حفظ سلامت جسمی و روحی انجام می‌گیرد؛ مانند رفتن نزد دکتر و دندان‌پزشک، خوردن غذا، مدیتیشن و فعالیت‌هایی که برای حفظ ظاهر سالم ضروری به نظر می‌رسد؛ نظیر استحمام یا کوتاه کردن مو.
- خانواده: کلیه فعالیت‌ها درباره خانواده؛ مانند دیدار / مراقبت از والدین، گذران زمان با خواهران و برادران، فعالیت‌های مربوط به مراقبت از کودکان (غذا دادن، لباس پوشاندن، دکتر بردن، ملاقات با معلم و...)، گذران زمان با حیوانات خانگی.
- مدیریت خانه: فعالیت‌های نگهداری خانه؛ نظیر نظافت، خرید، پرداخت قبوض، تعمیر خانه، رسیدگی به باغچه یا مدیریت انجام آنها توسط دیگران.
- دوستان: فعالیت‌های همراه با دوستان (افراد غیر خانواده) در خارج از محیط کار؛ مانند رفتن به سینما، گفت‌وگو، یا ایجاد حمایت برای یک دوست که دچار مشکل شده است.

---

1. Keeney

## تبيين مفهوم تعادل در زندگي از ديدگاه اسلام و شناسايي عوامل ... 25

- آموزش: فعاليتهاي آموزشي؛ مانند مطالعه مطالب مرتبط با كار، كه الزامي توسط كارفرما نباشد، تحصيل براي گرفتن مدرک آموزشي يا گواهي، شركت در كنفرانس يا سمينار، يا گذران دروس براي پيشرفت خود. اين، غير از آموزشهايي است كه در زمان كاري، توسط كارفرما ارائه مي شود.
- روابط عاشقانه: گذران زمان شخصي با همسر.
- اجتماع (تعلق اجتماعي): فعاليتهايي نظير كمكهاي داوطلبانه و مشاركت در يك كمپين سياسي.
- فراغت: فعاليتهاي پرتحرك فراغت؛ مانند سرگرمي ها (مسافرت تفريحي، تماشاى مسابقات پرهيجان در ورزشگاه، باغباني) و فعاليتهاي بدون تحرك زمان فراغت، مانند مطالعه و تماشاى تلويزيون در خانه. (كيني و همكاران، 2013)

كامينس<sup>1</sup> (1996)، با بررسي پژوهشهاي مختلف در زمينه رضايست از زندگي، 173 جزء براي زندگي را استخراج و بخش عمده آنها را در هفت شاخه (به عنوان ابعاد يكي از سنجه هاي مورد استفاده براي بررسي رضايست از زندگي)، دسته بندي کرده است: رفاه مادي، سلامت، بهره وري، صميميت<sup>2</sup>، ايمني، جامعه و سلامت عاطفي<sup>3</sup>.

در بين متفكران اسلامي نيز دسته بندي هاي مختلفی از وظايف يا ابعاد زندگي انسان ارائه شده است. براي مثال مي توان به دسته بندي معروف رابطه انسان با خداوند، خود، ديگران و محيط زيست و ساير جانداران اشاره كرد. پيدايي و همكاران (1392) در پژوهشي با عنوان «شناسايي ابعاد منابع انساني متعادل از ديدگاه اسلام با رويکرد دلفي فازي»، بر اساس مباني نظري، ابعاد يک انسان متعادل را شامل 11 بُعد ذکر کرده اند: يادگيري و دانش اندوزي، تفکر و تعقل، معرفت و بصيرت، حبّ الهی، ولايت پذيری، مسئوليت پذيری اجتماعي، كار و تلاش، خانواده، سلامت روحي و جسمي، عبادت و معنويت، محيط زيست. آنان پس از سه مرحله نظر سنجي از خبرگان، به شش بُعد محوري يادگيري، كار، خانواده، سلامت، معنويت و مسئوليت پذيری اجتماعي رسيدند. با ويرايش برخي از عناوين ذکر شده ايشان، وظايف متعددي را كه انسان مؤمن در زندگي خود عهده دار است، مي توان ذيل شش عنوان كلي عبادت، يادگيري و رشد، كار، خانواده، مشاركت مدني و سلامت جسمي و رواني دسته بندي كرد. (شکل 1)

---

1. Cummins  
2. Intimacy  
3. Emotional well-being



شکل 1: ابعاد اصلی زندگی انسان از دیدگاه اسلام (پیدایی و همکاران، 1392)

به دو بُعد عبادت و کار، به طور صریح در روایات مربوط به تقسیم زمان، اشاره شده است. برای مثال، امام علی (ع) می‌فرماید: مؤمن اوقات خود را به سه قسمت بخش می‌کند: زمانی که در آن با پروردگار خود به راز و نیاز می‌پردازد، زمانی که به تحصیل معاش دست می‌بازد و زمانی که به لذت‌های حلال و خوشایند می‌گذراند (محمدی ری‌شهری، 1384، ج 4: 510). درباره یادگیری، علم‌آموزی و رشد، تأکیدات دینی فراوانی داریم؛ پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: یا عالم باش، یا درحال آموختن دانش و وقت خود را در بیهودگی و خوشگذرانی صرف نکن (جوادی آملی، 1391: 73). امام علی (ع) در تفسیر آیه «وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدِّنْيَا»<sup>1</sup> می‌فرماید: سلامت خود را فراموش نکن، و در تفسیر آیه «لَتَسْتَلْنَ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ»<sup>2</sup> می‌فرماید: نعمتی که از آن پرسیده می‌شود، سلامتی است (همان: 95). تعامل با همسایگان و دوستان، امر به معروف و نهی از منکر، توجه به نیازمندان و مشارکت در انتخابات، از وظایف اجتماعی انسان است که در بُعد کار و خانواده نمی‌گنجد. بُعد مشارکت مدنی، به این دسته از فعالیتها اشاره دارد. به بُعد خانواده نیز در آیات و روایات مربوط به حقوق والدین، همسر و فرزندان و نیز بحثهایی نظیر صلۀ رحم، تأکید و اشاره شده است.

هر کدام از این ابعاد زندگی، شامل مؤلفه‌های گوناگونی است که برای افراد مختلف، تعداد و اهمیت مؤلفه‌ها با هم متفاوت است. برای مثال، برای فرد مجرد در بُعد خانواده، تربیت فرزند یا رسیدگی به همسر مطرح نیست.

1. بهره واقعی خود را از ثروت دنیا از کف مده. (قصص: 77)

2. روز قیامت درباره نعمتها از شما سؤال خواهد شد. (نکاتر: 8)

### ج) مفهوم تعادل

عنوان می‌کنند که تعادل، از ریشه «ع. د. ل» بر وزن تفاعل است و برای تفهیم موضوع مشارکت و همسانی به کار می‌رود (یدایی و همکاران، 1392). همسانی دو دلیل متعارض را تعادل و مرجح داشتن یکی نسبت به دیگری را ترجیح می‌گویند. برخی پژوهشگران مانند رجایی (1392) و عبدالرحیمی (1394) تأکید دارند که تعادل به معنای یکسانی و تساوی مطلق در همه اجزا نیست، بلکه به معنای پرهیز از افراط و تفریط (اعتدال) و توجه به استحقاقهای اجزاست. بر اساس این معنی از تعادل، انسان متعادل، انسانی است که در صراط مستقیم حرکت می‌کند و به چپ و راست، انحراف پیدا نمی‌کند. غایت حرکت در این مسیر، رسیدن به مقام انسان کامل است (وطن‌دوست، 1394). از نظر علامه طباطبایی، عدالت و اعتدال قوا در انسان، شرط لازم برای تحقق معنای انسانیت است. (طباطبایی، 1374، ج 5: 438)

بر اساس متون تخصصی و فرهنگهای لغت فارسی، عربی و انگلیسی، می‌توان گفت که تعادل با توازن و نیز با اعتدال مترادف بوده و در بسیاری موارد، به جای هم یا در کنار هم استفاده شده‌اند.

