

## بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی اساتید دانشگاه؛ مطالعه موردی

(نجفی. تکتتم)\*<sup>۱</sup>. (اسدی. محمود رضا)<sup>۲</sup>. (امیری. مجتبی)<sup>۳</sup>. (ملک مکان. سمیه)<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد مدیریت امور شهری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳- استادیار و عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت امور شهری، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۴/۲۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۶/۱۰)

### چکیده

در این پژوهش، ضرورت مدیریت تعادل بین کار و زندگی در جهت جلوگیری از آثار و تبعات و عوارض عدم تعادل میان کار و زندگی و ارائه راه کارهای حفظ تعادل کار و زندگی مورد بررسی قرار گرفته است. سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از این که «مهمترین راه کارهای حفظ تعادل کار و زندگی کدام است؟» تحقیق حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی- پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته و جامعه آماری پژوهش اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بیش از نیمی از اعضای جامعه آماری نتوانسته‌اند بین کار و زندگی، تعادل لازم را برقرار کنند و ساعات کار نسبتاً زیاد، پایین بودن سطح درآمد و عدم برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده بهینه از زمان و فرصت‌ها بیشترین تأثیر را در برهم خوردن تعادل کار و زندگی دارد.

واژگان کلیدی: کار، زندگی، تعادل کار و زندگی، ساز و کارهای بهبود وضعیت.

## ۱- مقدمه

زندگی و زندگی کردن اساسی‌ترین، بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین مسأله انسان است و سایر مسائل آدمی به‌مناسبت آن به‌وجود می‌آیند [۱۵]. افراد برای حضور مؤثر در جامعه و ادامه زندگی نیازمند مشارکت اجتماعی هستند؛ در طول تاریخ، کار به‌عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان بوده و انسان خود را با کار معنا کرده است [۲۳]. کار، ستون فقرات زندگی است؛ با وجود این، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود؛ نیاز انسان به آرامش و استراحت، برعهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و غیره، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند [۷]. کم توجهی به هریک از آنها موجب رشد نامتوازن ابعاد وجودی انسان می‌گردد؛ بنابراین برنامه‌ریزی و اختصاص زمان مناسب برای هریک از فعالیت‌های یادشده، عامل مؤثری در ایجاد تعادل بین کار و ابعاد مختلف زندگی است. در دهه‌های اخیر، تغییرات عمیق در ساختار جمعیت و خانواده، نیازها و چالش‌های جدیدی را در جوامع صنعتی مدرن ایجاد کرده است [۲۸]. با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی دارد، مفهوم کار به‌شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده است و سرانجام سبب به‌وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است. در صورتی که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی اتخاذ نشود، عوارض مختلفی برای فرد، سازمان و جامعه به‌وجود می‌آید [۲۲]. آلوین تافلر<sup>۱</sup> معتقد است آغاز حرکت بشر به‌سوی صنعتی شدن و پیشرفت‌های بی‌وقفه علمی، با هدف فراهم کردن اسباب آسایش و زندگی راحت‌تر بوده و در نتیجه تغییر فناوری، شیوه کار و زندگی و رابطه انسان‌ها را دچار دگرگونی‌های اساسی کرده و موجب شکل‌گیری کلبه‌های الکترونیکی (کار در منزل) شده است که ترکیبی مطلوب از عشق و دیگر فضیلت‌ها در رابطه با کار به‌همراه دارد [۶]؛ اما در مقابل، عده‌ای نیز دیدگاه خوبی نسبت به این تغییرات سریع جهانی ندارند [۱۳]؛ تا آن‌جا که پیش‌بینی شده است در ۳۰ تا ۴۰ سال آینده، تعادل بین کار و زندگی به مهم‌ترین موضوع محیط‌های کار در آمریکا تبدیل خواهد شد [۳۳]. این نگرانی‌ها به‌ویژه در عرصه خانواده به اقداماتی از سوی سازمان‌ها و حتی دولت‌ها منجر شده است که تعیین روزی به‌نام «روز تعادل کار و زندگی»<sup>۲</sup> در ایرلند، ماهی به‌نام «ماه کار و خانواده»<sup>۳</sup> در آمریکا و همچنین تأسیس شرکت‌های مشاوره و

وبسایت‌های اینترنتی برای گسترش فرهنگ برقراری تعادل بین کار و زندگی از آن جمله است [۴۲].

غالباً مردم بدون توجه اینکه موفقیت، یک نگرش و حاصل یک زندگی رضایت‌بخش و متعادل است، نه صرفاً مجموعه‌ای از دستاوردها یا منفعت‌های مالی، برای دستیابی به آن سخت کار می‌کنند. فعالیت‌های بی‌وقفه، دامی است که کارایی و بازدهی کار و زندگی را می‌کاهد. اعتیاد به کار، فرار کردن از زندگی از طریق کار است؛ این حالت که اغلب به اشتباه نشانه از خودگذشتگی تلقی می‌شود، به عدم تعادل کار و زندگی و افت کارایی، رنجش خانواده و دوستان و همچنین به خطر افتادن سلامت می‌انجامد. اساساً فرهنگ پرمشغله بودن، اشتغال واقعی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، غافل از اینکه اگر امور بر اساس اهمیت (و نه فوریت) آن‌ها اولویت‌بندی شوند، می‌توان با مشغله کمتر، کارایی بیشتری داشت. دستیابی به تعادل در کار و زندگی مستلزم به چالش کشیدن روش تفکر و عمل است. از این‌رو افراد و سازمان‌ها در هدف‌گذاری خود نیازمند توجه ویژه به برقراری توازن در کار و زندگی هستند، زیرا این دو، تأثیرات متقابل و اساسی بر روی یکدیگر دارند [۲۳].

افراد با مدیریت زمان، تبیین منطقی اهداف و اولویت‌ها و اعتماد به نفس درونی می‌توانند در سایه تعادل کار و زندگی به موفقیت و رضایت کامل از زندگی برسند. همچنین سازمان‌هایی که راهبردهای تعادل کار و زندگی را فعالانه ترویج می‌کنند، از مزایای جذب نیروی بهتر و توانایی بیشتر در حفظ کارکنان خود بهره‌مند می‌شوند، تنش کارکنان‌شان کمتر است و کمتر از مرخصی استعلاجی استفاده می‌کنند؛ این وضعیت به سود اقتصاد هم خواهد بود؛ زیرا بازار کار به ثبات می‌رسد، افراد بیشتری فرصت اشتغال پیدا می‌کنند، جامعه هم سود می‌برد، زیرا والدین آسان‌تر می‌توانند سلامتی و شادکامی خانواده‌های‌شان را تأمین کنند [۲۳].

یک گزارش منتشر شده در سال ۲۰۰۰ نشان داد که متوسط ساعات کار کارکنان انگلیسی که بالاترین ساعات کار را داشته‌اند برابر با ۴۳/۶ ساعت در هفته بود. در آلمان متوسط ساعات کار ۴۰/۱ ساعت؛ در فرانسه ۳۹/۶ ساعت و در ایتالیا ۳۸/۵ ساعت بود [۳۳]. گزارش دیگری در سال ۲۰۰۳ نشان داد که در فرانسه و ایتالیا ساعات کار تغییری نکرده بود ولی در انگلستان متوسط ساعات کار به ۳۹/۶ ساعت در هفته کاهش یافته بود. براساس این آمار، متوسط ساعات کار کارکنان ژاپنی ۴۲/۲ ساعت و کارکنان امریکایی ۴۲/۶ ساعت در هفته بوده که بیان‌گر بیشتر بودن متوسط ساعات کار دو

کشور یاد شده نسبت به کشورهای عضو اتحادیه اروپاست [۲۹]؛ همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که زنان و مردانی که دارای شغل آزاد هستند، سطح پایین‌تری از تعادل بین کار و زندگی را نسبت به کسانی که در استخدام سازمان‌ها هستند، تجربه می‌کنند و این موضوع در مورد مردان صادق‌تر است [۳۹]. بر اساس اطلاعاتی که از رسانه‌های جمعی دریافت می‌شود، در ایران، میزان ساعت کار هفتگی سازمان‌ها حدود ۵۲ ساعت است (۴۴ ساعت رسمی و ۸ ساعت اضافه کاری) [۲۳]؛ این میزان ساعت کار طولانی از جمله مهمترین عواملی است که نقش به‌سزایی در برهم خوردن تعادل کار و زندگی افراد و خانواده‌ها دارد. در این خصوص، بند ۹ متن سیاست‌های نظام اداری بر توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری تأکید می‌کند تا جمهوری اسلامی ایران با اتکال به قدرت لایزال الهی و در پرتو ایمان و عزم ملی و کوشش برنامه‌ریزی شده و مدبرانه جمعی و در مسیر تحقق آرمان‌ها و اصول قانون اساسی، در چشم‌انداز بیست ساله، کشوری برخوردار از سلامت، رفاه، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده و به دور از فقر و تبعیض باشد. بر این اساس مسأله اصلی این پژوهش، ارائه راه‌کارهای ایجاد تعادل بین کار و زندگی است.

## ۲- مروری بر مبانی نظری

### ۲-۱- مفهوم کار

بررسی مفهوم کار نشان می‌دهد که کار دارای مفهوم گسترده‌ای است، اما منظور از کار در این پژوهش فعالیت‌هایی است که ارزش مادی و معنوی برای انسان دارد و برای به‌دست آوردن امکانات زندگی در جهت حفظ و بقا، آسایش و تکامل و تعالی روحی انجام می‌گیرد [۲۶و۲].

