

Design and Validation of the Work-Life Balance Model for Employees in Government Organizations Based on Islamic Thought

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: The conflict between work and life of individuals is one of the main obstacles to organizational productivity. The present study was conducted with the aim of designing and validating the work-life balance model of employees in government organizations based on the Islamic epistemological system.
Article history: Received Received in revised Accepted Available online	Method: This research is of a developmental-applied type and has been implemented with a mixed approach (qualitative and quantitative). Society and Sample: In the qualitative part, Islamic texts including Nahj al-Balagha, Nahj al-Fasaha, Mizan al-Hikmah and Mafatih al-Hayyah were reviewed. In the quantitative part, the statistical population included managers and employees of one of the government organizations (180 people), of which 127 people were selected using a simple random sampling method based on the Cochran formula. Data collection tools: In the qualitative part, the content analysis method was used, and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire was used. Validity and reliability: The validity of the questionnaire was confirmed by experts and its reliability was calculated with Cronbach's alpha (above 0.7). Analysis method: The data were analyzed in the qualitative part with thematic analysis method and in the quantitative part with partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) and Smart PLS software.
Keywords: Work-life balance, government organizations, Islamic model, content analysis, structural equation modeling	Findings: Analysis of Islamic texts led to the identification of three overarching themes (individual, organizational, and social), 9 organizing themes (planning skills, importance to health, responsibility, resilience skills, organizational support, manager support, colleague support, close family support, and other support), 27 basic themes, and 93 primary codes. Quantitative results showed that the coefficients of determination for individual (0.715), organizational (0.639), and social (0.506) factors were at an appropriate level and the model had a good fit. Conclusion: The designed model based on Islamic teachings has the necessary validity and can be the basis for human resource policies in government organizations.

طراحی و اعتبارسنجی الگوی تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی بر اساس اندیشه اسلامی

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: تضاد بین کار و زندگی افراد یکی از موانع اصلی بهره‌وری سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی مبتنی بر نظام معرفتی اسلام انجام شده است.
مقاله پژوهشی	روش: این پژوهش از نوع توسعه‌ای-کاربردی و با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) اجرا شده است.
تاریخ دریافت:	جامعه و نمونه: در بخش کیفی، متون اسلامی شامل نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه، میزان‌الحکمه و مفاتیح‌الحیاه بررسی شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی (۱۸۰ نفر) بود که بر اساس فرمول کوکران، ۱۲۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.
تاریخ بازنگری:	ابزار گردآوری اطلاعات: در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد.
تاریخ پذیرش:	روایی و پایایی: روایی پرسشنامه توسط خبرگان تأیید و پایایی آن با آلفای کرونباخ (۰/۷) محاسبه گردید.
تاریخ انتشار:	روش تجزیه و تحلیل: داده‌ها در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون و در بخش کمی با مدل‌سازی معادلات ساختاری با حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شدند.
کلیدواژه‌ها:	یافته‌ها: تحلیل متون اسلامی منجر به شناسایی سه مضمون فراگیر (فردی، سازمانی و اجتماعی)، ۹ مضمون سازمان‌دهنده (مهارت برنامه‌ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت‌پذیری، مهارت تاب‌آوری، حمایت سازمان، حمایت مدیر، حمایت همکار، حمایت نزدیکان و حمایت دیگران)، ۲۷ مضمون پایه و ۹۳ کد اولیه گردید. نتایج کمی نشان داد که ضرایب تعیین برای عوامل فردی (۰/۷۱۵)، سازمانی (۰/۶۳۹) و اجتماعی (۰/۵۰۶) در سطح مناسبی قرار دارند و مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.
تعادل کار و زندگی ، سازمان های دولتی ، الگوی اسلامی ، تحلیل مضمون ، مدل سازی معادلات ساختاری.	نتیجه‌گیری: الگوی طراحی‌شده مبتنی بر آموزه‌های اسلامی از اعتبار لازم برخوردار است و می‌تواند مبنای سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی در سازمان‌های دولتی قرار گیرد.

در دنیای پرتلاطم امروز، سازمان‌ها به عنوان پیچیده‌ترین و اثرگذارترین نهادهای اجتماعی، نقش بی‌بدیلی در توسعه جوامع ایفا می‌کنند. تحولات گسترده فناورانه، تغییر ساختار نیروی کار و افزایش انتظارات ذی‌نفعان، سازمان‌ها را با چالش‌های بی‌سابقه‌ای در حفظ و نگهداشت سرمایه‌های انسانی مواجه ساخته است (Michael et al., 2025). سازمان‌های دولتی به عنوان بزرگ‌ترین کارفرمایان در بسیاری از کشورها، مسئولیت خطیری در ارائه خدمات به شهروندان و تضمین رفاه اجتماعی بر عهده دارند. بهره‌وری و کارایی این سازمان‌ها نه تنها به منابع مالی و فناوری، بلکه به کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی کارکنان آن‌ها وابسته است. مطالعات نشان می‌دهد که فشارهای روانی ناشی از محیط کار می‌تواند به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و تمایل به ترک خدمت منجر شود (Håkansta et al., 2025). کار و زندگی شخصی، دو رکن اساسی در حیات هر فرد هستند که تعامل و هماهنگی میان آن‌ها برای حفظ سلامت جسمی و روانی افراد ضروری است. در دهه‌های اخیر، عواملی چون افزایش ساعات کاری، حضور گسترده‌تر زنان در بازار کار، رشد خانواده‌های دو شغله و گسترش خانواده‌های تک‌والد، مرزهای میان کار و زندگی شخصی را بیش از پیش درهم‌آمیخته است (Lin et al., 2024). این تغییرات نه تنها بار مسئولیت‌های شغلی، بلکه انتظارات خانوادگی و اجتماعی را نیز افزایش داده است. کارکنان امروزی فراتر از تأمین معاش، به دنبال معنا، انعطاف‌پذیری و تعادل در زندگی خود هستند و سازمان‌هایی موفق‌ترند که بتوانند این نیازها را درک و تأمین کنند (صنم‌سیر و همکاران، ۱۴۰۳).