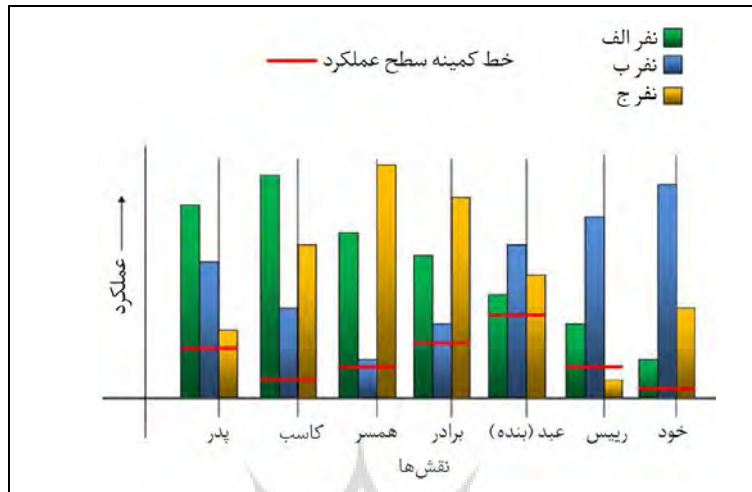
### د) تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام

پس از طرح ابعاد زندگی و معنای تعادل، می‌توان به مفهوم تعادل در زندگی اشاره کرد. به گفته احمد<sup>1</sup> (2010)، نقشهای اجتماعی افراد، به دو دسته اجباری<sup>2</sup> و انتخابی<sup>3</sup> تقسیم می‌شوند. در هر جامعه‌ای، برای این نقشها یک «کمینه سطوح عملکرد»<sup>4</sup> بر اساس ایدئولوژی مطرح در آن جامعه تعریف و الزامی می‌شود که مفهومی سیال بوده و در جوامع مختلف، در طول زمان قابل تغییر است. بر این اساس، وی وجود تعادل را از دیدگاه اسلام چنین مطرح می‌کند: عملکرد ما در هر یک از نقشهای اجباری یا انتخابی، نباید زیر «کمینه سطوح عملکرد» که توسط اسلام مطرح شده است، باشد.

مطابق شکل 2، از نظر احمد، فرد «ج» با وجود اینکه در برخی نقشها عملکرد بالایی دارد، ولی به دلیل عملکرد پایین‌تر از کمینه مورد قبول اسلام در نقش ریاست، فاقد تعادل در زندگی است. گاهی لازم می‌شود از عملکرد خود در برخی نقشها، مقداری کاست تا عملکرد در نقشهای دیگر، به کمینه سطح عملکرد برسد.

---

1. Ahmer  
2. Mandated Roles  
3. Elective Roles  
4. Minimum Performance Levels (MPLs)



شکل 2: تعاریف تعادل بر اساس نقشها و سطح عملکرد (احمر، 2010)

با توجه به دیدگاه احمر، تعادل در زندگی را می‌توان «توجه و پرداختن انسان به همه ابعاد زندگی، در سطحی بالاتر از حداقل مطلوب» تعریف کرد. این تعادل، برای زندگی مؤمنانه و پیش رفتن در مسیر تقرب الهی، که هدف خلقت و زندگی است، بسیار مفید و بدون آن، سلوک معنوی دشوار است.

پژوهشهای متعددی در غرب، از زوایای مختلف به بحث تعادل، عوامل مؤثر بر آن و نتایج وجود یا عدم وجود تعادل پرداخته‌اند. لذا بحث امکان رسیدن به تعادل، مستقل از نگاه اسلامی نیز قابل بررسی و تحقیق است. البته در برخی از پژوهشها تأکید شده است که عقاید و حتی مناسک دینی، می‌توانند سبب تسهیل رسیدن به تعادل شوند. اسلام، این تعادل را اشباع کرده و ترقی می‌دهد. برخی از آثاری که داشتن دیدگاه اسلامی بر تعادل را صحه می‌گذارند، به شرح ذیل است:

### 1. اهمیت تعادل در زندگی را پررنگ می‌کند و به آن بها می‌دهد.

رها نکردن دنیا به بهانه آخرت و برعکس، نمونه‌ای از تأکید اسلام بر رعایت تعادل در زندگی است. امام صادق(ع) می‌فرماید: کسی که دنیایش را به خاطر آخرتش و [یا کسی که] آخرتش را برای دنیایش رها کند، از ما نیست. (محمدی‌ری‌شهری، 1384، ج 4: 126)

علاوه بر این، اسلام راه تأمین سعادت را در تعادل می‌داند؛ لذا انسان را دعوت به تعادل و اسلام را دین تعادل معرفی می‌کند. قرآن کریم می‌فرماید: «فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفاً فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا»<sup>1</sup>.

1. و به دین معتدل روی آور؛ همان فطرتی که خداوند انسانها را بدان فطرت آفرید. (روم: 30)

## 29 ♦ تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل ...

حنیف، از ریشه (ح ن ف) به معنای گرایش قدمهای انسان به وسط و مراد از آن، همان اعتدال است. دین حنیف؛ یعنی دینی که اعتدال را رعایت می کند. (ابوترابی، 1383)

از سوی دیگر، اسلام با دستوراتی نظیر پرهیز از حرص و دنیاطلبی، نکوهش چشم و هم چشمی و نقد حسادت، مانع از این می شود که انسان، بیش از نیاز واقعی خود و خانواده اش به امور مادی پردازد. امام صادق (ع) می فرماید: «موال از آن خداست که نزد انسان به امانت می گذارد و به ایشان اجازه می دهد که با میانه روی بخورند و با میانه روی بپوشند و با میانه روی ازدواج کنند و با میانه روی وسیله سواری بخزند و سوار شوند و مازاد بر آن را به مؤمنان نیازمند بدهند و بدین وسیله آنها را از پریشانی برهانند... آیا خیال می کنی خداوند که مالی را به امانت به مردی داده، او حق دارد اسبی را به ده هزار درهم بخرد، در حالی که اسب بیست درهمی هم برایش کافی است؟... حال آنکه فرموده است: اسراف نکنید...» (محمدی ری شهری، 1384، ج 11: 181)

### 2. تعادل را به سطوح بالاتر ارتقا می دهد.

اگر انسان، در واجبات توصیلی (واجباتی که قصد قربت در آنها شرط نیست؛ مانند دادن جواب سلام یا دفن میت) و در سایر فعالیت های خود نیز قصد قربت کند، این اعمال انسان تبدیل به عبادت می شود و طبیعتاً در رشد و کمال انسان مؤثر است. این عبادت، نسبت به عبادت به عنوان یکی از ابعاد زندگی انسان، مفهوم عام تری دارد. دیدگاه اسلامی با گسترش معنویت به همه ابعاد زندگی، از طریق تبدیل اعمال مختلف انسان به عبادت، کارکرد تعادل در حرکت در مسیر کسب رضای الهی و کمال انسان را افزایش می دهد و به عبارت دیگر؛ معنا و سطح تعادل را ارتقا می بخشد.