### ۲-۱-۱- اصول و ضوابط کار از دیدگاه اسلام

اسلام برای سامان بخشیدن و رشد اقتصادی فرد و جامعه، اصول و ضوابطی را مورد توجه قرار داده است که نیازهای جسمی و روحی مسلمانان در پرتو رعایت این اصول تأمین می‌شود.

۱- انتخاب کار مناسب؛ پر واضح است حرفه و کار هر فردی اثر مستقیم در اخلاق و رفتار و زندگی وی دارد! کسی که بر اثر طمع و زراندوزی، در انتخاب کار و شغل مناسب دقت نمی‌کند، بیش از هر کس، به خودش ضرر می‌زند و شخصیت انسانی خود را در هم می‌شکند [۸].

۲- تخصص در کار؛ تخصص در رشد کمی و کیفی کار بسیار مؤثر است، تیلور معتقد است از میان کسانی که قادر به انجام کار هستند، فردی وجود دارد که از هر کس دیگری برای انجام آن کار، شایستگی بیشتری دارد و باید با استفاده از روش‌های علمی آن فرد را پیدا کرد [۴۱]. انسان متعهد و متخصص، در حوزه مسئولیت کار خود، از انضباط و وجدان کاری مناسبی برخوردار است و خدای سبحان نیز چنین افرادی را دوست دارد و از کسی که بدون داشتن تخصص، خود را برای تصدی شغلی پیشنهاد می‌کند بیزار است [۱۴ و ۲۱]. همچنین، جامعه یا سازمانی که کار را به کاردان نسپارد همواره سیر نزولی را طی خواهد کرد [۲۱].

۳- تعهد و تحکیم در کار؛ تعهد در کار موجب می‌شود که شخص در انتخاب شغل و حرفه، نیاز جامعه و منافع اقتصادی عموم را نیز در نظر بگیرد و از شغل‌های کاذب که تکاثر و درآمدهای کلان شخصی دارد و خسارت‌های فراوانی به پیکر اقتصاد جامعه وارد می‌آورد، بپرهیزد [۷]. بنابراین انسان باید به اقتضای وجدان و تعهد، کار فعلی خود را تحکیم بخشیده و آن را در نهایت دقت انجام دهد.

۴- تعهد و هوش‌مندی در بهره‌گیری از تخصص در کار؛ مانستربرگ در تجربیات خود به دنبال یافتن این بود که «چگونه می‌توان بهترین فرد را برای کار پیدا کرد، بهترین علمکرد را داشت و بهترین نتیجه را به دست آورد» [۳۵]؛ زیرا همان‌طور که افلاطون در جمهوریت بیان می‌کند استعداد، علاقه و تخصص همه افراد به یک میزان نیست [۴۰]؛ از این رو معلوم می‌شود که چرا قرآن کریم بر توانایی فرد نسبت به بینش علمی و تخصص از یک سو و توانایی عملی و تعهد از سوی دیگر اصرار دارد، زیرا تأمین و نگهداری صحیح منابع اقتصادی، مرهون تعهد عملی است تا چیزی ضایع نشود و مستلزم تخصص علمی است تا نا آگاهانه به هدر نرود<sup>۴</sup>.

۵- استقامت و پایداری در کار؛ خداوند در قرآن، پیامبر و مسلمانان را به استقامت و پایداری فرا می‌خواند<sup>۵</sup>، زیرا استقامت در کار موجب می‌شود، سختی‌های موقت و محرومیت‌های مقطعی انسان را از رسیدن به هدف باز ندارد.

۶- خلاقیت در کار؛ گوهر کار، بلکه کار گوهرین، هماهنگی کامل بین سنت و صنعت و هم‌آوایی بین طبیعت و هنر است؛ خداوند همه مواد خام و لازم برای هرگونه ابتکاری را در سفره سنت الهی قرار داد و زمینه صنعت بدیع هنر نوآوری را در نهاد بشر نهادینه فرمود تا اصل کار از سادگی صدف به پیچیدگی گوهر باریابد و از تکرار پرهیز شود و به سمت خلاقیت جهت‌گیری کند. خلاقیت در کار باید به منزله دمیدن روح هنر در ماده بی‌روح طبیعت باشد تا کارهای آدمیان تبلوری از حیات هنر و تجلی زنده بودن و زنده شدن باشد [۷].

۷- هدف‌مندی در کار؛ کار وقتی از بدعت‌های سهل‌انگاری، سستی، بی‌انگیزگی و... رهایی یابد و با نوآوری و هدف‌مندی همراه شود، موجب تداوم زندگی و راه رسیدن به کمال و سعادت دنیوی و اخروی می‌شود، که لازمه آن، این است که هدف آن معقول و مقبول جامعه الهی باشد [۲۳].

۸- تقسیم در کار؛ مردان به جهت مسئولیتی که خداوند به آن‌ها تفویض نموده است، مسئول تأمین معاش خانواده هستند [۲۵]؛ اما مشکلات اقتصادی و در نتیجه عدم تکاپوی درآمد مردان باعث شده است تا هر روز تعداد بیشتری از زنان به‌عنوان نان‌آور، داوطلب استخدام در سازمان‌ها شوند. البته استخدام زنان، توأم با مسائل خاصی است که باید برای آن تدابیری اتخاذ شود [۳۶]؛ بنابراین از آن‌جا که کار اختصاص به طبقه یا گروه خاصی از اجتماع ندارد و بشر به دنیا آمده تا با بهره‌گیری از قوای جسمانی و روحانی خویش در مسیر تکامل گام بردارد و در این راه تفاوتی بین زن و مرد نیست [۲۳]؛ مدیران می‌توانند با استفاده از فنون و روش‌های علمی برای افزایش منافع سازمان و همچنین کمک به خانواده‌ها، افراد را بدون در نظر گرفتن جنسیت برای مشاغلی که با استعداد و توانایی‌های بالفعل و بالقوه آنها مطابقت داشته باشد، انتخاب نمایند [۳۰].

## ۲-۲- مفهوم زندگی

امروزه و در میان تقلای دائمی که جهت تامین احتیاجات زندگی انجام می‌پذیرد، آنان که توانسته‌اند، اندکی به‌خود آیند و به غرض و غایت حیات خویش بیانديشند، دیگر راضی نمی‌شوند که چشم بسته تسلیم جریان بدون هدف و بی‌معنای زندگی مادی گردیده و به ریسمان پوسیده ظواهر چنگ بزنند. درباره هدف زندگی، دو جهان بینی مادی و الهی وجود دارد که سایر فرقه‌ها و مسلک‌ها از آن نشأت می‌گیرند [۲۳]. مردم را با توجه به اعتقاداتشان می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد

که دو گروه آن در مسلک مادی و گروه سوم در مسلک الهی قرار می‌گیرند؛ دسته اول، کسانی هستند که مجذوب کامیابی‌های دنیوی شده و در عرصه حیات جز ارضای شهوات و امیال سیری‌ناپذیر خود هدفی را شایسته ندانسته و خوی حیوانی چنان بر روح و عقل آنان حکومت می‌نماید که امکان استشمام رایحه حقیقت را از ایشان سلب کرده است. در این مسلک که هدف از زندگی، خوردن و خوابیدن و لذت بردن است، اگر کار و کوششی هم صورت گیرد برای برآوردن همان نیازهاست، و این درحالی است که «زندگی دنیا جز بازیچه و سرگرمی نیست»؛<sup>۷</sup> درواقع «دنیا خانه کسی است که خانه‌ای ندارد و [بنابراین] آن‌که عقل دارد برای دنیا جمع نمی‌کند» [۱۴]. پس در چشم انسان عاقل، این ظواهر فانی، باقی جلوه نمی‌نماید و خود را اسیر دام دنیا نمی‌کند.

دسته دوم افرادی هستند که در جهت تکامل شاید یک مرتبه از گروه اول برترند و می‌دانند این ظواهر آن‌قدر ارزشمند نیست که انسان عمری را در راه رسیدن به آن‌ها تباه نماید؛ اما از طرف دیگر بیش از این ترقی نکرده‌اند تا آن روی سکه زندگی را ببینند و می‌گویند: «زندگی ما چیز مستقل و پابرجایی نیست و ارزشی ندارد، یک منزل‌گاه بین العدمین است» [۲۷]؛ غافل از اینکه وجود خدا برای انسان به قدری مهم است که ولتر<sup>۸</sup> می‌گوید: «اگر خدایی هم وجود نداشت، باید آن را اختراع کرد» [۳]. خداوند در قرآن کریم درباره این گروه می‌فرماید: «از زندگی دنیا، ظاهری را می‌شناسند، و حال آن‌که از آخرت غافل‌اند»<sup>۹</sup> در میان این بدبینان اگر کسانی هم به خود و خدا معتقد بوده‌اند، در ذهن‌شان خدا را به محاکمه کشیده‌اند که چرا آنها را خلق کرده است؛ این قبیل اظهارات از آن‌جا سرچشمه می‌گیرد که این افراد از یک طرف صورت ظاهری زندگی را ارضا کننده نیافته و از طرفی هم نتوانسته‌اند با بعد متعالی حیات آشنا شوند و در نتیجه با یک خلاء معنوی بزرگ روبه‌رو شده و ضمن استهزاء هستی، دچار پوچ‌گرایی شده‌اند؛ این گروه نمی‌دانند «بدون اعتقاد به خدا نمی‌توان دلیلی واقعی و مبتنی بر علتی حقیقی برای زندگی آورد و زندگی کردن بدون علت و دلیل، احمقانه‌ترین، بی‌ارزش‌ترین و پوچ‌ترین عملی است که یک موجود زنده انجام می‌دهد» [۱۵].