در چنین فضایی، مفهوم تعادل کار و زندگی به یکی از دغدغه‌های اصلی محققان مدیریت و روان‌شناسی سازمانی تبدیل شده است. این مفهوم به توانایی فرد در اولویت‌بندی مناسب میان مسئولیت‌های شغلی و جنبه‌های غیرکاری زندگی (خانواده، سلامت، اوقات فراغت و رشد فردی) اشاره دارد (Shah & Barker, 2020). در آموزه‌های دین مبین اسلام نیز تعادل و میانه‌روی جایگاهی والا دارد. پیشوایان دین اسلام همواره بر رعایت تعادل در تمام شؤون زندگی تأکید کرده‌اند. امام موسی کاظم (ع) می‌فرماید که انسان باید شبانه‌روز خود را به چهار بخش تقسیم کند: عبادت و خلوت با پروردگار، تلاش برای تأمین معاش، معاشرت با دوستان مورد اعتماد، و استراحت و بهره‌مندی از تفریحات حلال (ابن‌شعبه، ۱۳۹۶). این تقسیم‌بندی به روشنی بر اهمیت توازن میان نیازهای مادی، معنوی و اجتماعی تأکید دارد. همچنین حضرت علی (ع) می‌فرماید: دین‌باور باید شبانه‌روز خود را به سه بخش تقسیم کند: زمانی برای نیایش با آفریدگارش، وقتی برای فعالیت اقتصادی‌اش، و فرصتی برای واداشتن نفس به لذت‌هایی که زیبا و حلال است (دشتی، ۱۳۹۸). با وجود تأکیدات فراگیر دین اسلام بر تعادل و میانه‌روی، سبک زندگی مدرن با چالش‌های جدی در این حوزه مواجه است. فشارهای فناورانه، دسترسی دائمی به ابزارهای دیجیتال و انتظار پاسخگویی ۲۴ ساعته، مرزهای سنتی میان کار و زندگی را از میان برده است (Al-Rasbi et al., 2025). تحقیقات جدید نشان می‌دهد که کارکنان بخش دولتی با چالش‌هایی نظیر تداخل کار و زندگی، ترس از دادن شغل و استرس اخلاقی مواجه هستند (Håkansta et al., 2025). این در حالی است که دین اسلام با تأکید بر مفاهیمی چون قناعت، پرهیز از اسراف، اهمیت خانواده و صلح‌رحم، و توصیه به کار و تلاش در کنار عبادت و استراحت، الگویی جامع برای زندگی متوازن ارائه می‌دهد.

در ایران نیز با عنایت به ارزش‌های اسلامی و تأکید قانون اساسی بر خانواده به عنوان نهاد اصلی جامعه، اهمیت تعادل کار و زندگی در سازمان‌های دولتی دوچندان است. اصل دهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، خانواده را نهاد اصلی جامعه دانسته و تمامی قوانین و سیاست‌ها را موظف به تسهیل تشکیل خانواده و حفظ قداست آن کرده است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۶۸). همچنین سیاست‌های کلی نظام اداری کشور که توسط مقام رهبری ابلاغ شده است، به طور خاص بر اهمیت

برقراری این تعادل تأکید دارد (مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری، بیتا). با این حال، کارکنان سازمان‌های دولتی در ایران با چالش‌های متعددی در حفظ تعادل میان کار و زندگی مواجه‌اند. فشارهای اقتصادی، تورم، ترافیک شهری، دوری محل کار از سکونتگاه‌ها و انتظارات شغلی فزاینده، همگی بر دشواری این تعادل افزوده است. پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که عدم تعادل کار و زندگی می‌تواند به کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و تضعیف سلامت روان کارکنان منجر شود (سلطان‌محمدی و همکاران، ۱۴۰۳). علاوه بر این، افزایش هزینه‌های زندگی و کاهش قدرت خرید در سال‌های اخیر، کارکنان را ناگزیر به پذیرش مشاغل دوم یا اضافه‌کاری‌های اجباری کرده که این امر خود بر شدت تعارض کار و زندگی افزوده و سلامت خانواده‌ها را به خطر انداخته است.