### 3. امکان تعادل را افزایش می دهد.

گسترش معنویت به همه ابعاد زندگی، سبب ایجاد یکپارچگی بیشتر بین ابعاد مختلف زندگی انسان می شود. به بیان دیگر؛ هدف فرد از همه فعالیت هایش در زندگی، کسب رضایت الهی می شود. لذا در این حالت، احساس تعارض بین ابعاد مختلف زندگی در وی کاهش یافته، امکان ایجاد تعادل بیشتر می شود. از سوی دیگر، انسان مؤمن با توکل بر خداوند و نیز اعتقاد به قضا و قدر الهی، از آرامش و اطمینان قلبی برخوردار است که خود این مسئله، امکان برقراری تعادل در زندگی را برای فرد بیشتر می کند. توکل و برخی دیگر از آموزه های دینی، سبب می شوند تا نگاه انسان، از کمی به کیفی تغییر یابد. برای مثال، فرد مؤمن، تنها تلاش خود را عامل کسب روزی نمی داند و روی امدادهای الهی نیز بر اساس سنن الهی حساب باز می کند. پیامبر (ص) می فرماید: «هر که به خدا توکل کند، خداوند هزینه او را کارسازی کند و از جایی که گمان نمی برد به او روزی رساند» (محمدی ری شهری، 1384، ج 12: 461). چنین فردی دیگر احساس نمی کند که می بایست برای تأمین روزی، از سایر وظایفش در زندگی بزند و زمان زیادی را به کار کردن اختصاص دهد.

توجه ویژه به روایات باب رزق نشان می‌دهد علاوه بر لزوم فعالیت و کار، برخی امور دیگر نیز در کسب رزق و روزی مؤثرند که انسان مؤمن در صورت توجه به آنها، می‌تواند مقداری از منابع خود را که صرف کار می‌کند، آزاد کرده و به فعالیتهای سایر ابعاد زندگی خود اختصاص دهد. برخی از مسائلی که طبق روایات سبب افزایش روزی می‌شوند، عبارتند از: صلۀ رحم، حسن رفتار با همسایه، بیداری بین‌الطلوعین، شکر نعمت، شستن دست قبل از طعام، نماز شب (فولادی و خاری آرانی، 1394) و صدقه. (محمدی ری‌شهری، 1384، ج 4: 443)

#### 4. انگیزه، تعادل را افزایش می‌دهد

زمانی که نگاه انسان به اعمال روزمره‌اش تغییر کرد، انگیزه معنوی برای پرداختن به فعالیتهای ابعاد مختلف پیدا می‌کند. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «در پیشگاه خداوند تعالی، نشستن مرد در کنار همسر خود، از اعتکاف در این مسجد من، محبوب‌تر است» (محمدی ری‌شهری، 1384، ج 5: 101). انسان مؤمن، با توجه به روایاتی از این قبیل، انگیزه بیشتری برای پرداختن به برخی امور به ظاهر کم‌اهمیت یا دنیایی پیدا می‌کند که علاوه بر اثرگذاری مستقیم در کسب تعادل، سبب افزایش حمایت دریافتی فرد از سمت خانواده نیز می‌شود که این حمایت، یکی از عوامل اثرگذار بر تعادل است.

#### 5. منابع انسان برای اکتساب تعادل را افزایش می‌دهد

یکی از مفاهیم ویژه در دین اسلام، مفهوم برکت است. به گفته علامه طباطبایی، برکت خیری است که متناسب با ظرفیت و کارکرد هر پدیده‌ای در آن نهاد می‌شود. مثلاً برکت در وقت به معنای گنجایش داشتن برای انجام کاری است که آن مقدار وقت معمولاً گنجایش انجام چنان کاری را ندارد (طباطبایی، 1374، ج 7: 390). لذا برکت سبب می‌شود منابع فرد در زندگی توسعه یابد و بتواند از آنها در برقراری تعادل در زندگی بهره‌مند شود. مفهوم برکت، که در جهان‌بینی‌های مادی معنایی ندارد، سبب توجه انسان به عوامل غیر مادی مؤثر بر جهان هستی می‌شود. انسان، با انجام برخی کارها نظیر پرداخت صدقه، سحرخیزی و مدارا با مردم و نیز پرهیز از برخی امور نظیر اسراف، خودنمایی و کم‌فروشی، می‌تواند برکت را در جنبه‌های مختلف زندگی خود وارد کند. (فریدونی واجقی، 1394)

#### هـ) تعادل کار - خانواده

تعادل کار - خانواده، به عنوان تعادل بین دو مؤلفه مهم زندگی، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. اگرچه مقالات فراوانی درباره تعادل کار - خانواده و تعادل کار - زندگی نوشته شده، ولی



### تبيين مفهوم تعادل در زندگي از ديدگاه اسلام و شناسايي عوامل ... 31

تعريف منسجم و سازگاري براي آنها ارائه نشده است (ريتر،<sup>1</sup> 2007). برخي از تعريف ارائه شده براي تعادل كار - خانواده/زندگي، در جدول 1 گردآوري و بر اساس مفاهيم كليدي آنها دسته‌بندي و مهم ترين نقدهاي ارائه شده درباره آنها نيز ذكر شده است.

جدول 1: برخي از تعريف تعادل كار - خانواده/زندگي

دسته‌بندي	تعريف	منبع	مهم ترين نقدها
تعادل در مقابل تعارض	نبود تعارض يا تداخل، يا سطح پايين تعارض بين كار و زندگي	گريواج و كارلسون <sup>2</sup> (2007)	صرفاً به جنبه منفي رابطه كار - زندگي توجه کرده است
تعادل؛ نقطه تقاطع حالت منفي و حالت مثبت	سطح پايين تعارض بين نقشي و سطح بالاي تسهيلگري بين نقشي	فرون <sup>3</sup> (2003)	توجه كم به ذهني بودن مفهوم تعادل. تعادل، سازه نظري مستقل از تعارض و تسهيل است.
برابري در تخصيص منابع	سطحي كه فرد قادر است به طور هم زمان، تعادل بين مطالبات زماني، عاطفي و رفتاري مسئوليتهاي كاري و خانوادگي را ايجاد كند	هيل <sup>4</sup> و همكاران (2001)	توجه كم به ذهني بودن مفهوم تعادل. تعادل. تقسيم مساوي منابع بين نقشها، بيشتر ديدگاه ذهني است تا عملي.
توانمندی تخصيص مناسب منابع و تركيب نقشها	يك قضاوت پرايندي درباره اين كه تخصيص منابع فرد (مانند زمان و تلاش)، بين حوزه‌هاي كاري و خانوادگي با ارزشهاي فرد مطابق است.	گرينهاوس، كالينز و شاو <sup>5</sup> (2003)؛ آربي و لاك <sup>6</sup> (1996)	تعلق خاطر بيشتر به يك نقش، سبب افزايش تعارض مي‌شود نه تعادل.
توانمندی تخصيص مناسب منابع و تركيب نقشها	يك قضاوت پرايندي درباره اين كه تخصيص منابع فرد (مانند زمان و تلاش)، بين حوزه‌هاي كاري و خانوادگي با ارزشهاي فرد مطابق است.	باتلر، باس و گريواج <sup>7</sup> (2009)	
تعادل؛ رضایت (قضاوت فردی)	رسیدن به سطح مطلوبی از رضایت و عملکرد بین دنیای كار و خانه، كه فرد را قادر مي‌سازد در هر دو فضا، با وجود شرايط و زمينه‌هاي متفاوت بين آنها، عملکرد مطلوب داشته باشد.	پاتريسيا <sup>8</sup> (2010)	
تعادل؛ رضایت (قضاوت فردی)	ارزيابي كلي از ميزان اثربخشي و رضایت فردی در نقشهاي كاري و خانوادگي كه مطابق با ارزشهاي زندگي فرد است، در يك نقطه مشخص از زمان.	گرينهاوس و آلن <sup>9</sup> (2011)	
تعادل؛ دیدگاه اجتماعی	انجام تعهدات و انتظارات مربوط به نقش؛ انتظاراتی که بین فرد و شرکای مرتبط با نقش وی در حوزه کار و خانواده، گفتگو (مذاکره) و به اشتراک گذاشته شده است.	گريواج و كارلسون (2007)	