دسته سوم پیروان جهان‌بینی الهی هستند؛ پر واضح است که اگر مسأله‌ای در ماورای دانش و امکانات بشری باشد، نباید در پی حل آن بیهوده عمری را تباه کرد، «زیرا حتی تعلیم و تعریف از هر حیاتی غیر از حیات حیوانی محصول جهل و نادانی است» [۵]. اگرچه دلایل فراوانی بر این مدعا وجود دارد، لیکن در اینجا به ذکر دو دلیل بسنده می‌کنیم؛

الف: شناخت انسان جدای از هستی امکان‌پذیر نیست، زیرا زمانی که می‌خواهیم درباره حکمت وجودی انسان تفکر و قضاوت کنیم اول باید انسان را بشناسیم تا قضاوتی آگاهانه و واقع‌بینانه داشته باشیم، لکن شناخت انسان و درک مقام او<sup>۱۰</sup> در این سیستم هماهنگ و پیوسته، بدون در نظر گرفتن پیوند او با کل هستی ممکن نیست، زیرا جدا کردن انسان از کل هستی و مطالعه او بدون در نظر گرفتن هزاران پیوندش با نظام هستی، هرگز ما را به شناخت صحیح نخواهد رساند؛ بنابراین شناخت راز هستی انسان در گرو کشف راز جهان است و معرفت به راز جهان نیز هرگز بر مبنای معلومات بشری که خود جزئی از این نظام کلی است، امکان‌پذیر نمی‌باشد.

ب: حتی اگر انسان را به‌عنوان موجودی مستقل و جدا از نظام هستی در نظر بگیریم، باز هم شناخت او در حد توانایی علم و فلسفه بشری نیست، زیرا دلایل محکم عقلی حاکی از وجود یک بعد متعالی و ماوراء طبیعی در انسان است که انسانیت او به آن وابسته بوده و این بعد جسمانی فقط به منزله لباسی بر تن جان متعالی انسان است. به جرأت می‌توان گفت بشر با تمامی پیشرفت‌هایی که در زمینه علوم داشته است، معلومات متقن و معتبری در زمینه روح انسان ندارد، چراکه این بعد وجود انسان به‌دلیل غیرمادی بودن، ذات و ماهیتش بر ما مجهول است. پس شناخت حقیقی انسان و فلسفه زندگی فقط در حیطه علم الهی و کسانی است که به او ملهم هستند زیرا تنها کسی که نسبت به انسان آگاهی و اشراف کامل دارد و تمام زوایای روحانی و جسمانی او را می‌شناسد، ذات احدیت است [۲۷]. در این جهان علاوه بر انسان هر شیء و پدیده‌ای دارای هدف و غایتی است که به‌خاطر آن و برای رسیدن به آن آفریده شده است زیرا محققاً خداوند جهان و انسان را بیهوده نیافریده است.<sup>۱۱</sup>

اساساً هر چیز که پا به عرصه وجود می‌گذارد کمال منتزعی دارد و برای این خلق شده است تا به کمال خود برسد؛ باوجود اینکه خداوند انسان را برای رسیدن به سعادت آفرید و خواهان سودی نبود، اما انسان در مرتبه‌ای از وجود وضعی است که راه و اهدافش را باید آزادانه انتخاب کند، زیرا هدایت او تشریحی است نه تکوینی و جبری، به‌همین دلیل بعد از اینکه «راه نشان داده شد»<sup>۱۲</sup> گاهی حسن انتخاب و گاهی سوء انتخاب به خرج می‌دهد؛ راهکار خداوند بعثت انبیاء بود که برای تکمیل انسان انجام شد، چراکه در واقع یک نوع خلاء و نقصی در زندگی بشر وجود دارد که انسان فردی و اجتماعی با نیروی افراد عادی دیگر نمی‌تواند آنها را پر کند و تنها با کمک وحی است که انسان



می‌تواند به‌سوی یک سلسله کمالات حرکت کند. در ضمن، هدف از بعثت انبیاء با هدف از زندگی افرادی که انبیاء برای آن‌ها مبعوث شده‌اند، جدا نیست؛ زیرا انبیاء برای سوق دادن بشر به‌سوی یک مقصد واحد مبعوث شده‌اند [۱۹]. کمال و سعادت انسان همواره مورد بحث بوده و آراء متشکلی نیز در این زمینه ارائه شده است؛ اما به بیان قرآن کریم، عدالت، کار، محبت و زیبایی، هدف نیستند<sup>۱۳</sup>؛ بلکه هرچه هست فقط اوست و فقط ذات خداوندی حقیقت و هدف است<sup>۱۴</sup> ولی حقیقتی است که توأم با تمام اینها است. انسان آفریده شد که خدا را عبادت کند تا از طریق عبودیت خدا و پیروی از تعالیم و فرامین آسمانی به کمال مطلوب برسد. حال باید دید عبادت چیست؟ آیا این منطقی است که خداوند با این‌همه تغییر و تحولاتی که در نظام عالم داده و آدم را خلیفه خود نموده است، مهمترین هدف زندگی انسان را خواندن اوراد و اذکار بیان کند؟ عبادت، در اصطلاح، به هر کاری که به خاطر خداوند و برطبق قوانین او، و با هدف نزدیک شدن به او انجام شود، اطلاق می‌گردد؛ بنابراین هر چه در این راه واقع شود، از پرستش گرفته تا کارهای روزمره زندگی و کمک به هموعان و یا حتی اندیشیدن و ادراک، مادام که هدف خدا باشد، همگی عبادت محسوب می‌شود و عبادت بدین معنی همه زندگی را شامل می‌شود [۱۴ و ۱۶].

از آنچه تاکنون گفته شد مشخص می‌شود تنها انسان‌هایی که زندگی‌شان رنگ خدایی دارد<sup>۱۵</sup> و تمام کارهای‌شان نیز با هدف خدایی انجام می‌گیرد به آرامش حقیقی می‌رسند که این آرامش سبب افزایش ایمان‌شان می‌شود<sup>۱۶</sup> و تمام کارهای‌شان در زندگی رنگ عبادت می‌گیرد؛ اما آن‌هایی که برای خود در زندگی هدف‌های موهوم و غیرواقعی ساخته و تمام تلاش‌شان صرف رسیدن به آنها می‌شود، فکر می‌کنند با رسیدن به این موهومات از غم‌ها رهایی یافته و به آرامش و برخورداری کامل می‌رسند؛ اما وقتی به آنها رسیدند از آن‌جا که لذت‌های دنیا زودگذر است<sup>۱۷</sup> باز خود را ناراضی می‌بینند و فکر می‌کنند باید دنبال هدف دیگری باشند و این چرخه بی‌حاصل تا پایان زندگی‌شان ادامه می‌یابد؛ از این‌روست که دنیا و اشتغال و دل‌بستن به آن، سخت مورد نکوهش قرار گرفته و دوست داشتن آن، ریشه هر خطاکاری شمرده شده است که در تشبیه آن امیرالمومنین می‌فرماید داستان دنیا چون مار است که دست بکشی نرم و در اندرونش زهر کشنده است، فریب خورده نادان به‌طرف آن می‌رود و خردمند پایان‌بین از آن دور می‌شود [۱۴]. اما اگر دنیا وسیله و زمینه رسیدن به سعادت باشد نه هدف، نه‌تنها نکوهش نشده، بلکه ستوده نیز شده است؛ زیرا، دنیا سرای راستی است

برای کسی که آن را باور دارد، و سرای توانگری است برای کسی که فهمید و آنچه را خبر داد، دریافت و سرای توانگری است برای کسی که از آن توشه برداشت، و سرای پند است برای کسی که از آن پند گیرد، جای عبادت و بندگی دوستان خدا و جای نمازگزاردن فرشتگان خدا و جای فرود آمدن وحی خدا و جای تجارت دوستداران خدا که در آن رحمت و فضل به دست آورده و سودشان بهشت باشد، پس کیست که دنیا را نکوهش کند در حالی که (مردم را) به دوری خود آگاه ساخت و به جدایی خویش ندا داد [۱۵]. بنابراین دنیا ذاتاً بد نیست و اگر از آن به عنوان راه رسیدن به کمال استفاده شود نیکو و پسندیده نیز می باشد، چراکه اساساً دنیا برای غیر آن آفریده شده است [۹].

### ۳-۲- تعادل کار و زندگی

غالباً تفسیر و تعریف موضوع تعادل بین کار و زندگی به دلیل پیچیدگی و چندوجهی بودن آن با مشکلاتی همراه است. بر اثر همین عوامل، بسیاری از افراد کار و زندگی را به دو امر کاملاً جدا از هم و حتی رقیب یکدیگر تقسیم می کنند و با در مقابل هم قراردادن اولویت های فرد و سازمان، کار و زندگی را به عنوان بازی مجموع صفر<sup>۱۸</sup> در نظر می گیرند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام می شود و بها دادن به یکی موجب از دست دادن دیگری می شود [۳۲]. علاوه بر این، از آن جا که عوامل مختلفی در سطح اجتماع (مانند اقتصاد، فرهنگ، سیاست و ...)، سازمان (فرهنگ سازمانی، مدیریت، حوزه فعالیت و ...) و فرد (ویژگی های شخصیتی، جنسیت، وضعیت تأهل، موقعیت سازمانی، میزان درآمد و ...)، در تعبیر و تفسیر موضوع تعادل بین کار و زندگی دخالت دارند. ارائه یک تعریف قابل قبول برای همه افراد، در همه زمان ها و مکان ها امری غیرممکن می نماید. ولی با تمام این اوصاف برخی از صاحب نظران بر این عقیده اند که اگر افراد بتوانند در هر لحظه از زندگی خود موفقیت توأم با شادی را تجربه کنند، به این تعریف نزدیک می شویم که بگوییم: «تعادل در کار و زندگی یعنی یک روز سرشار از موفقیت و خشنودی در چهار بخش از زندگی؛ کار، خانواده، دوستان، و خود». در تعریف دیگری؛ شرایطی که در آن آزادی کارکنان در پرداختن به فعالیت ها و مسئولیت های دلخواه خود در خارج از محیط کار مخدوش نشود، تعادل در کار و زندگی تلقی شده و این به معنای آن است که باید کارها بر مبنای عقلانیت و هوشمندی بیشتری سازماندهی و به نحو مؤثرتری انجام شود. در حقیقت ارتباط بین اوقات فراغت و زمان های برنامه ریزی شده و فضاهای

کاری و غیرکاری در جوامعی که درآمد غالباً از طریق بازارهای کاری توزیع می‌شود، تعادل کار و زندگی نام دارد [۳۱]. به‌طور کلی می‌توان گفت تعادل کار و زندگی به‌عنوان یک سطح رضایت‌بخش از سازگاری بین نقش‌های چندگانه زندگی فرد تعریف می‌شود [۳۷].