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور به موضوع تعادل کار و زندگی پرداخته‌اند. در سطح بین‌المللی، مایکل و همکاران (Michael et al., 2025) نشان دادند که کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و رضایت از زندگی رابطه مثبت دارد و رضایت شغلی این رابطه را تقویت می‌کند. هکانستا و همکاران (Håkansta et al., 2025) در یک مرور نظام‌مند بر روی کارکنان بخش دولتی، مشکلات تعادل کار و زندگی و استرس فناورانه را به عنوان چالش‌های اصلی کارکنان این بخش شناسایی کردند. لین و همکاران (Lin et al., 2024) به تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و برنامه‌های تعادل کار و زندگی بر پایداری عملکرد سازمانی پرداخته‌اند و همکاران (Septiani et al., 2024) در پژوهش خود نشان دادند که تعادل خوب نقش مهمی در کاهش سطح استرس دارد و حمایت مدیریتی پاسخگو می‌تواند احساس راحتی را تقویت کرده و فشار کاری را کاهش دهد. تروینو گارسیا و همکاران (Trevino Garcia et al., 2025) در مطالعه‌ای با ۲۴۷۶۳ کارمند بخش دولتی نروژ نشان دادند که دورکاری انعطاف‌پذیر می‌تواند استرس روانی را کاهش دهد، اما تعداد روزهای دورکاری باید متعادل باشد. همچنین کامبوج و همکاران (Kamboj & A, 2025) در هند رابطه مثبت تعادل کار و زندگی با قصد ماندگاری کارکنان را تأیید کردند و نشان دادند که حجم کار این رابطه را تعدیل می‌کند. در داخل کشور، صنم‌سیر و همکاران (۱۴۰۳) الگوی تعادل کار و زندگی زنان را با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی طراحی کردند و چهار بعد خانواده، سازمانی، شغلی و فردی را برای این تعادل شناسایی نمودند. سلطان‌محمدی و همکاران (۱۴۰۳) رابطه سلامت روان و معنویت‌گرایی با تعادل کار و زندگی را در اعضای هیئت‌علمی بررسی و رابطه معناداری میان آن‌ها یافتند. محمدی و همکاران (۱۴۰۱) نیز ابعاد و مؤلفه‌های توازن زندگی-کار را با رویکرد سبک زندگی ایرانی-اسلامی در سه بخش فردی، خانوادگی و شغلی شناسایی کردند. همچنین مقبلی مهنی و همکاران (۱۴۰۰) مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی را با رویکرد فراترکیب ارائه داده‌اند و رشیدی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، امنیت شغلی و وضعیت استخدامی باثبات از مهم‌ترین رهیافت‌های بهبود تعادل کار و خانواده هستند.

بررسی پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که علی‌رغم تحقیقات متعدد در زمینه تعادل کار و زندگی، خلأ چشمگیری در ارائه الگویی جامع و بومی مبتنی بر نظام معرفتی اسلام وجود دارد. پژوهش اشراقی و همکاران (۱۳۹۸) که به بررسی مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام پرداخته، صرفاً بر عوامل سطح فردی متمرکز بوده و به صورت کیفی انجام شده است. همچنین پژوهش محمدی و همکاران (۱۴۰۱) با رویکرد ایرانی-اسلامی، بیشتر بر نظرات خبرگان تکیه داشته و از منابع دینی به‌طور مستقیم بهره نبرده است. بنابراین، شکاف تحقیقاتی اصلی عبارت است از: فقدان الگویی جامع و اعتبارسنجی‌شده برای تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران که به‌طور هم‌زمان ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی را پوشش داده و ریشه در منابع اصیل

اسلامی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی مبتنی بر نظام معرفتی اسلام انجام شده است. اهمیت و کاربرد نتایج این پژوهش در آن است که با ارائه الگوی بومی و دینی، می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی در سازمان‌های دولتی قرار گیرد، به بهبود سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان کمک کند، و از طریق تقویت تعادل کار و زندگی، به افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت و ترک خدمت بیانجامد.

مبانی نظری تعادل کار و زندگی

تعادل کار و زندگی به عنوان یکی از مفاهیم محوری در مطالعات مدیریت منابع انسانی، تعاریف متعددی یافته است. گرینهاوس و همکاران (Greenhaus et al., 2003) این مفهوم را «میزانی که فرد درگیر شدن و رضایت خود را در نقش‌های کاری و غیرکاری به طور مساوی تجربه می‌کند» تعریف کرده‌اند. کلارک (Clark, 2000) نیز تعادل کار و زندگی را «رضایت و عملکرد مناسب در محل کار و خانه، همراه با حداقل تعارض نقش» می‌داند. تعادل کار و زندگی نسبت به تعادل کار و خانواده مفهوم گسترده‌تری است و به تمامی ابعاد زندگی غیرکاری فرد اشاره دارد. چنگ و همکاران (Chang et al., 2009) اصطلاح «کار و زندگی» را فراتر از دغدغه‌های کارکنان درباره مراقبت از فرزندان و والدین سالمند دانسته و آن را شامل موضوعاتی همچون خانه‌داری، تأمین امنیت مالی و اوقات فراغت می‌دانند. شاکلی و آلن (Shockley & Allen, 2015) نیز تعادل کار و زندگی را شامل سه مؤلفه اصلی می‌دانند: تعادل زمانی (تخصیص متوازن زمان میان کار و زندگی)، تعادل درگیری (سرمايه‌گذاري روانی متعادل در نقش‌های مختلف) و تعادل رضایت (کسب رضایت مشابه از حوزه‌های کاری و غیرکاری).