1. Reiter
2. Grzywacz & Carlson
3. Frone
4. Hill
5. Greenhaus, Collins & Shaw
6. Arye & Luk
7. Butler, Bass & Grzywacz
8. Patricia
9. Greenhaus & Allen

در برخی پژوهشها برای تعادل، سه مؤلفهٔ زمان، درگیری و رضایت را ذکر کرده‌اند (گرینهاوس، کالینز و شاو، 2003)؛ یعنی اگر فردی بخواهد به تعادل کار- خانواده برسد، باید به تعادل در این سه مؤلفه برسد. برای مثال، بین مدت زمان کار با مدت زمانی که صرف خانواده می‌شود، تعادل برقرار شود.

با جمع‌بندی تعاریف ارائه‌شده می‌توان گفت تعادل بین کار و خانواده، به عنوان تعادل بین دو بُعد اصلی زندگی انسان، بدین معناست که اولاً انسان، قضاوتی برابری داشته باشد که تخصیص منابع بین حوزه‌های کاری و خانوادگی، با ارزشهای وی مطابق است؛ ثانیاً، سطح مطلوبی از رضایت و عملکرد را در هر دو حوزه، از نظر خود و سایر ذی‌نفعان آن حوزه‌ها داشته باشد.

این تعریف، در مقابل تعاریفی که در پژوهشهای دیگر ذکر شده، دارای ویژگی‌های ذیل است:

- به توانمندی فرد اشاره دارد؛ یعنی رسیدن به تعادل، نیازمند توانمندی فرد در تخصیص بهینهٔ منابع بین نقشهای مختلف خویش است.
- به ذهنی بودن مفهوم تعادل اشاره می‌کند؛ یعنی تعادل، یک قضاوت و ادراک ذهنی است و به همین دلیل، برداشت افراد مختلف از آن می‌تواند متفاوت باشد.
- به اجتماعی بودن تعادل نیز اشاره دارد؛ یعنی اگرچه ادراک ذهنی است، ولی چون در تعامل فرد با سایر افراد مطرح می‌شود، مورد قضاوت ذهنی دیگران نیز قرار می‌گیرد.
- تعادل را مفهومی جهت‌دار می‌داند و نه خنثی؛ یعنی عنوان می‌کند که تخصیص منابع برای رسیدن به تعادل، می‌بایست در راستای ارزشهای فرد و رسیدن وی به اهداف خویش باشد.
- اقتضائی بودن حالت تعادل و امکان تغییر آن را در زمانهای مختلف برای فرد می‌پذیرد؛ یعنی در هر زمان، ممکن است ارزشهای فرد یا انتظارات سایر ذی‌نفعان، عملکرد خاصی را طلب کند که تخصیص منابع متناسب با تعادل را برای وی تغییر دهد.

### (و) عوامل اثرگذار بر تعادل

عوامل مختلفی بر تعادل کار- خانواده اثر می‌گذارند. هدف این بخش، بررسی عواملی است که در سطح فردی بر تعادل اثرگذارند. برای این منظور، پژوهشهای مختلف در این زمینه بررسی شدند. در این بررسی، پژوهشهای ذیل کنار گذاشته شدند:

- پژوهشهایی که صرفاً به معرفی و ذکر عوامل، بدون سنجش اثرگذاری آنها پرداخته بودند، یا روان‌سنجی پرسشنامه را انجام نداده بودند.

### تبيين مفهوم تعادل در زندگي از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل ... 33

- پژوهشهایی که در عنوان از واژه تعادل استفاده کرده ولی در متن، عوامل اثرگذار بر تعارض را ذکر کرده بودند.

- پژوهشهایی که در متن نیز به عوامل اثرگذار بر تعادل اشاره کرده، ولی برای سنجش تعادل از پرسشنامه تعارض استفاده کرده بودند. البته برخی در تعریف تعادل، اشاره کرده بودند که تعادل به معنای نبود تعارض است. (فهرمانی و همکاران، 1395)

- پژوهشهایی که با تعریف متغیر واسطه، اثر عوامل مختلف را بر آن متغیرها را بررسی کرده بودند. برای مثال، با در نظر گرفتن تعارض و تسهیل، به عنوان دو مؤلفه تعادل، عوامل اثرگذار بر دو سازه تعارض و تسهیل را به عنوان متغیرهای میانجی بررسی کرده بودند. یکی از مشهورترین این پژوهشها، مقاله آری، اسرینیواس و تان<sup>1</sup> (2005) است که به بررسی مؤلفه‌های اثرگذار بر تعارض و تسهیل پرداخته است. بسیاری از پژوهشهای دیگر، زمان استناد به این مقاله، عوامل شناسایی شده در آن را به عنوان عوامل اثرگذار بر تعادل ذکر کرده‌اند.

برای اینکه از نگاه اسلام نیز به بررسی این موضوع پرداخته و فهرست عوامل مؤثر تکمیل شود، کتابهای تفسیر المیزان و میزان الحکمه، بررسی شدند. این دو کتاب، فضای قرآنی و روایی را تا حد وسیع این پژوهش پوشش می‌دادند. کلیدواژگان مختلفی نظیر عدل (تعادل، اعتدال، عدالت)، وزن (توازن)، زندگی، عمل، حیات، تساوی، برابری، تسویه، تزکیه، انسانیت، سعادت، عفو، وسط، حنیف و قصد (مقتصد، اقتصاد)، در این دو منبع بررسی شدند. در نتیجه این بررسی، عامل جدیدی که بر تعادل مؤثر باشد، شناسایی نشد؛ ولی برخی نکات دیگر که مناسب بحث یا مؤید برخی عوامل بود، استخراج شد. از واژگان مختلفی در قرآن و روایات برای اشاره به اعتدال (میانروی) استفاده شده است که از آن جمله می‌توان به قصد، وسط، حنیف، قوام، سوا، عفو و قسط اشاره کرد. نقطه مقابل اعتدال نیز با واژگانی نظیر ظلم، افراط و تفریط، انحراف، بغی و عول اشاره شده است. این واژگان، گاه تفاوتی با هم دارند که شرح آنها خارج از موضوع این پژوهش است. اغلب این واژگان، به اعتدال در امور فردی (به معنی حد وسط بین افراط و تفریط) اشاره دارند و گاهی نیز درباره اعتدال گروهی (امت)<sup>2</sup> و اعتدال در رفتار حکومت<sup>3</sup> به کار رفته‌اند.