پیشوایان دین مبین اسلام نیز با دستورات اکید علمی- عملی و اخلاقی، پیروان خود را به برقراری تعادل بین کار و زندگی دعوت نموده‌اند. در این رابطه امام صادق (ع) می‌فرماید: «سعی کنید اوقات شبانه‌روز خود را به چهار قسمت تقسیم کنید؛ قسمتی برای عبادت و خلوت با خدا، قسمتی برای تأمین معاش و هزینه زندگی، قسمتی برای رفت و آمد و معاشرت با برادران مورد اعتمادی که شما را به عیوبتان آگاه می‌سازند و قلباً نسبت به شما خلوص و صفا دارند و قسمتی را نیز برای تفریح و لذایذ مشروع خود اختصاص دهید و به‌وسیله این ساعت (ساعت استراحت) می‌توانید خود را برای قسمت‌های دیگر آماده کنید» [۴]. با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان گفت تعادل بین کار و زندگی عبارت است از برقراری ارتباطی منطقی و آگاهانه بین کار، خانواده، خویشان، دوستان، خود و رضایت خداوند که موجب احساس خوشنودی و کسب موفقیت می‌شود.

### ۱-۳-۲- عوامل ایجاد عدم تعادل بین کار و زندگی

۱- ساعات کار طولانی؛ در آغاز رایانه‌ای‌شدن فرآیند تولید و گسترش فناوری اطلاعات برخی از صاحب‌نظران بر این عقیده بودند که جوامع صنعتی با خیل عظیم بیکاران مواجه خواهند شد و زمان فراغت به‌حدی زیاد می‌شود که پرکردن این اوقات خود به معضل بزرگی تبدیل خواهد شد. اما این پیش‌بینی‌ها چندان هم درست از آب درنیامد. تفاوت در ساعات کار طولانی نه‌تنها بین کشورهای مختلف مشاهده می‌شود، بلکه افراد، گروه‌ها و سطوح مختلف شغلی نیز ساعات کار متفاوتی در هر یک از این کشورها دارند و دلایل و انگیزه‌های آن‌ها نیز برای سپری کردن ساعات بیشتری در محیط کار متفاوت است [۲۹]. برخی دلایل داشتن ساعات کار طولانی عبارتند از؛ کسب درآمد بیشتر، پیشرفت شغلی، حفظ شغل فعلی، رقابت با همکاران در کسب سمت‌های بالاتر، فرار از استرس خانه و غیره [۲۳]. نکته جالب در یافته‌های برخی از پژوهش‌ها این است که ساعات کار طولانی تأثیر زیادی در افزایش بهره‌وری ندارد [۳۴].

۲- چند شغله بودن؛ این امر به دلایل مختلف موجب می‌شود برخی از کارکنان، به‌ویژه مدیران و متخصصان، علاوه بر انجام وظایف شغلی در محل کار و استفاده نکردن از مرخصی سالیانه، مجبور شوند بخشی از وظایف خود را طی روزهای هفته یا تعطیلات پایان هفته به خانه ببرند و بدین ترتیب فرصت کمتری پیدا می‌کنند تا از مصاحبت با سایر اعضای خانواده و رفتن به گردش و مسافرت لذت ببرند [۲۳].

۳- حجم زیاد کار و مسئولیت‌های شغلی، تقسیم کار نامتعادل و نامتناسب، عدم حمایت از کارکنان، عدم امنیت شغلی، تهدید کارکنان و بدرفتاری با آنان، تعیین ضرب‌الاجل و فشار مداوم برای پایان کار، تغییرات شغلی و محیطی، سفرهای طولانی برای انجام کار، مشکلات خانوادگی، عدم تقسیم وظایف خانه بین زن و مرد و عدم مشارکت در امور منزل و غیره، از جمله موارد دیگری است که به‌عنوان عوامل ایجاد استرس و تعارض بین کار و زندگی شناخته شده‌اند [۲۳].

### ۲-۳-۲- آثار و تبعات عدم تعادل بین کار و زندگی

عدم تعادل بین کار و زندگی، زنگ خطری است که سال‌هاست برای خانواده‌ها و سازمان‌ها به صدا درآمده است. فناوری‌های جدید، مشاغلی را به‌وجود آورده است که اگر چه فعالیت‌های جسمی را کاهش داده ولی از طرف دیگر، فعالیت‌های فکری را افزایش داده است. کوچک‌سازی سازمان‌ها موجب شده است تا کارکنان باقیمانده، بخشی از وظایف کارکنان تعدیل‌شده را برعهده گیرند. بسیاری از مشاغل جدید نیاز به دانش و مهارت‌های بالایی دارند که موجب افزایش فشار رقابت بین کارکنان برای حفظ شغل یا به‌دست آوردن سمت‌های بالاتر شده است. وسایل و امکانات جدید و متنوعی که در زندگی کاربرد دارند، موجب آسایش و انجام سریع‌تر کارهای منزل شده است ولی از طرف دیگر، تهیه این وسایل و امکانات نیاز به انجام کار بیشتر در خارج از خانه را افزایش داده است. به‌طور خلاصه می‌توان نتایج فردی، سازمانی و اجتماعی عدم تعادل میان کار و زندگی را این‌گونه بیان کرد؛ افزایش فشارها و بیماری‌های روحی و جسمی، فرسودگی شغلی، ترک سازمان، افزایش مشکلات و تنش‌های خانوادگی و زناشویی، افزایش احساس بی‌عدالتی بین میزان کار و حقوق و مزایا، افزایش ناراضی‌های شغلی، افزایش خطاهای کاری، غیبت، تمارض، کاهش تمایل به پذیرش مسئولیت‌های شغلی، کاهش تعهد و وفاداری به سازمان، کاهش بهره‌وری سازمانی، افزایش هزینه‌های

جذب و آموزش کارکنان، کاهش مشارکت‌های افراد در فعالیت‌های اجتماعی، تغییر ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی (به‌ویژه ارزش‌های مرتبط با خانواده) و ده‌ها مورد دیگر [۲۳].

#### ۴-۲- پیشینه پژوهش

پژوهشگران دیگری نیز موضوع تعادل کار و زندگی را مورد توجه قرار داده‌اند. برای نمونه، صفاری‌نیا و میرحسینی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به «بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار- زندگی» پرداخته و برای سنجش تعادل کار و زندگی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته ۱۸ سؤالی استفاده کرده‌اند. نتایج این پژوهش که در آن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شده است نشان می‌دهد، تعادل کار- زندگی همبستگی منفی معناداری با حجم کار و همبستگی مثبت معناداری با کنترل بر کار دارد [۱۰].

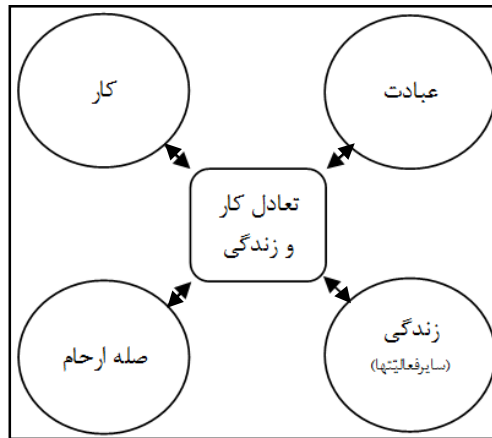
همچنین عریضی سامانی و همکاران (۱۳۹۰)، با استفاده از پرسش‌نامه ۱۰ سؤالی تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار<sup>۱۹</sup>، به «بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در کارکنان اقماری» پرداخته‌اند [۳۸]. نتایج این پژوهش مشخص کرد علاوه بر وجود رابطه معنادار میان تعارض کار- خانواده و سه متغیر تحت بررسی، میانگین بعد تداخل کار- خانواده نیز در کارکنان اقماری از میانگین جامعه بالاتر است [۱۲].

صلاحیان و همکاران (۱۳۸۹)، نیز در پژوهش خود «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار- خانواده» را در یک شرکت صنعتی در اهواز مورد بررسی قرار داده‌اند. آنها نیز میزان تعارض کار- خانواده را با استفاده از پرسش‌نامه نتمایر اندازه‌گیری کرده‌اند. نتایج به‌دست آمده از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، نشان می‌دهد، رابطه معناداری میان متغیرهای پیش‌بین (عدالت بین‌فردی، خشنودی شغلی و گران‌باری شغلی) و متغیر ملاک (میزان تعارض کار- خانواده) وجود دارد [۱۱].

در پژوهش دیگری که به‌روش نیمه‌تجربی و با استفاده از گروه آزمایش و کنترل انجام شده است، ملکی‌ها و همکاران (۱۳۸۸)، به «بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده- کار زنان شاغل» در دانشگاه اصفهان پرداخته و با استفاده از تحلیل پرسش‌نامه نتمایر به این نتیجه رسیده‌اند که برنامه آموزشی مدیریت تعارض، در کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده- کار، مؤثر است [۲۴].