در تبیین مفهوم تعادل کار و زندگی، نظریه‌های متعددی ارائه شده است. نظریه تعارض نقش (Greenhaus & Beutell, 1985) بر تداخل نقش‌ها تمرکز دارد و معتقد است تعارض کار-خانواده زمانی رخ می‌دهد که فشارهای کاری موجب کاهش زمان و انرژی برای مسئولیت‌های خانوادگی شود یا برعکس. نظریه مرزگذاری (Ashforth et al., 2000) بر نحوه مدیریت مرزهای میان حوزه کار و زندگی تأکید دارد و بیان می‌کند که افراد مرزهای فیزیکی، زمانی و روانی میان نقش‌های مختلف خود ایجاد می‌کنند. نظریه غنی‌سازی کار-خانواده (Greenhaus & Powell, 2006) بر اثرات مثبت متقابل نقش‌ها تأکید دارد و بیان می‌کند که تجربیات، مهارت‌ها و فرصت‌های کسب‌شده در یک نقش می‌توانند عملکرد و کیفیت زندگی را در نقش دیگر بهبود بخشند. همچنین نظریه تقاضاها-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017) تعادل کار و زندگی را حاصل تعامل میان تقاضاهای کاری و خانوادگی از یک سو و منابع موجود برای پاسخ به این تقاضاها از سوی دیگر می‌داند.

مبانی اسلامی تعادل کار و زندگی

از منظر اسلامی، آموزه‌های دینی حاوی دستورالعمل‌های روشنی برای ایجاد تعادل در ابعاد مختلف زندگی انسان هستند. در اندیشه اسلامی، زندگی انسان مجموعه‌ای هماهنگ از ابعاد مادی و معنوی تلقی می‌شود و برقراری توازن میان کار، خانواده، عبادت و سایر نیازهای انسانی مورد تأکید قرار گرفته است. قرآن کریم در آیه ۷۷ سوره قصص می‌فرماید: با آنچه خداوند به تو عطا کرده است، سرای آخرت را طلب کن و بهره خود را از دنیا فراموش مکن. این آیه به روشنی بر ضرورت توجه هم‌زمان به ابعاد دنیوی و اخروی زندگی تأکید دارد. همچنین پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «پروردگارت بر تو حقی دارد، جانت بر تو حقی دارد و خانواده‌ات بر تو حقی دارد؛ پس حق هر صاحب‌حقی را ادا کن» (عابدینی مطلق، ۱۳۹۲). این روایت بیانگر آن است که در نگاه اسلامی، هر یک از حوزه‌های زندگی انسان دارای حق و جایگاه خاصی است و رعایت تعادل میان آنها ضروری تلقی می‌شود. افزون بر این، امام علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر بر توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و اختصاص زمان برای رسیدگی به امور مردم تأکید می‌کند (دشتی، ۱۳۹۸). مجموع این آموزه‌ها نشان می‌دهد که در نظام معرفتی اسلام، تعادل میان ابعاد مختلف زندگی انسان یک اصل مهم محسوب می‌شود و می‌تواند مبنایی نظری برای تبیین مفهوم تعادل کار و زندگی در سازمان‌ها فراهم آورد.

پیشینه تجربی پژوهش

در سال‌های اخیر، تعادل کار و زندگی به عنوان یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و مطالعات متعددی در این زمینه انجام شده است. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و سایر ابعاد زندگی کارکنان می‌تواند پیامدهای مثبتی همچون افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد، کاهش استرس شغلی و ارتقای کیفیت زندگی کارکنان را به همراه داشته باشد. از این رو، پژوهشگران در مطالعات مختلف به بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی و پیامدهای آن در سازمان‌ها پرداخته‌اند. به منظور تبیین جایگاه پژوهش حاضر، مهم‌ترین مطالعات داخلی و خارجی مرتبط با تعادل کار و زندگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱: نمونه‌هایی از پژوهش‌های مرتبط

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج
۱	صنم‌سیر و همکاران (1403)	طراحی الگوی تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی	تقویت ارتباط با خانواده، جو حمایتی سازمان، غنی‌سازی و بازتعریف شغلی و سازگاری با نقش‌های چندگانه به‌عنوان ابعاد اصلی الگوی تعادل کار و زندگی شناسایی شد و توجه به ابعاد خانواده، سازمانی، شغلی و فردی برای ایجاد تعادل ضروری است.
۲	سلطان‌محمدی و همکاران (1403)	بررسی رابطه سلامت روان و معنویت‌گرایی با تعادل کار و زندگی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات	بین سلامت روان و معنویت‌گرایی رابطه مستقیم و معنادار مشاهده شد و سلامت روان نیز با شدت متوسط با تعادل کار و زندگی مرتبط بود؛ معنویت‌گرایی و سلامت روان از عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی شناخته شدند.
۳	رشیدی و همکاران (1402)	شناسایی و تحلیل رهیافت‌های بهبود تعادل بین کار و خانواده کارکنان سازمان‌های دولتی شهر بیرجند	امنیت شغلی، وضعیت استخدامی باثبات، بومی بودن محل کار، فرهنگ سازمانی مثبتی بر ارزش‌های اسلامی و مهارت و تخصص کارکنان از مهم‌ترین عوامل بهبود تعادل کار و خانواده شناخته شدند.
۴	محمدی و همکاران (1401)	بررسی ابعاد و مؤلفه‌های توازن زندگی-کار با رویکرد سبک زندگی ایرانی-اسلامی	ابعاد توازن کار و زندگی در سه بخش فردی، خانوادگی و شغلی با 30 شاخص شناسایی شد و تحلیل‌های کمی رابطه معنادار میان ابعاد و مؤلفه‌های مدل را تأیید کرد.
۵	مقبلی مهنی و	ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی	بعد منفی تعادل کار و زندگی شامل مطالبات خانواده، کمبود منابع، ضعف