پس از استخراج عوامل اثرگذار سطح فردی بر تعادل، متغیرهایی که به مفهوم یکسان (یا بسیار نزدیک به هم) اشاره دارند و صرفاً در پژوهشهای مختلف، از واژگان متفاوتی برای اشاره به آن مفهوم استفاده شده

1. Arjee, Srinivas & Tan

2. برای مثال: «وَ كَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِّتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَ يَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا» (قره: 143)؛ و ما شما را این چنین امتی وسط قرار دادیم تا شاهدان بر سایر مردم باشید و رسول بر شما شاهد باشد.

3. برای مثال در نامه امام علی (ع) برای انتصاب مالک اشتر به استانداری مصر آمده است: باید میانروی در حق و گستراندن عدالت و عمل به آنچه بیش از هر چیز رضایت ملت را فراهم می‌آورد، محبوب‌ترین کارها در نزد تو باشد. (محمدری شهری، 1384، ج 13: 532)

است، با هم ادغام می‌شوند. برخی متغیرها نیز جزئی از یک متغیر بزرگ‌ترند. در نهایت، جدول 2 نشان‌دهنده عوامل اثرگذار سطح فردی بر تعادل کار - خانواده است.

جدول 2: عوامل اثرگذار نهایی سطح فردی

نوع	متغیر اولیه	متغیرهای نهایی	توضیحات
فردی	جنسیت	1- جنسیت	
	سن	2- سن	
	نژاد (اقلیت)	3- نژاد (اقلیت)	
	سطح تحصیلات	4- سطح تحصیلات	
	سطح درآمد	5- سطح درآمد	
سازمانی	عزت نفس	6- عزت نفس	
	هوش هیجانی	7- هوش هیجانی	
	مؤلفه‌های شخصیت	8- مؤلفه‌های شخصیت	
	تدین (معنویت)	9- تدین	
	مهارت حل مسئله		
	مدیریت زمان	10- توانایی مدیریت منابع	
	توانایی مدیریت منابع شخصی		
	مدیریت فناوری		
	تقاضاهای کاری	11- تقاضاهای کاری	
	حجم کار		
سازمانی	گرانباری نقش کاری	12- گرانباری نقش	
	فشار کاری		
	ساعت کاری (طولانی)	- مؤلفه تعادل (عنصر سازنده) است.	
	پیچیدگی شغل	13- پیچیدگی شغل	
	انعطاف کار	14- انعطاف کار (مکان، زمان، زمان بندی)	
	دورکاری		
	انعطاف ساعت کاری (کنترل ساعت کاری)		
	استقلال کاری	15- استقلال کاری	
	حمایت سازمانی (فرهنگ حامی تعادل و خانواده/ ادراک حمایت مدیریتی)	16- حمایت در محیط کار (سرپرستان، همکاران، سازمانی)	
	حمایت سرپرستان (حمایت از فرد/ حمایت از خانواده)		

تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل ... ♦ 35

حمایت در محیط کار		
برنامه‌های مراقبت از کودکان در محل کار		
رضایت شغلی	-	مؤلفه تعادل (عنصر سازنده) است.
سازگاری شرایط کاری	17- سازگاری شرایط کاری	
مشغولیت شغلی	-	مؤلفه تعادل (عنصر سازنده) است.
نگاه به کار به عنوان فریضه	18- ارزش شغل	
ارزش شغلی		
محل کار (شهر / روستا)	19- محل کار (شهر/ روستا)	
سابقه کار	20- سابقه کار	
سطح مدیریتی	21- سطح مدیریتی	
نوع سازمان (دولتی و خصوصی)	22- نوع سازمان (دولتی / خصوصی)	
نوع شغل (پاره‌وقت / تمام‌وقت)	23- نوع شغل (پاره‌وقت / تمام‌وقت)	
نوع شغل (بقه سفید/ بقه آبی)	24- نوع شغل (کار اجرایی / دفتری)	
حمایت خانوادگی	25- حمایت خانوادگی	
فرزندآوری	26- تعداد فرزند	
تک والدینی	27- وضعیت تأهل	
تعداد فرزندان در خانه	28- تعداد فرزندان در خانه	
سن کوچکترین فرزند	29- نگهداری از سالمند، معلول یا فرزند کوچک	
نگهداری از سالمند یا فرزند معلول		
پیشرفت فناوری	30- پیشرفت فناوری	
تعارض کار - خانواده	-	جزء نتایج تعادل است.
غنی‌سازی کار - خانواده	-	جزء نتایج تعادل است.
حمایت اجتماعی	-	جمع حمایت سازمانی و خانوادگی است.

برخی از این متغیرها، نیاز به تعریف و توضیح دارند که به اختصار، در این قسمت ذکر می‌شود.

- مؤلفه‌های شخصیت: روان‌شناسان، پنج مؤلفه برای شخصیت ذکر کرده‌اند: برونگرایی<sup>1</sup>، موافق‌بودن<sup>2</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>3</sup>، روان‌رنجوری<sup>4</sup> و باز بودن<sup>5</sup> (مایکل، کلارک و جارامیلو،<sup>6</sup> 2011). برونگرایی؛ گرایش به خوش مشرب بودن، برتری و احساسات مثبت است (واتسون و کلارک،<sup>7</sup> 1997). خوشایندی (موافق بودن)؛ تمایل به همکاری، مشارکت، اعتماد، مهربانی و گرمی است (جاج و ایلز،<sup>8</sup> 2002). افراد وظیفه‌شناس تمایل دارند دستاوردگرا، قابل اعتماد، منظم و اهل تعمق باشند (باریک و ماونت،<sup>9</sup> 1991). روان‌رنجورخویی؛ گرایش به نشان دادن سازگاری عاطفی ضعیف و تجربه استرس، اضطراب و افسردگی بیشتر است (جاج و ایلز، 2002). گشودگی؛ باز بودن در مقابل تجربه، تمایل به خلاقیت، انعطاف، کنجکاوی و آزادی است. (مک‌کری،<sup>10</sup> 1996)
- تقاضاهای کاری:<sup>11</sup> اقتضانات و شرایط کار؛ مثل حجم کار،<sup>12</sup> سرعت کار (چیانگ، برج و کوان،<sup>13</sup> 2010) و میزان ساعت کار در طول هفته (کین و کواداگنو، 2004).
- گرانباری نقش:<sup>14</sup> زمانی که کارمندان باید تعداد زیادی از مسئولیتهای کاری را انجام دهند، اما انجام آنها مشکل یا نیازمند زمان بیشتر است، گرانباری نقش ظاهر می‌شود. (اسچیک، گوردون و هاگا،<sup>15</sup> 1990؛ نقل از: شولی بندر ریگی‌زاده و همکاران، 1390)
- فشار کاری:<sup>16</sup> وظایف بسیار زیاد موجود در یک شغل، که منجر به وجود محیط کاری با تنش و اضطراب بالا می‌شود. (بولاک، 2010)
- پیچیدگی کار:<sup>17</sup> به سطح تقاضاهای محرک و چالش‌برانگیز مربوط به یک کار خاص اشاره دارد. پیچیدگی شغلی بالاتر، با چالشهای شغلی بزرگ‌تر و استفاده بیشتر از ظرفیت شناختی همراه است (والکور، 2007)