## ۵-۲- مدل مفهومی پژوهش

دقت در پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد، بیشتر پژوهش‌هایی که به‌موضوع تعادل کار و زندگی پرداخته‌اند، آن را به «تعارض کار- خانواده» و «تعارض خانواده- کار» محدود کرده و برای گردآوری داده‌ها نیز از پرسش‌نامه استاندارد نت‌مایر و همکاران، استفاده کرده‌اند. حال آن‌که به‌نظر می‌رسد دو موضوع کار و زندگی به‌شدت با مفاهیم فرهنگی گره خورده و استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته و بومی‌شده نتایج مناسب‌تر و قابل اتکاتری را فراهم می‌نماید. از این‌رو با توجه به مطالب ارائه شده در رابطه با کار و زندگی در بخش مبانی نظری و ادبیات موضوع و بر اساس فحوای روایات ائمه معصومین، به‌ویژه فرمایش حضرت امام صادق<sup>(ع)</sup> مبنی بر تقسیم اوقات شبانه‌روز به چهار قسمت شامل، عبادت و خلوت با خدا، تأمین معاش و هزینه زندگی، رفت و آمد و معاشرت و سرانجام تفریح و لذایذ مشروع، مدل مفهومی پژوهش به‌شکل زیر طراحی شده است [۴].



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش؛ ابعاد تعادل کار و زندگی

## ۳- سؤال تحقیق

## ۳-۱- سؤال اصلی تحقیق

وضعیت تعادل کار و زندگی در میان اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران چگونه است؟

## ۳-۲- سؤالات فرعی تحقیق

آیا میان کار و زندگی اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران، از لحاظ مؤلفه کار، تعادل وجود دارد؟

آیا میان کار و زندگی اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران، از لحاظ مؤلفه زندگی، تعادل وجود دارد؟

آیا میان کار و زندگی اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران، از لحاظ مؤلفه عبادت، تعادل وجود دارد؟

آیا میان کار و زندگی اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران، از لحاظ مؤلفه صلح ارحام، تعادل وجود دارد؟

#### ۴- روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، تحقیقی توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی است. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز برای ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای و جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از پرسش‌نامه استفاده شده است.

برای گردآوری داده‌ها بر اساس مدل مفهومی پژوهش، پرسش‌نامه محقق‌ساخته دارای ۳۱ سؤال طراحی شده است که وضعیت تعادل بین کار و زندگی را در چهار بعد، شامل؛ کار، صلح‌رحم، عبادت و زندگی (سایر فعالیت‌ها) اندازه‌گیری می‌کند. تمام گویه‌های پرسش‌نامه با مقیاس ۷ گزینه‌ای به صورت، هیچ وقت (۱)، چندبار در سال (۲)، یکبار در ماه (۳)، چندبار در ماه (۴)، یکبار در هفته (۵)، چندبار در هفته (۶)، هر روز (۷) طراحی شده‌اند؛ به‌گونه‌ای که روند افزایش اعداد از ۱ به ۷ نشان‌دهنده افزایش برقراری تعادل بین کار و زندگی در میان مؤلفه‌های ابعاد مورد بررسی به جز مؤلفه‌های بعد کار است که در این بعد، روند افزایش نشان‌دهنده عدم برقراری تعادل است.

در تحقیق حاضر ضمن بهره‌گیری از پرسش‌نامه‌های استاندارد و همچنین باتوجه به شرایط و نیازهای این پژوهش، پرسش‌نامه به شکل بومی طراحی شده است، به این صورت که جهت برخورداری از وضوح و سادگی لازم، با مشورت گرفتن از خبرگان دانشگاهی در خصوص موضوع مورد پژوهش، پرسش‌ها، نکته‌ها و پیشنهادهای مفیدی مطرح شد که باتوجه به آن‌ها ابعاد و گویه‌های لازم مشخص شد. همچنین براساس نظر خبرگان در تعداد و ترتیب سؤالات نیز تغییرات لازم اعمال شد. برای

حصول اطمینان از روایی محتوای پرسش‌نامه‌ها، یک نسخه از آن برای اساتید هیأت علمی (مرتبط با موضوع) دانشگاه تهران جهت اخذ روایی ابزار سنجش ارسال شد و در نهایت روایی آن مورد تأیید قرار گرفت.

جامعه آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی و اساتید یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران هستند. تعداد ۱۰۰ پرسش‌نامه بین اعضای جامعه آماری توزیع شد که از این تعداد، ۷۳ پرسش‌نامه برگشت داده شد. در بین جامعه آماری میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۳۶ سال و بیشترین فراوانی در طبقه ۳۶ سال است. از ۷۳ نفر پاسخ‌دهنده، ۵۴ نفر (۶۹/۸۴٪) متأهل و ۱۹ نفر (۳۰/۱۶٪) مجرد هستند؛ همچنین ۲۶ نفر (۳۳/۳۳٪) زن و ۴۷ نفر (۶۴/۶۷٪) مرد می‌باشند. در بین جامعه آماری بیشترین پاسخ‌دهندگان، سابقه کار خود را در طبقه ۶ تا ۱۰ سال اعلام نمودند. همچنین از ۷۳ نفر پاسخ‌دهنده، ۸ نفر (۱۰/۹۵٪) کارشناسی‌ارشد، ۱ نفر (۱/۳۶٪) حوزوی و ۶۴ نفر (۸۷/۶۷٪) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند؛ که از این میان ۶۴ نفر (۸۷/۶۷٪) عضو هیأت علمی و ۹ نفر (۱۲/۳۲٪) آن‌ها از اساتید مدعو بودند.

##### ۵- یافته‌های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. با توجه به اطلاعات استخراج شده و تحلیل‌های صورت گرفته، به‌طور کلی میانگین ساعت کار در طول روز ۸:۴۰ و میانگین ساعت استراحت در طول شبانه روز ۶:۴۵ و بیشترین فراوانی ۸ ساعت بوده است. از مجموع ۷۳ نفر جامعه آماری ۳۵ نفر (۴۵/۷٪) معتقدند که توانسته‌اند تعادلی نسبی بین کار و زندگی خود برقرار کنند. نتایج مربوط به ابعاد چهارگانه و سؤالات پژوهش به اختصار در جداول ذیل (جداول ۱ الی ۴) ارائه شده است.

برای بررسی تعادل بین کار و زندگی میان جامعه آماری، گویه‌های پرسش‌نامه، مربوط به بعد کار، براساس هشت مؤلفه‌ای که در جدول شماره ۱ درج شده است مورد تحلیل آماری قرار گرفت که خلاصه نتایج آن در جدول زیر نشان داده می‌شود.



جدول ۱ - ساختار پرسش‌نامه و نتایج بعد کار (درصد)

هر روز	چندبار در هفته	یکبار در هفته	چندبار در ماه	یکبار در ماه	چندبار در سال	هیچ وقت	مؤلفه‌های بعد کار
۰	۸/۶	۲/۹	۲۲/۹	۲/۹	۲۲/۹	۴۰	۱ بردن و انجام دادن کارهای اداره در منزل
۲۰	۱۴/۲	۰	۲۸/۶	۱۱/۴	۲۰	۵/۸	۲ برگشتن دیر هنگام به منزل به دلیل حضور در محل کار (اضافه کاری)
۱۱/۴	۲۰	۲/۹	۳۱/۴	۵/۷	۲۰	۸/۶	۳ صرف نظر کردن از اوقات فراغت خود (استراحت، ورزش، تفریح و...) و پرداختن به امور کاری و شغلی
۸/۶	۲۲/۹	۲/۹	۲۰	۸/۶	۱۷/۱	۲۰	۴ کار کردن در زمان صرف ناهار (کار کردن و غذا خوردن به طور همزمان)
۵/۷	۵/۷	۵/۷	۱۴/۳	۸/۶	۳۱/۴	۲۸/۶	۵ رفتن به سرکار در تعطیلات رسمی (جمعه‌ها، مناسبت‌ها، تعطیلات نوروزی و تابستانی و...)
۵/۷	۵/۷	۵/۷	۵/۷	۸/۶	۲۸/۶	۴۰	۶ اختصاص بخشی از زمان استراحت و خواب شبانه به کار کردن
۰	۸/۶	۵/۷	۱۴/۳	۱۱/۴	۲۰	۴۰	۷ استراحت در بین ساعات کاری به غیر از زمان ناهار (حداقل ۱۵ دقیقه)
۳۴/۳	۳۱/۴	۵/۷	۱۱/۴	۲/۹	۵/۷	۸/۶	۸ فکر کردن به امور کاری و شغلی در منزل

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مؤلفه‌های «فکر کردن به امور کاری و شغلی در منزل»، «برگشتن دیر هنگام به منزل به دلیل حضور در محل کار (اضافه کاری)» و «صرف نظر کردن از اوقات فراغت خود (استراحت، ورزش، تفریح و...)» و پرداختن به امور کاری و شغلی هر روز و یا حداقل چندبار در هفته بیشترین ارتباط را با برهم خوردن تعادل کار و زندگی در بین جامعه آماری دارند و در مقابل مؤلفه‌های «اختصاص بخشی از زمان استراحت و خواب شبانه به کار کردن» و «بردن و انجام دادن کارهای اداره در منزل» کمترین نقش را در کاهش برقراری تعادل بین کار و زندگی جامعه آماری دارند. باتوجه به نتایج به دست آمده باید اذعان داشت به طور کلی در این بعد تعادل بین کار و زندگی جامعه آماری برقرار نیست.