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج
	همکاران (1400)	اسلامی با رویکرد فراترکیب	مدیریتی، تداخل نقش‌های فردی و اختلال در سلامت فردی شناسایی شد که به عدم تعادل کار و زندگی منجر می‌شوند.
۶	ترویو گارسیا و همکاران (۲۰۲۵)	کار ترکیبی و استرس روان شناختی: مطالعه مقطعی بر کارکنان ادای بخش دولتی	دورکاری انعطاف‌پذیر می‌تواند استرس روانی کارکنان را کاهش دهد، اما تعداد روزهای دورکاری باید در سطح متعادل حفظ شود.
۷	کامبوج و همکاران (۲۰۲۵)	مدل سازی رابطه میان مرزهای کار - خانواده، تعادل کار و زندگی، حجم کار و قصد ترک خدمت کارکنان	تعادل کار و زندگی رابطه مثبت با ماندگاری کارکنان دارد و حجم کار می‌تواند این رابطه را تعدیل کند.
۸	مایکل و همکاران (۲۰۲۵)	تعهد کارکنان و مشارکت شناختی به‌عنوان تعدیل‌کننده در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعادل کار و زندگی	کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و رضایت از زندگی رابطه مثبت دارد و رضایت شغلی ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی را تقویت می‌کند.
۹	لین و همکاران (۲۰۲۴)	تأثیر تعادل کار و زندگی سبز و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایدار شرکت و ماندگاری کارکنان	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و برنامه‌های تعادل کار و زندگی سبز موجب بهبود عملکرد پایدار سازمان و افزایش حفظ کارکنان می‌شوند.
۱۰	سپتیانی و همکاران (۲۰۲۴)	برداشت‌های نسل Z از تعادل کار و زندگی، حمایت مدیریتی و سطح استرس در محیط کار	تعادل مناسب کار و زندگی موجب کاهش استرس کاری می‌شود و حمایت مدیریتی پاسخگو احساس راحتی کارکنان و کاهش فشار کاری را تقویت می‌کند.
۱۱	علم الدین (۲۰۲۳)	سنجش و اندازه‌گیری تعادل کار و زندگی	پژوهش‌های آتی باید تغییرات ناشی از رویدادهای مخرب مانند همه‌گیری کووید 19-را در سنجش توازن کار و زندگی در نظر بگیرند و همکاری پژوهشگران و سیاست‌گذاران برای تطبیق با این شرایط ضروری است.

با توجه به مطالعات داخلی و خارجی ارائه‌شده در جدول فوق، می‌توان دریافت که بخش قابل توجهی از پژوهش‌های پیشین به بررسی تعادل کار و زندگی و پیامدهای آن برای کارکنان، از جمله استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد ترک خدمت و عملکرد، پرداخته‌اند. نتایج این مطالعات به‌طور کلی بر اهمیت ایجاد تعادل میان نقش‌های شغلی و غیرشغلی تأکید دارند و نشان می‌دهند که بهبود تعادل کار و زندگی می‌تواند به ارتقای شاخص‌های فردی و سازمانی منجر شود. با این حال، مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که غالب تحقیقات انجام‌شده، تعادل کار و زندگی را در چارچوب الگوها و مفاهیم رایج غربی و عمدتاً با رویکردی صرفاً روان‌شناختی یا سازمانی بررسی کرده‌اند و کمتر به طراحی الگویی بومی بر اساس مبانی معرفتی و ارزشی اسلامی پرداخته‌اند. همچنین، تعداد اندکی از پژوهش‌ها به‌طور هم‌زمان ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی تعادل کار و زندگی را در کنار یکدیگر و در قالب یک مدل یکپارچه بررسی و اعتبارسنجی کرده‌اند، به‌ویژه در زمینه کارکنان سازمان‌های دولتی. از این‌رو، پژوهش حاضر می‌کوشد با تکیه بر نظام معرفتی و اندیشه اسلامی، ابتدا مؤلفه‌ها و ابعاد تعادل کار و زندگی را بر اساس متون دینی استخراج کرده و سپس با طراحی و اعتبارسنجی یک مدل مفهومی و تجربی برای کارکنان سازمان‌های دولتی، خلأهای موجود در ادبیات پیشین را تا حدی پوشش دهد. به بیان دیگر، نوآوری اصلی این پژوهش در تمرکز بر بنیان‌های اسلامی در تبیین تعادل کار و زندگی و تلفیق هم‌زمان ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی در قالب یک مدل بومی است که می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری و مداخله در سازمان‌های دولتی کشور فراهم آورد.

به منظور ارائه چارچوبی منسجم برای تبیین ابعاد و مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی در چارچوب اندیشه اسلامی و نیز

آزمون تجربی روابط میان آن‌ها، در این پژوهش از رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) استفاده شده است. به کارگیری این رویکرد امکان شناسایی مفاهیم و مؤلفه‌های نظری از منابع اسلامی و سپس ارزیابی تجربی الگوی حاصل را فراهم می‌سازد. بر این اساس، پژوهش حاضر با طرح اکتشافی متوالی انجام شده است؛ به گونه‌ای که ابتدا داده‌های کیفی برای استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد اصلی پدیده مورد مطالعه تحلیل شده و سپس در مرحله کمی الگوی مفهومی به دست آمده مورد آزمون قرار گرفته است. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی و از منظر مبانی استدلال مبتنی بر رویکرد قیاسی-استقرایی است؛ بدین معنا که در مرحله کیفی با رویکردی استقرایی مفاهیم و مضامین مرتبط استخراج شده و در مرحله کمی با رویکردی قیاسی روابط میان متغیرها در قالب یک مدل مفهومی مورد آزمون قرار گرفته است.