1. Extraversion  
 2. Agreeableness  
 3. Conscientious  
 4. Neuroticism  
 5. Openness  
 6. Michel, Clark & Jaramillo  
 7. Watson & Clark  
 8. Judge & Ilies  
 9. Barrick & Mount  
 10. McCrae  
 11. Job Demands/ Work Demands  
 12. Work Load  
 13. Chiang, Birch & Kwan  
 14. Work overload  
 15. Schick, Gordon & Haka  
 16. Job Pressure  
 17. Job complexity

### 37 $\diamond$ تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل ...

- انعطاف کار: <sup>1</sup> امکان و اجازه کارکنان در نحوه انجام کار. توانایی کنترل بیشتر روی زمان و مکان انجام کار (کریستنسن، 2013<sup>2</sup>). انعطاف کار به سه شکل رخ می دهد: انعطاف زمان (تعداد ساعت کار)، انعطاف زمان بندی<sup>3</sup> (زمان انجام کار) و انعطاف مکانی (محل انجام کار). (کوسک و ونداین، 2008<sup>4</sup>)
- استقلال کاری: <sup>5</sup> میزان آزادی عمل و تصمیم گیری فردی را در شغل وی نشان می دهد. (بولاک، 2010)
- حمایت در محیط کار: <sup>6</sup> ادراک دریافت حمایت از طرف دیگران یا از طریق فرهنگ سازمانی و سیاستها و قوانین محیط کار در راستای کسب تعادل کار - خانواده. این حمایت می تواند در قالب برنامه های حامی خانواده، نظیر ایجاد مهد کودک در محیط کار، دادن مرخصی به والدین، پرداخت کمک هزینه برای نگهداری از فرزندان یا سالمندان و... صورت پذیرد.
- مشغولیت شغلی: <sup>7</sup> شاوفلی<sup>8</sup> و همکاران (2002) مشغولیت کاری را وضعیت ذهنی مثبت و مؤثر در امور مربوط به کار تعریف می کنند که مشخصه های آن، انرژی، فداکاری و جذابیت است. کان<sup>9</sup> (1964)، مشغولیت کارکنان را درگیری فیزیکی، عاطفی و شناختی کارکنان با کار خود تعریف می کند.
- درگیری (تعلق): <sup>10</sup> میزان مشغولیت و تعهد فرد در کار خود (نگوین، 2013<sup>11</sup>). درگیری؛ اهمیت ادراک شده از یک حوزه، زمان سپری شده در یک حوزه و میزان توجه به یک حوزه، تعریف شده است. (ادواردز و روئبارد، 2000<sup>12</sup>)
- سازگاری شرایط کاری: <sup>13</sup> درجه ای که کارفرمایان، ترجیحات کارمندان را برای ترتیبات کاری (مانند وضعیت کار، زمان بندی، شیفت کاری و مدت زمان کار) در نظر می گیرند. (عمر، 2013<sup>14</sup>)
- ارزش شغل: <sup>15</sup> میزان ارزش و اهمیت کار یک نفر، نزد خودش. زمانی که فرد اعتقاد دارد کار، حالت یا رفتار خاصی ارزش ویژه ای دارد، این اعتقاد بر نگرش، قضاوت و رفتار وی اثر می گذارد. ارزش

---

1. Work Flexibility
2. Christensen
3. Timing Flexibility
4. Kossek & Van Dyne
5. Job Autonomy
6. Workplace Support
7. Job Engagement
8. Schaufeli
9. Kahn
10. Involvement
11. Nguyen
12. Edwards & Rothbard
13. Work-Status Congruence
14. Omar
15. Job Value

شغل، می‌تواند ذاتی<sup>1</sup> باشد؛ مانند اعتقاد فرد به هماهنگی شغل با ارزشهای فردی وی، یا می‌تواند بیرونی<sup>2</sup> باشد؛ مانند وقتی که فرد احساس کند کارش سبب دریافت دستمزد خوب یا فرصتهای ویژه برای رشد وی می‌شود. (هگنی، پلانک و پارکر، 2006<sup>3</sup>)

- نگاه به کار به عنوان فریضه<sup>4</sup>: زمانی که فرد معنای عمیقی را در کار خود تجربه کند، نگاهش به کار، به عنوان یک فریضه خواهد بود. (ژسنسکی، 2012<sup>5</sup>)

- حمایت خانوادگی<sup>6</sup>: ادراک دریافت حمایت از طرف همسر و سایر اعضای خانواده، در راستای کسب تعادل کار - خانواده.

- حمایت اجتماعی<sup>7</sup>: به کلیه فعالیتهای سایر افراد حوزه کار یا خانواده اطلاق می‌شود که با هدف افزایش رفاه برای گیرنده حمایت انجام می‌گیرند. این حمایت می‌تواند به صورت ابزاری، احساسی (عاطفی)، اطلاعاتی یا ارزیابی باشد. حمایت ابزاری، کمک از نظر زمان، پول، انرژی و امثال آن را شامل می‌شود. حمایت احساسی، شامل مواردی نظیر همدلی، مراقبت، ابراز محترم و احترام می‌شود. حمایت اطلاعاتی، نصیحت، اطلاعات و پیشنهادهای را شامل می‌شود. حمایت ارزیابی (سنجشی) نیز تأمین اطلاعات لازم برای خودارزیابی است. (سیدجوادین، روشن‌نژاد و گلرد، 1393)

منظور از حمایت اجتماعی مطرح در پژوهشهای مرتبط با تعادل کار - خانواده، چیزی بیش از حمایت در محیط کار و حمایت در محیط خانواده نیست. برو و پیرز<sup>8</sup> (2004) نیز بر همین نکته تأکید می‌کنند که حمایت اجتماعی به دو شاخه حمایت سازمانی و حمایت خانوادگی تقسیم می‌شود.

- پیشرفت فناوری<sup>9</sup>: پیشرفت فناوری، اثرات مختلفی بر کار، زندگی و تعادل می‌گذارد. برای مثال، پیشرفت فناوری می‌تواند باعث حذف برخی شغلها شود. همچنین می‌تواند موجب افزایش سرعت، دقت و تسهیل امور در برخی مشاغل شود. گاهی نیز سبب افزایش انعطاف در زمان و مکان انجام کارها و در نتیجه، افزایش تعادل کار - خانواده می‌شود. اگرچه به این نکته در پژوهشهای حوزه تعادل کار - خانواده اشاره شده، ولی جمع‌بندی پژوهشها (هولدن و سانیندیجو، 2018<sup>10</sup>) این است که پیشرفت فناوری، سبب کاهش تعادل کار - خانواده شده است و دلیل آن، کشیده شدن کارها به داخل خانه، از طریق سامانه‌های ارتباطی مانند موبایل، ایمیل و شبکه‌های پیام‌رسان است.

1. *Intrinsic*

2. *Extrinsic*

3. *Hegney, Plank & Parker*

4. *Calling*

5. *Wrzesniewski*

6. *Family Support*

7. *Social Support*

8. *Brough & Pears*

9. *Technology Advancement/ Technologu Development*

10. *Holden & Sunindijo*



### تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل ... 39

به عبارت دیگر؛ اولاً، با وجود متنوع بودن اثرات پیشرفت فناوری بر زندگی انسانها، آنچه در پژوهشهای حوزه تعادل کار - خانواده مورد توجه قرار گرفته، پیشرفتهای فناوری در حوزه ارتباطات است؛ ثانیاً، جمع‌بندی پژوهشها، اثر منفی این پیشرفتها بر تعادل کار - خانواده است. ثالثاً، اغلب مطرح شده است که این پیشرفتها، سبب کشیده شدن کار به خانواده می‌شود و نه برعکس.