همچنین برای بررسی تعادل بین کار و زندگی میان جامعه آماری، گویه‌های پرسش‌نامه، مربوط به بعد زندگی (سایر فعالیت‌ها)، براساس هشت مؤلفه‌ای که در جدول شماره ۲ درج شده است مورد تحلیل آماری قرار گرفت که نتایج به‌دست آمده از این بررسی‌ها در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول ۲ - ساختار پرسش‌نامه و نتایج بعد زندگی (سایر فعالیت‌ها) (درصد)

هر روز	چندبار در هفته	یک‌بار در هفته	چندبار در ماه	یک‌بار در ماه	چندبار در سال	هیچ وقت	مؤلفه‌های بعد زندگی (سایر فعالیت‌ها)	
							۱	۲
۱۱/۴	۴۲/۹	۸/۶	۸/۶	۵/۷	۸/۶	۱۴/۳	ورزش	
۳۷/۱	۳۷/۱	۲/۹	۱۴/۳	۲/۹	۵/۷	۰	پیاپیاده‌روی	
۷۴/۱	۱۴/۸	۳/۷	۷/۴	۰	۰	۰	هم‌صحبتی و گفتگو با همسر	
۵۹/۳	۲۲/۲	۷/۴	۳/۷	۳/۷	۰	۳/۷	گفتگو، صحبت و بازی با فرزندان یا رسیدگی به امور آنها	
۳۱/۴	۲۸/۶	۸/۶	۲۰	۲/۹	۲/۹	۵/۷	مطالعه آزاد (روزنامه، کتاب، مقاله و...)	
۲۸/۶	۳۱/۴	۵/۷	۱۱/۴	۱۱/۴	۰	۱۱/۴	خودارزیابی (تفکر در مورد کارها و اعمال گذشته و مرور و بررسی آنها)	
۵/۷	۵/۷	۱۷/۱	۲۵/۷	۲۰	۲۰	۵/۷	تفریح و سرگرمی همراه با خانواده یا دوستان و آشنایان (رفتن به مسافرت، پیک نیک، سینما، تئاتر، پارک، کوه پیمایی و...)	
۱۱/۴	۱۱/۴	۸/۶	۱۱/۴	۸/۶	۳۱/۴	۱۷/۱	تفریح کردن و یا انجام امور مورد علاقه فردی خود (رفتن به ورزشگاه برای تماشای مسابقات، گوش کردن به موسیقی، رفتن به کنسرت، تئاتر، رسیدگی به گل‌ها و...)	

همان‌گونه که آمارهای به‌دست آمده نشان می‌دهد، مؤلفه‌هایی که بیشترین نقش را در بالابردن برقراری تعادل بین کار و زندگی جامعه آماری داشته و بیشترین فراوانی را به‌خود اختصاص داده‌اند، عبارتند از: «هم‌صحبتی و گفتگو با همسر (به‌جز ۱۹ نفر مجرد)»، «گفتگو، صحبت و بازی با فرزندان

یا رسیدگی به امور آنها (به جز ۱۹ نفر مجرد) و «پیاده‌روی»، در مقابل مؤلفه‌هایی همچون «تفریح کردن و یا انجام امور مورد علاقه فردی خود (رفتن به ورزشگاه برای تماشای مسابقات، گوش کردن به موسیقی، رفتن به کنسرت، تئاتر، رسیدگی به گل‌ها و...)» و «تفریح و سرگرمی همراه با خانواده یا دوستان و آشنایان (رفتن به مسافرت، پیک نیک، سینما، تئاتر، پارک، کوه پیمایی و...)» کمترین نقش را در ارتباط با برقراری و افزایش تعادل کار و زندگی در بین جامعه آماری دارند. در مجموع با نظر به نتایج به‌دست آمده از بررسی مؤلفه‌های این بعد، می‌توان گفت تعادل نسبتاً مناسبی بین کار و زندگی جامعه آماری در خصوص بعد زندگی (سایر فعالیت‌ها) وجود دارد.

به‌علاوه، برای بررسی تعادل بین کار و زندگی جامعه آماری، گویه‌های پرسش‌نامه، مربوط به بعد صله ارحام، براساس چهار مؤلفه‌ای که در جدول شماره ۳ درج شده است مورد تحلیل آماری قرار گرفت. خلاصه‌ی نتایج به‌دست آمده را جدول زیر نشان می‌دهد؛

جدول ۳- ساختار پرسش‌نامه و نتایج بعد صله ارحام (درصد)

مؤلفه‌های بعد صله ارحام	هیچ‌وقت	چندبار		یک‌بار		هر چندبار در هفته	هر روز
		در سال	در ماه	در ماه	در هفته		
۱ پدر و مادر	۲/۹	۲/۹	۸/۸	۸/۸	۱۷/۶	۲۰/۶	۳۸/۲
۲ خواهر و برادر	۰	۱۴/۳	۰	۱۴/۳	۲۵/۷	۲۵/۷	۲۰
۳ اقوام درجه ۲ (عمو، عمه، دایی، خاله و...)	۰	۴۸/۶	۲۵/۷	۱۴/۳	۲/۹	۸/۶	۰
۴ دوستان، آشنایان و همکاران	۵/۷	۲۲/۹	۲۰	۱۴/۳	۵/۷	۱۱/۴	۲۰

همان‌طور که آمارهای به‌دست آمده نشان می‌دهد مؤلفه «ارتباط با پدر و مادر» بیشترین نقش، و مؤلفه‌ی «ارتباط با اقوام درجه ۲ (عمو، عمه، دایی، خاله و...)» کمترین نقش را میان مؤلفه‌های این بعد جهت برقراری تعادل کار و زندگی در بین جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش حاضر داشته‌اند. بررسی مؤلفه‌های بعد صله ارحام نیز نشان می‌دهد تعادلی نسبی بین کار و زندگی جامعه آماری در این بعد وجود دارد.

در آخر برای بررسی تعادل بین کار و زندگی میان جامعه آماری، گویه‌های پرسش‌نامه، مربوط به بعد عبادت، بر اساس هفت مؤلفه‌ای که در جدول شماره ۴ درج شده است مورد تحلیل آماری قرار گرفت که خلاصه نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ - ساختار پرسش‌نامه و نتایج بعد عبادت (درصد)

مؤلفه‌های بعد عبادت		هیچ وقت	چندبار در سال	یکبار در ماه	چندبار در ماه	یکبار در هفته	چندبار در هفته	هر روز
۱	خواندن نمازهای واجب	۲/۹	۰	۰	۲۰۹	۰	۲/۹	۹۱/۴
۲	خواندن نمازهای مستحبی	۲۸/۶	۴۲/۹	۵/۷	۵/۷	۱۴/۳	۲/۹	۰
۳	تلاوت قرآن و دعا (به صورت انفرادی)	۲/۹	۲۲/۹	۲/۹	۲۵/۷	۸/۶	۱۴/۳	۲۲/۹
۴	زیارت اماکن متبرکه	۲/۹	۶۰	۱۷/۱	۱۷/۱	۲/۹	۰	۰
۵	رفتن به نمازخانه یا مسجد برای نماز جماعت	۲۰	۲۰	۱۱/۴	۱۴/۳	۰	۱۷/۱	۱۷/۱
۶	شرکت در مراسم دعا و نیایش (زیارت عاشورا، دعای کمیل و...)	۱۴/۳	۴۰	۱۱/۴	۱۱/۴	۱۷/۱	۲/۹	۲/۹
۷	شرکت در هیأت‌ها و مجالس مذهبی (مولودی، روضه، عزاداری و...)	۱۷/۱	۵۱/۴	۱۱/۴	۱۱/۴	۵/۷	۲/۹	۰

همان‌طور که از آمارهای به دست آمده مشاهده می‌شود، تنها مؤلفه‌های «خواندن نمازهای واجب» و «تلاوت قرآن و ادعیه (به صورت انفرادی)» بیشترین نقش را در ارتباط با بالابردن برقراری تعادل بین کار و زندگی جامعه آماری داشته‌اند؛ همچنین مؤلفه‌هایی همچون «خواندن نمازهای مستحبی»، «شرکت در هیأت‌ها و مجالس مذهبی (مولودی، روضه، عزاداری و...)»، «شرکت در مراسم دعا و نیایش (زیارت عاشورا، دعای کمیل و...)» و «زیارت اماکن متبرکه» بیشترین ارتباط را با کاهش برقراری تعادل بین کار و زندگی در این بعد داشته‌اند. به عبارتی در این بعد نیز تعادل بین کار و زندگی جامعه آماری وجود ندارد.

با نظر به نتایج به دست آمده نمی‌توان گفت که بین کار و زندگی اعضای جامعه آماری تعادل برقرار است، زیرا بیش از نیمی از جامعه آماری معتقدند به دلیل ساعت کار طولانی، میزان درآمد و

استراحت کم نتوانسته‌اند تعادل خوبی بین کار و زندگی خود برقرار کنند، تحلیل‌های آماری نیز این امر را تأیید می‌کند. یکی از مهمترین عناصر برهم زننده تعادل بین کار و زندگی میزان ساعت کار و همچنین درآمد حاصل از آن است. این دو عنصر موجب می‌گردد فرد به اجبار زمان بیشتری را به کار اختصاص دهد، آمارها نشان می‌دهد: فقط ۸/۶٪ افراد هیچ‌وقت از اوقات فراغت خود (استراحت، ورزش، تفریح و...) صرف‌نظر نمی‌کنند تا به امور کاری و شغلی خود بپردازند، و تنها ۵/۸٪ افراد هیچ‌وقت به‌دلیل حضور در محل کار دیر هنگام به منزل باز نمی‌گردند، و باز هم فقط ۲۰٪ افراد در زمان صرف نهار کار نمی‌کنند، و به‌علاوه از میان جامعه آماری تنها ۴۰٪ آنان کارهای اداری خود را به منزل نمی‌برند؛ امور یاد شده نشان از تأثیرات سوء حجم و ساعات زیاد کاری دارد که موجب برهم خوردن تعادل بین کار و زندگی افراد می‌گردد، این تأثیرات تاحدی است که حدود ۶۵٪ افراد حتی در منزل نیز به امور کاری و شغلی خود فکر می‌کنند. بنابراین، مهمترین عامل در برهم خوردن تعادل بین کار و زندگی ساعت کار، حجم کار، مکفی نبودن درآمد حاصل از کار که به‌طور مستقیم فکر و زمان افراد را به‌خود مشغول داشته است.