در مرحله کیفی پژوهش، داده‌های مورد نیاز از طریق بررسی منابع روایی و احادیث مرتبط با موضوع پژوهش گردآوری شد. جامعه پژوهش در این مرحله شامل متون روایی مرتبط با موضوع تعادل کار و زندگی در منابع حدیثی بود. برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شد. فرایند تحلیل بر اساس الگوی شش مرحله‌ای براون و کلارک شامل آشنایی با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، جست‌وجوی مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین و در نهایت گزارش‌دهی انجام گرفت. در نتیجه این فرایند، مفاهیم اولیه استخراج و در قالب مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر دسته‌بندی شد و ابعاد اصلی پدیده مورد مطالعه شناسایی گردید. برای افزایش اعتبار یافته‌های کیفی از روش‌هایی نظیر بازبینی و تأیید مضامین توسط خبرگان و مقایسه مستمر مفاهیم استخراج‌شده استفاده شد. یافته‌های این مرحله مبنای طراحی الگوی مفهومی پژوهش و تدوین گویه‌های پرسشنامه در مرحله کمی قرار گرفت.

در مرحله کمی پژوهش، روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و همبستگی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه گردآوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از افراد مرتبط با موضوع پژوهش بود که از میان آن‌ها بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این مرحله تصادفی ساده بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته مبتنی بر یافته‌های مرحله کیفی و ادبیات نظری پژوهش است که گویه‌های آن بر اساس مؤلفه‌ها و ابعاد استخراج‌شده تنظیم شده و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده است. به منظور بررسی روایی ابزار پژوهش از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شد؛ به گونه‌ای که روایی محتوایی پرسشنامه با نظر خبرگان و متخصصان حوزه مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای ارزیابی پایایی ابزار از شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد که مقادیر به دست آمده برای تمامی سازه‌ها بیش از حد قابل قبول (۰,۷) بوده است. برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و برای ارزیابی روایی واگرا از معیار فورنل و لارکر و شاخص HTMT استفاده شد. در نهایت، به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق، داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد. در این مرحله ابتدا مدل اندازه‌گیری از طریق بررسی بارهای عاملی، پایایی سازه‌ها و شاخص‌های روایی مورد ارزیابی قرار گرفت و سپس مدل ساختاری از طریق ضرایب مسیر، مقادیر آماره t و ضریب تعیین (R^2) بررسی شد. همچنین برای ارزیابی برازش کلی مدل از شاخص GOF استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

در این پژوهش، به‌منظور طراحی مدل از روش تحلیل تم (مضمون) استفاده شد. بدین منظور، داده‌هایی که از روش بررسی کتاب‌های میزان الحکمه، نهج البلاغه، نهج الفصاحه و مفاتیح الحیاه حاصل شد، با تکنیک تحلیل تم تجزیه و تحلیل شد. گام‌های انجام گرفته به‌منظور طراحی مدل پژوهش با تکنیک تحلیل تم به‌صورت زیر است.

مرحله اول - آشنایی با داده‌ها: در ابتدا با مطالعه کتب میزان الحکمه، نهج البلاغه، نهج الفصاحه و مفاتیح الحیاه، تمام روایات را که حاوی نکات کلیدی مرتبط با تعادل کار و زندگی بود، در جدولی با رعایت شماره هر روایت مرتب گردید.

مرحله دوم - ایجاد کدهای اولیه: در این گام، به شناسایی و تعیین کدهای اولیه پرداخته شد. در این مرحله برای هر نکته یا محتوای مطرح شده روایات که به یک موضوع خاص اشاره می‌کرد، یک کد در نظر گرفته شد. مرحله ایجاد کدهای اولیه تا مرحله‌ای که دیگر هیچ‌گونه نکته یا دیدگاهی از قلم نیفتاده باشد و همه کدها استخراج شدند، ادامه یافت. البته تلاش گردید تا با طی کردن یک فرآیند رفت و برگشتی از استخراج تمام کدها اطمینان کسب شود. چند نمونه از متن روایات و کدهای استخراج شده در جدول ۲ قابل ملاحظه است.