شیروانی، برکت و جلاء (1395)، در پژوهش خود از عنوان مدیریت فناوری استفاده کرده‌اند که عمده منظور ایشان این است که فرد همچنان بتواند مسائل کاری را در زمان و فضای کار و مسائل خانوادگی را در زمان و فضای خانواده حفظ کند و برای مثال، ایمیل‌ها و تماسهای کاری را در داخل خانه پاسخ ندهد.

بر اساس 30 متغیر احصا شده، می‌توان ابزار سنجش عوامل مؤثر بر تعادل در سطح فردی را طراحی و پس از بررسی روایی و پایایی آن، تبدیل به یک پرسشنامه استاندارد کرد.

### ز) بحث و نتیجه‌گیری

در بخش اول این پژوهش، به مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام اشاره شده است. عنوان شد که امکان رسیدن به تعادل در زندگی، مستقل از نگاه اسلامی است و نگاه اسلامی، این تعادل را اعتلا می‌بخشد. بر خلاف پژوهشهای غربی که کارکرد دین و مناسک را پیشگیری از تعارض و مقابله با آن معرفی می‌کنند، عنوان شد که اسلام، اهمیت تعادل در زندگی را پررنگ می‌کند، تعادل را به سطوح بالاتر ارتقا می‌دهد، امکان رسیدن به تعادل را افزایش می‌دهد، انگیزه تعادل را زیاد می‌کند و منابع انسان برای کسب تعادل را افزایش می‌دهد.

در بخش دوم، موضوع تعادل کار - خانواده و عوامل اثرگذار بر آن، بررسی و تلاش شد با دقت نظر در پژوهشهای مختلف، عوامل اثرگذار بر تعادل شناسایی شوند. برای مثال، صفاری‌نیا و صالح میرحسینی (1392) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار - زندگی»، برای سنجش تعادل کار - زندگی، از پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای استفاده کردند که از دو خرده‌مقیاس تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار تشکیل شده است. این در حالی است که بین تعادل و تعارض، تفاوت‌های جلی و وجود دارد.

پس از احصای پژوهشهای قابل استفاده در این بخش، عوامل اثرگذار بر تعادل کار - خانواده در سطح فردی شناسایی شدند که در پنج دسته کلی عوامل جمعیت‌شناختی، عوامل فردی، عوامل حوزه کار، عوامل حوزه خانواده و سایر عوامل، دسته‌بندی شدند. بر اساس این متغیرها، می‌توان یک پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر تعادل در سطح فردی را طراحی و روان‌سنجی کرد.

پیشنهاد می‌شود برای تکمیل فهرست متغیرها، عواملی که در پژوهشهای مختلف به عنوان عوامل اثرگذار بر تعارض ذکر شده‌اند (مانند فاصله بین خانه و محل کار)، نیز احصا و از طریق روش دلفی (نظر خبرگان) یا توزیع پرسشنامه، اثرگذاری آنها بر تعادل بررسی شود.



## منابع

- ابوترابی، علی (1383). «معیارهای رفتار سالم از دیدگاه اسلام». معرفت، ش 84: 28-16.
- پیدایی، میر مهرداد و همکاران (1392). «شناسایی ابعاد منابع انسانی متعادل از دیدگاه اسلام با رویکرد دلفی فازی». مدیریت فرهنگی، سال هفتم، ش 19: 69-53.
- جوادی آملی، عبدالله (1391). مفاتیح الحیات. قم: مرکز نشر اسراء
- رجایی، سید محمد کاظم (1392). «مفهوم و شاخص عدالت اقتصادی». معرفت اقتصاد اسلامی، سال پنجم، ش 1 (پیاپی 9): 105-80.
- سیدجوادین، سیدرضا و همکاران (1393). «بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار- خانواده در نهادهای آموزشی». زن در توسعه و سیاست، دوره دوازدهم، ش 1: 56-39.
- شولی بندر ریگی زاده، سمیه و همکاران (1390). «بررسی رابطه روان رنجورخویی، تعارض کار- خانواده، گروانباری نقش، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز». مجله دستاوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی) دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره هجدهم، ش 1: 72-47.
- شیروانی، علیرضا و همکاران (1395). «بررسی میزان توازن بین کار و زندگی مدیران شهرداری شهر اصفهان و ارائه راهکارهایی برای بهبود توازن». پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهشهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. روسیه: سن پترزبورگ. 7 مرداد.
- صفاری‌نیا، مجید و وحیده صالح میرمحسنی (1392). «بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار- زندگی». شناخت اجتماعی، سال دوم، ش 3: 88-76.
- طباطبایی، محمدحسین (1374). المیزان فی تفسیر القرآن. ترجمه محمدباقر موسوی همدانی. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه، دفتر انتشارات اسلامی.
- عبدالرحیمی، محمد (1394). «جایگاه سلامت در دین اسلام و تبیین نقش قلب و عقل در سلامت معنوی». بصیرت و تربیت اسلامی، سال دوازدهم، ش 32: 105-74.
- فریدونی، محمدرضا و حامد اجاقی (1394). «واکاوی تأثیر اراده الهی در تلاشهای جمعی و مفهوم‌شناسی برکت در سازمان». اندیشه مدیریت راهبردی، سال نهم، ش 2 (پیاپی 18): 30-5.
- فولادی، محمد و سمیه خاری آرانی (1394). «بازکاوی عوامل توسعه رزق در اسلام». معرفت، سال بیست و چهارم، ش 212: 55-41.
- قهرمانی، محمد و همکاران (1395). «تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار- خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم بر اساس برخی ویژگی‌های فردی و سازمانی: موردپژوهی معاونان مدارس شهرستان ورامین». مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هشتم، ش 28: 75-55.

41 ♦ تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل ...