البته ناگفته نماند، برنامه‌ریزی‌های فردی و سازمانی نقش به‌سزایی در بهبود این شرایط ایفا می‌کند، طبق آمارهای به‌دست آمده تنها ۲۸/۶٪ افراد هر روز به ارزیابی خود می‌پردازند و که این، لزوم توجه بیشتر افراد به داشتن برنامه مدون جهت خود ارزیابی را نشان می‌دهد تا به‌نحو شایسته‌تری از اوقات خود بهره برده و بتوانند بین شرایط کاری و اوضاع زندگی خود تعادلی منطقی و مناسب برقرار نمایند.

## ۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا به‌کلی کنار گذاشته شود. اما این تعادل خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را هم‌سو و

هماهنگ کرد. این هم‌سویی و هماهنگی نتایجی به‌همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به‌خوبی انجام دهند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارائه می‌کنند در این راستا تعدیل ساعت کار و استراحت (که طبق آمار به‌دست آمده میانگین ساعت کار در طول روز ۸:۴۰ دقیقه و در مقابل ساعت استراحت در طول شبانه روز ۶:۴۵ دقیقه است) نقش به‌سزایی در تحقق این امر دارد. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار گذاشته و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور هم‌زمان و هم‌سو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد.

روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده‌است که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده‌ای نه‌چندان دور می‌تواند مسأله جوامعی مانند جامعه ایران باشد. بنابراین، برای پیش‌گیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به‌ویژه اساتید و مدیران، در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند. گسترش فرهنگ تعادل بین کار و زندگی توسط صاحب‌نظران علوم انسانی و رسانه‌های جمعی و نیز انجام پژوهش در این زمینه، از جمله اقدامات اولیه و ضروری است که می‌تواند حساسیت و اهمیت موضوع را برای کلیه افراد، به‌ویژه مدیران و تصمیم‌گیران جامعه، روشن نماید.

در ادامه برای ارائه پیشنهاد به‌منظور برقراری تعادل بین کار و زندگی، راه‌کارهای مربوط به ابعاد انتخاب شده را با توجه به مؤلفه‌های ذکرشده در قالب چهار بخش به‌صورت زیر بیان شده است.

### ۱-۶- راه‌کارهای مربوط به بعد زندگی (سایر فعالیت‌ها)

۱- پرداختن به تجزیه و تحلیل خود (طبق آمار ۲۸/۶٪ افراد هر روز و ۳۱/۴٪ چندبار در هفته به ارزیابی خود می‌پردازند)؛ انسان‌ها ترکیب منحصر به‌فردی از احساسات، افکار، عقاید و توانایی‌ها هستند. آنچه دیگران را به تعادل می‌رساند حتماً نباید ما را به تعادل برساند. بیشتر انسان‌ها اکثر عمر خود را صرف رسیدن به معیارهای دیگران می‌کنند، زیرا آن‌ها می‌بینند دیگران زندگی موفق و

رضایت‌بخشی دارند و به‌همین علت از آن‌ها تقلید می‌کنند. دستیابی به تعادل کار در زندگی شامل به چالش کشیدن روش‌های فکری و رفتاری است. از باورها، ادراکات، حق انتخاب‌ها و اقدامات، می‌توان برای رسیدن به تعادل موردنیاز استفاده کرد. در همین راستا باید مثبت‌اندیشید و مسئولیت انتخاب‌ها و تصمیمات خود را برعهده گرفت. به‌علاوه باید سعی کرد ادراکات خود را تغییر داده و پذیرای افکار نو و متفاوت بود.

۲- بها دادن به افکار، احساسات و علایق خود (از آنجا که تنها ۲۲/۸٪ جامعه آماری، بیشترین زمان را برای بها دادن به افکار، احساسات و علایق خود برای چندبار در هفته و یا هر روز اختصاص می‌دهند و این امر لزوم توجه بیشتر را متذکر می‌شود) زیرا این کار به انسان بینش می‌دهد. احساسات پیام‌هایی است که می‌توان آن‌ها را خواند و از آن‌ها برای کمک به خود جهت نیل به شادی‌ها و موفقیت‌های بزرگ‌تر استفاده کرد. بنابراین باید با مثبت‌اندیشی، نگرش ذهنی «من می‌توانم» را تقویت نمود.

۳- ایجاد فرصت‌هایی جهت با هم بودن؛ مادرانی که گرفتار فشارهای روحی شدیدی هستند، می‌توانند با گذراندن اوقاتی در کنار اعضای خانواده از این فشارها تا حد چشم‌گیری بکاهند و این حالت را تعدیل کنند. همچنین پدرانی که ارتباط خانوادگی خوب و مناسبی دارند، مشکلات و مسائل کاری خود را کمتر به خانه می‌آورند.

۴- احترام به یکدیگر؛ این امر شادی بیشتری به کانون خانواده خواهد آورد.

۵- احترام به‌خود و سلامت روانی و فیزیکی.

۶- اختصاص دادن زمانی جهت ورزش و مطالعه آزاد (۴۲/۹٪ افراد چندبار در هفته ورزش می‌کنند، همچنین ۳۱/۴٪ هر روز و ۲۸/۶٪ چندبار در هفته مطالعه آزاد می‌کنند که این آمار نیز با تعدیل ساعت کار افزایش می‌یابد).

۷- انتخاب همسر مناسب و تشکیل خانواده (البته این امر متناقض با تعادل کار و زندگی در تحلیل‌ها بوده است و دلیل آن بیشتر مشکلات مالی و نیاز به اضافه کاری است. همان‌طور که در تحلیل‌ها دیده می‌شود میانگین ساعت کار متأهلین ۸:۴۰ و مجردها ۹:۲۰ است در مقابل میانگین ساعات استراحت متأهلین ۶:۵۰ و مجردها ۸ ساعت است).

## ۲-۶- راه کارهای مربوط به بعد صله ارحام

۱- اهمیت و توجه به خانواده؛ والدین خود را به عنوان زیربنا ببینید. به یاد داشته باشید که حمایت آن‌ها به شما در موفقیت‌های تان کمک می‌کند. (تحلیل‌ها نشان می‌دهد تنها ۱۱/۴٪ افراد بیشترین زمان را به تفریح با خانواده به صورت چندبار در هفته و یا هر روز اختصاص می‌دهند که لزوم توجه بیشتر به این امر را نشان می‌دهد). برای ابراز علاقه به خانواده، هم‌صحبتی و تعامل با آنان نباید منتظر تعطیلات یا مناسبت‌ها بود (۸۸/۹٪ متأهلان، چندبار در هفته و یا هر روز را به گفتگو با همسر و ۸۱/۵٪ چندبار در هفته و یا هر روز با فرزندان اختصاص می‌دهند).

۲- ارتباط و معاشرت با والدین، اقوام و دوستان.

۳- کنترل فشار روانی؛ فشار روانی ویژگی مشترک روزافزون زندگی نوین است. بنابراین باید با افزایش ارتباط با خانواده، اقوام و دوستان، فشار روانی حاصل از تنش‌های بیرونی را کاهش داد.

۴- گذراندن اوقات فراغت با یکدیگر؛ این امر موجب بهتر شدن روحیه فرد و افزایش مشارکت‌پذیری و همدلی می‌شود.

## ۳-۶- راه کارهای مربوط به بعد کار

۱- برنامه‌ریزی در جهت انجام وظایف شغلی و خانوادگی (۲۰٪ افراد هیچ‌وقت در زمان صرف نهار کار نمی‌کنند، ۵/۸٪ هیچ وقت به دلیل حضور در محل کار دیر به منزل باز نمی‌گردند و ۸/۶٪ هیچ‌وقت برای انجام کارهای خود از استراحت، تفریح و اوقات فراغت خود صرف‌نظر نمی‌کنند که این آمار نیز با عدم برنامه‌ریزی مناسب رو به نزول خواهد رفت).

۲- انتخاب شغل دلخواه که انجام آن موجب لذت باشد.

۳- مرتب کردن محیط کار؛ نظم‌بخشی به محیط کار باعث شفافیت ذهنی و تمرکز هوشمندانه‌تر فرد می‌شود.

۴- برقراری تعادل بین درآمدها و هزینه‌ها.

۵- کاهش زمان اضافه‌کاری؛ براساس نتایج پژوهش حاضر ۲۰٪ افراد هر روز، ۱۴/۲٪ چندبار در هفته و ۲۸/۶٪ چندبار در ماه به اضافه‌کاری مشغول هستند.



- ۶- تجدیدنظر در شرایط کار؛ شرایط کار باید طوری مورد تجدیدنظر قرار گیرد که برای فرد شاغل و خانواده وی، آسایش و امنیت فکری به ارمغان آورد.
- ۷- بررسی و رفع نیازهای کارکنان؛ مدیران سازمان‌ها باید بدانند کارمندان در زمینه توازن بین کار و زندگی با چه تضادهایی مواجه هستند. آنگاه می‌توانند برای بهبود این توازن گام بردارند.
- ۸- تمرکز بر فرهنگ سازمان؛ باید در سازمان فرهنگ و فضای مساعدی برای انعطاف‌پذیری وجود داشته باشد و به‌جای تأکید بر حضور افراد به عملکرد آنان توجه شود.
- ۹- آموزش مدیران و تدوین و اجرای برنامه‌های توازن کار و زندگی و سنجش مستمر میزان موفقیت این برنامه‌ها.