جدول ۲: چند نمونه از متن روایات و کدهای استخراج شده

کد استخراج شده	متن روایات	شناسه روایات
خوش رفتاری با خانواده	پیامبر اکرم (ص): از کامل‌ترین مؤمنان کسی است که اخلاقیش بهتر و نسبت به خانواده‌اش مهربان‌تر باشد.	نهج الفصاحه ص: ۱۳۰ ح ۱۰۸۷
عدم انجام کارهای گوناگون	حضرت علی (ع): کسی که به کارهای گوناگون پردازد، خوار شده پیروز نمی‌گردد.	نهج البلاغه، حکمت ۴۰۳ ص: ۵۶۷
رها کردن کارهای بی‌بهره	پیامبر خدا صلی‌الله علیه و آله - در دعا - گفت: بار خدایا! به من رحم فرما، که تازنده هستم گناهان را فروگذارم و به من رحم فرما، تا در راه آنچه بی‌بهره است به‌زحمت نیفتم.	میزان الحکمه، ج ۱۰ - فارسی، ص: ۲۸۳
پایان کار	پیامبر اکرم (ص): وقتی در کاری تصمیم می‌گیری، به سرانجام آن بیندیش؛ اگر نتیجه‌ی آن نیک بود، آن را انجام بده و اگر بد بود، از آن بگذر.	نهج الفصاحه ص: ۲۷ ح: ۱۱۹
خواب مناسب	امام رضا علیه‌السلام: خواب، سلطان مغز است و مایه قوام و نیروی بدن.	میزان الحکمه، ج ۱۲ - فارسی، ص: ۴۹۲
مقدم داشتن دیگران بر خود	امام صادق (ع): گشاده‌دستی، زکات نیک‌بختی است، و مقدم داشتن [دیگران] بر خود، فراهم آورنده عنوان بزرگواری است.	میزان الحکمه، ج ۱، ص: ۲۶
به عدالت رفتار کردن با زیردستان	پیامبر اکرم (ص): عدالت‌پیشگان روز قیامت در پیشگاه خداوند بر منبرهای نورند که در طرف راست وی جا دراند، عدالت‌پیشگان کسانی هستند که در حکم خود و زیردستان خود، به عدالت رفتار می‌کنند.	نهج الفصاحه ص: ۱۱۳ ح: ۹۳۳
پرداخت به‌موقع دستمزد	امام صادق علیه‌السلام: کسی که به خدا و روز واپسین ایمان دارد، نباید کارگری را به کار بگیرد مگر آن‌که او را از مبلغ مزدش مطلع سازد.	میزان الحکمه، ج ۱، ص: ۴۷

کد استخراج شده	متن روایات	شناسه روایات
مشورت کردن	حضرت علی (ع): هر کس خودرأی شد به هلاکت رسید و هر کس با دیگران مشورت کرد، در عقل‌های آنان شریک شد.	نهج البلاغه حکمت ۱۶۱ ص: ۵۰۳
حمایت همسر	پیامبر اکرم (ص): چهار چیز نشانه سعادت مرد است: زن شایسته، فرزندان نیکو، معاشران درستکار و روزی در شهر خود داشتن	نهج الفصاحه ص: ۱۴۲ ح ۱۲۰۱

مرحله سوم- جستجوی مضامین (تم‌ها): پس از استخراج کدها، در این مرحله کدهایی که دارای اشتراک مفهومی بودند شناسایی شد و پس از ادغام کردن آن‌ها نسبت به ایجاد مضامین پایه اقدام گردید. همچنین، مضامین پایه‌ای که دارای اشتراک مفهومی بودند باهم ترکیب شده و مضامین سازمان دهنده را ایجاد کردند، تا در نهایت سه مضمون فراگیر، نه مضمون سازمان دهنده و ۲۷ مضمون پایه شناسایی گردید.

مرحله چهارم- بازبینی مضامین (تم‌ها): پس از این که مضامین شناسایی شدند، در مرحله چهارم نسبت به بازبینی آن‌ها اقدام شد. این مرحله شامل بازبینی و تصفیه مضامین است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است و در مرحله دوم اعتبار مضامین در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود.

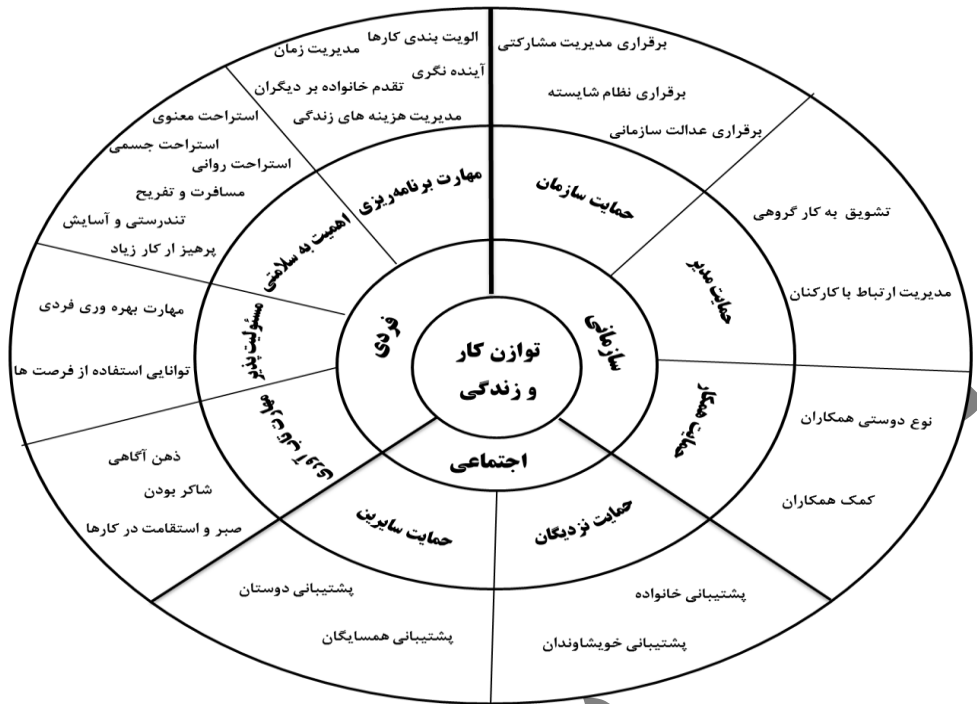
مرحله پنجم - تعریف و نام‌گذاری مضامین (تم‌ها): نهایتاً، در گام پنجم نسبت به نام‌گذاری مضامین شناسایی شده اقدام شد. نام‌گذاری در این گام بر اساس ماهیت و محتوای مضامین انجام گرفت. نتایج تحلیل مضمون در جدول ۳ قابل ملاحظه است.