- محمدی ری شهری، محمد (1384). میزان الحکمه. ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: دارالحدیث.
- وطن دوست، رضا (1394). «شخصیت متعادل». در رضا وطن دوست و جواد ایروانی (نویسندگان)، شخصیت متعادل و رفتار معتدل (62-11). فرهنگ روابط اجتماعی در آموزه‌های اسلامی. مشهد: دانشگاه علوم اسلامی رضوی، چاپ نهم.
- Abd-ARahimi, Mohammad (2015). "The Status of Health in Islam and Explaining the Role of Heart and Mind in Spiritual Health". *Insight and Islamic Education*, 32: 74-105.
- Abutorabi, Ali (2004). "Measures of Healthy Behavior from the Perspective of Islam". *Knowledge*, 84: 16-28.
- Ahmer, S. (2010). "Work-Life Balance: Reflections and Interventions". [online] Available: [http://www.timelenders.com/doc\\_download/10-download-article](http://www.timelenders.com/doc_download/10-download-article).
- Aryee, S. & et al. (2005). "Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents". *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 132.
- Aryee, S. & V. Luk (1996). "Balancing two Major Parts of Adult Life Experience: Work and Family Identity among Dual-Earner Couples". *Human Relations*, 49(4): 465-487.
- Barrick, M.R. & M.K. Mount (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis". *Personnel Psychology*, 44(1): 1-26.
- Brough, P. & J. Pears (2004). "Evaluating the Influence of the Type of Social Support on Job Satisfaction and Work Related Psychological Well-Being". *International Journal of Organizational Behavior*, 8(2): 472-485.
- Bullock, L.H. (2010). *The Effect of Demographic, Job and Organization Characteristics on Perceptions of Work-life Balance*. Doctoral Dissertation. Colorado College.
- Butler, A.B. & et al. (2009). "Job Demands, Spousal Support, and Work-Family Balance: A Daily Analysis of the Work-Family Interface". In R.D. Crane & E.J. Hill (Eds.). *Handbook of Families and Work. Interdisciplinary Perspectives* (9-30). Lanham, MD: University Press of America.
- Chiang, F.F. & et al. (2010). "The Moderating Roles of Job Control and Work-Life Balance Practices on Employee Stress in the Hotel and Catering Industry". *International Journal of Hospitality Management*, 29(1): 25-32.
- Christensen, K. (2013). "Launching the Workplace Flexibility Movement: Work Family Research and a Program of Social Change". *Community, Work & Family*, 16(3): 261-284.
- Cummins, R. (1996). "The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos". *Social Indicators Research*, 38(3): 303-328.

- Edwards, J.R. & N.P. Rothbard (2000). **“Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs”**. *Academy of Management Review*, 25(1):, 178-199.
- Fouladi, Mohammad & Somayyeh Khari Arani, (2015). **“Reproduction of Developmental Factors in Islam”**. *Knowledge*, 212: 41-55.
- Freydouni, Mohammad Reza & Hamed Ojaghi, (2015). **“Investigating the Effect of Divine will on Collective Efforts and the Conception of Blessing in Organization”**. *Strategic Management Thought*, 9 (2): 5-30.
- Frone, M.R. (2003). **“Work-Family Balance”**. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (143-162). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Ghahramani, Mohammad & et al. (2016). **“Developing Tool for Measuring the Level of Work-Family Balance and Examining the Status of this Concept Based on some Personal and Organizational Characteristics: the Study of the Deputies of the Schools in the City of Varamin”**. *Job and Organizational Consulting*, 28: 55-77.
- Greenhaus, J. & T. Allen (2011). **“Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature”**. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (Vol. 2: 165-183). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H. & et al. (2003). **“The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life”**. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531.
- Grzywacz, J.G. & D.S. Carlson (2007). **“Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research”**. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4): 455-471.
- Hegney, D. & et al. (2006). **“Extrinsic and Intrinsic Work Values: Their Impact on Job Satisfaction in Nursing”**. *Journal of Nursing Management*, 14(4): 271-281.
- Hill, E.J. & et al. (2001). **“Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance”**. *Family Relations*, 50(1): 49-58.
- Holden, S. & R.Y. Sunindijo (2018). **“Technology, Long Work Hours, and Stress Worsen Work-life Balance in the Construction Industry”**. *International Journal of Integrated Engineering*, 10(2): 13-18.
- Judge, T.A. & R. Ilies (2002). **“Relationship of Personality to Performance Motivation: a Meta-Analytic Review”**. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 797-807.
- Kahn, R.L. & et al. (1964). **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**. New York, NY, US, John Wiley & Sons, Inc.
- Keene, J.R. & J. Quadagno (2004). **“Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?”**. *Sociological Perspectives*, 47(1): 1-23.

- Keeney, J. & et al. (2013). "From "work-family" to "work-life": Broadening our Conceptualization and Measurement". *Journal of Vocational Behavior*, 82(3): 221-237.
- Kossek, E.E. & L. Van Dyne (2008). "Face-Time Matters: A Cross-Level Model of how Work-Life Flexibility Influences Work Performance of Individuals and Groups". In K. Korabik, D.S. Lero & D.L. (Eds.). *Handbook of Work-Family Integration*. Whitehead, Elsevier: 305-330.
- McCrae, R.R. (1996). "Social Consequences of Experiential Openness". *Psychological Bulletin*, 120(3): 323.
- Michel, J.S. & et al. (2011). "The Role of the Five Factor Model of Personality in the Perceptions of Negative and Positive Forms of Work-Nonwork Spillover: A Meta-Analytic Review". *Journal of Vocational Behavior*, 79(1): 191-203.
- Mohammadi RayShahri, Mohammad (2005). *Mizan al-Hikmah*. Qom: Dar al-Hadith.
- Nguyen, K.T.A. (2013). *A Case of How Adaptation Affects the Work-Life Balance of East Asian Students in New Zealand*. Master Dissertation, Auckland University of Technology.
- Omar, M.K. (2013). "Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: The Mediating Role of Work-Life Balance". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107: 4-12.
- Patricia, B. (2010). "Health Service Delivery in Hospitals: Researching Implications of Work-life Balance Practices for Nurse Employees". *Paper Presented at the ISSP Conference 2010*.
- Peidayi, MirMehrdad & et al. (2013). "Identify the Dimensions of a Balanced Human Resource from the Perspective of Islam with Fuzzy Delphi Approach". *Journal of Cultural Management*, 19: 53-69.
- Rajaei, S.M. Kazem (2013). "The Concept and Index of Economic Justice". *Islamic Knowledge Economy*, 9: 80-105.
- Reiter, N. (2007). "Work Life Balance: What do you Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294.
- Saffari Nia, Majid & Vahideh Saleh MirMohseni, (2013). "Investigating the Relationship between Workload, Labor Control and Work-Life Balance". *Social Recognition*, 2(3): 76-88.
- Schaufeli, W.B. & et al. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Schick, A.G. & et al. (1990). "Information Overload: A Temporal Approach". *Accounting, Organizations and Society*, 15(3): 199-220.

- Seyyed Javadin, S. Reza & et al. (2014). “**Investigating the Factors Affecting Work-Family Balance in Educational Institutions**”. *Woman in Development and Politics*, 12(1): 39-56.
- Shirvani, Ali Reza & et al. (2016). “**Investigating the Balance between Work and Life of Isfahan City Municipality Managers and Providing Solutions for Improving Balance**”. *Fifth International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting*: Russia.
- Shouli Bandar Rigizadeh, Somayyeh & et al. (2001). “**Investigating the Relationship between Neuroticism, Work-Family Conflict, Role Rosiness, Procedural Justice, Distributive Justice and Job Control with Burnout in Employees of Ahwaz Gas Company**”. *Psychological Achievements (Educational Sciences and Psychology)*, 18(1): 47-72.
- Tabatabaei, Mohammad Hossein (1995). *Almizan*. Qom: Islamic Publishers Office.
- Valcour, M. (2007). “**Work-Based Resources as Moderators of the Relationship between Work Hours and Satisfaction with Work-Family Balance**”. *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1512.
- Vatan Doust, Reza (2015). “**Balanced Personality**”. *Balanced Personality and Moderate Behavior* (11-62). Mashhad: Razavi University.
- Watson, D. & L.A. Clark (1997). “**Extraversion and its Positive Emotional Core**”. In R. Hogan, J.A. & et al. (Eds.). *Handbook of Personality Psychology*. San Diego, CA, Academic Press: 767-793.
- Wrzesniewski, A. (2012). “**Callings**”. In: K.S. Cameron & G.M. Spritzer (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford, England, Oxford University Press, Inc.: 45-55.