#### ۴-۶- راه‌کارهای مربوط به بعد عبادت

- ۱- اختصاص زمانی جهت عبادت (بر طبق تحلیل‌ها ۹۱/۴٪ افراد هر روز زمانی را به عبادت اختصاص می‌دهند).
- ۲- شرکت در مجالس مذهبی به‌منظور تقویت روحیه جمعی و افزایش آگاهی دینی.
- ۳- شرکت در نماز جماعت برای تقویت حس همبستگی و افزایش روحیه جمعی.
- ۴- زیارت اماکن متبرکه به‌منظور تقویت آرامش روحی و بهانه‌ای برای بیرون رفتن از خانه.
- ۵- برگزاری کلاس‌های آموزش دینی برای افزایش آگاهی‌های عمومی و دینی.

#### ۷- پی‌نوشت‌ها

- ۱- Alvin Toffler
- ۲- Day Of work- lifebalance
- ۳- Work & Family Month

۴- سوره یوسف، آیه ۵۵

۵- سوره هود، آیه ۱۱۲

۶- سوره النساء، آیه ۳۴

۷- سوره الانعام، آیه ۳۲

۸- Valter

۹- سوره روم، آیه ۷

۱۰- سوره البقره، آیه ۳۰

۱۱- سوره المومنون، آیه ۱۱۵

۱۲- سوره الانسان، آیه ۳

۱۳- سوره الذاریات، آیات ۵۷-۵۶

۱۴- سوره الانعام، آیه ۹۱

۱۵- سوره البقره، آیه ۱۳۸

۱۶- سوره فتح، آیه ۴

۱۷- سوره الاسراء، آیه ۱۸

۱۸- Zero-Sum Game

۱۹- Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales

## ۸- منابع

[۱] "قرآن کریم"، ترجمه الهی قمشه‌ای.

[۲] ابراهیمی، محمد حسین. "کار در اسلام"، تهران، نشر تامین، ۱۳۸۱.

[۳] رانی، تقی. "عرفان و اصول مادی، ج ۲"، تهران، نشر فردوسی، ۱۳۷۹.

[۴] ابن شعبه - حسن بن علی. "تحف العقول، ج ۲"، ترجمه پرویز اتابک، قم، نشر دار الحدیث، ۱۳۸۵.

[۵] تولستوی، لئون. "فلسفه زندگی، ج ۳"، ترجمه جلال دادگری، تهران، انتشارات اشرفی، ۱۳۵۱.

[۶] تافلر، آوین. "موج سوّم"، ترجمه شهیندخت خوارزمی، تهران، نشر نو، ۱۳۶۲.

[۷] جوادی آملی، عبدالله. "ارزش کار در اسلام"، تهران، دفتر نشر برگزیده و مؤسسه اوج فرهنگ، ۱۳۷۹.

[۸] حر عاملی، محمد بن حسن. "وسایل الشیعه"، قم، مؤسسه نشر اسلامی، ۱۳۸۴.

[۹] سیدرضی، ابوالحسن بن محمد. "نهج البلاغه، ج ۴"، ترجمه علی نقی فیض الاسلام، [بی‌جا]، نشر فقیه،

۱۳۷۸.

[۱۰] صفاری‌نیا، مجید. صالح میرحسینی، وحیده. "بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل

کار- زندگی". دو فصلنامه علمی- پژوهشی شناخت اجتماعی. سال دوم، شماره ۳، بهار و تابستان، ۱۰۱-۸۸

۱۳۹۲.

[۱۱] صلاحیان، افشین؛ کجیاف، محمدباقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین؛ حسن‌زاده، مجید. "برخی عوامل

سازمانی مؤثر بر تعارض کار- خانواده". دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار/ روان‌شناسی بالینی و

شخصیت، دانشگاه شاهد، سال هفدهم، شماره ۴۳، صص ۳۰-۲۱. ۱۳۸۹.

- [۱۲] عریضی سامانی، حمید رضا؛ دیباجی، سید میثم؛ صادقی، میثم. "بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در کارکنان اقماری". پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره، سال ۱، شماره ۲، پاییز و زمستان، صص ۱۷۰-۱۵۱. ۱۳۹۰.
- [۱۳] کاستلز، مانوئل. "عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ"، ترجمه گروهی از مترجمان با سرویراستاری علی پایا. تهران، انتشارات طرح نو، ۱۳۸۲.
- [۱۴] کلینی، محمد بن یعقوب. "اصول کافی"، ترجمه سید جواد مصطفوی، انتشارات علمیه اسلامیة، محمود کتابچی، [بی‌تا].
- [۱۵] قدسی، محمد. "زندگی چیست؟"، [بی‌جا]. نشر فرهنگ قرآن، ۱۳۷۸.
- [۱۶] قطب، محمد. "روش تربیتی اسلام"، ترجمه محمد مهدی جعفری، تبریز، نشر دانشگاه تبریز، ۱۳۷۵.
- [۱۷] متن سیاست‌های کلی نظام اداری.
- [۱۸] متن سند چشم‌انداز ایران در افق ۱۴۰۴.
- [۱۹] مطهری، مرتضی. "هدف زندگی"، تهران، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۶۰.
- [۲۰] مطهری، مرتضی. "جاذبه و دافعه علی (ع)"، چ ۵۴، تهران، نشر صدرا، ۱۳۸۷.
- [۲۱] مجلسی، محمدتقی. "بحار الانوار"، تهران، نشر دار الکتب اسلامیة، ۱۳۶۲.
- [۲۲] مدنی، حسین. "مدیریت تعادل کار و زندگی"، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۸، ۱۳۸۵.
- [۲۳] نجفی، تکتیم و اسدی، محمودرضا. "تعادل کار و زندگی"، تهران، نشر مرکز توسعه مطالعات خانواده و اداره کل آموزش بانک ملت، ۱۳۹۰.
- [۲۴] ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی‌زاده، مریم. "بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده- کار زنان شاغل". مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان، سال ۷، شماره ۱، صص ۱۵۲-۱۳۳. ۱۳۸۸.
- [۲۵] نوری طبرسی، حسین. "مستدرک الوسائل"، [بی‌جا]. نشر میرزا محمود، ۱۳۱۹.
- [۲۶] نیک‌فر، مختار. "کار در زندگی فردی و اجتماعی از دیدگاه قرآن و روایات"، تهران، نشر مرکز پژوهش‌های صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۳.
- [۲۷] هدایت، صادق. "پیام کافکا"، چ ۴، تهران، نشر امیر کبیر، ۱۳۸۴.
- [۲۸] Anxo, Dominique, Christine Franz, Angelika Kummerling. "Working time and work-life balance in a life course perspective", Eurofound, Dublin, ۲۰۱۳

- [۲۹] Cowling, Marc. "Still At Work? An Empirical Test of Competing Theories of the Long Hours Culture, from" Online at <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/۱۶۱۴/> MPRA Paper No. ۱۶۱۴, posted ۵ February ۲۰۰۷.
- [۳۰] Gilmer B. Von Haller; "*Industrial Psychology*"; New York: McGraw-Hill Co., ۱۹۶۱.
- [۳۱] Gregory, Abigail, Susan Milner. "Work- life balance: A matter of choice?". *Gender, work and organization*: Vol. ۱۶, No. ۱. ۲۰۰۹.
- [۳۲] Harvard Business Review. "*Harvard Business Review on Work and Life Balance. Harvard Business Review Press*"; ۱ edition, June ۲۰۰۰.
- [۳۳] Joshi, Sunil et al. "Work-Life Balance: A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?". From: [www.worklifebalance.com](http://www.worklifebalance.com). ۲۰۰۲.
- [۳۴] Managing Work-Life Balance International. "*Work/ Life Initiatives- The Way Ahead Report on the Year ۲۰۰۵ Survey*". Retrieved ۲۰۰۵ from: [www.worklifebalance.com.au](http://www.worklifebalance.com.au). ۲۰۰۴.
- [۳۵] Munsterberg, Hugo; "*Psychology and Industrial Efficiency*"; New York: Houghton Mifflin, ۱۹۱۳. ۲۵.
- [۳۶] Morrison, Malcom H. "Retirement and Human Resource Planning for the Aging Work Force, *Personnel Journal*; June ۱۹۸۴.
- [۳۷] McDonald, Paula, Lisa Bradley. "*The Case for work/life balance. Closing the gap between policy and practice*". ۲۰۰۵.
- [۳۸] Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales". *Journal of Applied Psychology*, ۸۱, ۴۰۰-۴۱۰. ۱۹۹۶.
- [۳۹] Nordenmark, Mikael, Mattias Strandh. "Job Control and Demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe". *Vulnerable Groups & Inclusion*. <http://dx.doi.org/۱۰.۳۴۰۲/vgi.v۳i۰.۱۸۸۹۶>. ۲۰۱۲.
- [۴۰] Jowett, Benjamin. "*Plato's the republic*". New York: The Modern Library. ۱۹۴۱.
- [۴۱] Taylor, Frederick Winslow; "*The Principles of Scientific Management*"; New York: Harper & Bros., ۱۹۱۹.
- [۴۲] Todd, Sheri. "*Improving Work-Life Balance -What Are Other Countries Doing?*" Human Resources and Skills Development Canada. ۲۰۰۴.
- [۴۳] UNISON. ۲۰۰۵. "Work Life Balance" [www.unison.org.uk/worklifebalance/index.asp](http://www.unison.org.uk/worklifebalance/index.asp).