جدول ۳: نتایج تحلیل مضمون

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کدهای نهایی
فردی	مهارت برنامه‌ریزی	اولویت‌بندی کارها	انجام کارهای مهم، عدم انجام کارهای غیرضروری و زائد، عدم انجام کارهای گوناگون، رها کردن کارهای بیهوده
		آینده‌نگری	دوراندیشی، عواقب امور، پایان کار، اندیشه قبل از عمل
		مدیریت زمان	چگونگی تقسیم انجام کارها، استراحت در شب، پرهیز از کار امروز را به فردا انداختن، در لحظه زندگی کردن
		مدیریت هزینه‌های زندگی	میان‌روی در خرج کردن، قناعت، پرهیز از تشریفات، پرهیز از اسراف
	اهمیت به سلامتی	برنامه‌ریزی مشترک با خانواده	توجه به خانواده، خدمت به خانواده، هزینه کردن برای خانواده، خوش رفتاری با خانواده، نیکی به خانواده
		تندرستی و آسایش	سلامتی، امنیت، عافیت، آسایش
		استراحت جسمی	لزوم خواب مناسب، پرهیز از زیاد خوابیدن، سحرخیزی
		مسافرت و تفریح	تفریح، سرگرمی، مسافرت، گردش
		استراحت معنوی	زمانی برای خود داشتن، فراغت برای نفس خود، اوقاتی برای رابطه با خدا
		پرهیز از افراط در کار	آرامش در کار کردن و کسب روزی، میان‌روی در کار کردن، تضمین روزی، عدم ترک واجبات برای روزی تضمین شده، میان‌روی در کارها
مسئولیت‌پذیر	استراحت روانی	شادابی دل و روح، یاد مرگ، تلاوت قرآن، سخنان تازه حکیمانه	
	بهره‌وری فردی	عدم شتاب‌زدگی در کارها، کار درست انجام دادن، انجام کار استوار و محکم	

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کدهای نهایی
	مهارت تاب‌آوری	توانایی استفاده از فرصت‌ها	غنیمت شمردن فرصت‌ها، گشایش خیروبرکت، اندوه فرصت سوزی
		صبر و استقامت در کارها	شکیبایی، عزم و اراده قوی، نظم در کارها، خوش‌بینی، ایستادگی و تداوم در کارها، تلاش و جدیت در کار
		ذهن آگاهی	خردورزی، استفاده از تجربه، دانایی
سازمانی	حمایت سازمان	شاکر بودن	شکرگزاری، یاد خدا، پرهیز از کفران نعمت
		برقراری مدیریت مشارکتی	مشورت با کارکنان، صداقت و راستی با کارمندان، عدم به‌کارگیری مدیریت استبدادی، عدم کار اجباری خواستن از کارکنان، تسخیر دل‌های کارکنان، دوستی با کارکنان
		برقراری نظام شایستگی	انتخاب شایستگان برای مسئولیت، ارزیابی عملکرد مسئولین
	برقراری عدالت سازمانی	به عدالت رفتار کردن با زیردستان، نهی از ستم به زیردستان، پرداخت به‌موقع دستمزد، خدمت‌رسانی به کارکنان، رسیدگی به حقوق پایمال شده کارکنان	
	تشویق به کارگروهی	با جماعت بودن، اهمیت کار دسته‌جمعی، برکت جماعت	
	حمایت مدیر	مدیریت ارتباط با کارکنان	گذشت و خشمگین نشدن نسبت به خطای کارکنان، کمک به کارکنان، خوش‌رفتاری با کارکنان، اهمیت آسان‌گیری بر کارکنان، خوش‌بینی به کارکنان، دلسوزی برای کارکنان، در دسترس بودن مدیر برای کارکنان، آموزش عملی زیردستان با کردار
حمایت همکار	کمک همکاران	باری و کمک به همکار، کمک به برادران دینی	
	نوع دوستی	ایثار، انفاق، مقدم داشتن دیگران بر خود	
اجتماعی	حمایت خانوادگی	پشتیبانی خانواده	حمایت همسر، مدارای همسر در زندگی، حمایت فرزند، حمایت والدین، حمایت برادر بزرگ‌تر
		پشتیبانی خویشاوندان	نیکی به خویشاوندان، بخشش به خویشاوندان، رسیدگی به خویشاوندان، پیوند خویشاوندی، صلح‌رحم با خویشاوندان، عدم روی گرداندن از بستگان
	حمایت غیر خانوادگی	پشتیبانی دوستان	گرامی داشتن دوستان، دوست بکرنگ، دولت مورد اعتماد، مذمت ناتوانی در دوست‌یابی، پیوند دوستی، مداومت در دوستی، دیدار دوستان، دوست خوب، نیکی به دوستان، خدمت کردن به دوستان، شاد کردن دوستان
		پشتیبانی همسایگان	نیکی به همسایه، سفارش درباره همسایه، احترام به همسایه، جویا شدن از احوال همسایه، حرمت همسایگی، حسن همسایگی، مذمت دریغ کمک به همسایه

بر اساس یافته‌های پژوهش، ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی تعادل کار و زندگی در سازمان‌های دولتی شناسایی شده شامل مهارت برنامه‌ریزی، اهمیت به سلامتی، مسئولیت‌پذیر، مهارت تاب‌آوری، حمایت سازمان، حمایت مدیر، حمایت همکار، حمایت خانوادگی و حمایت غیر خانوادگی است. البته، در مورد ساختار به‌دست‌آمده برای مدل با دو تن از استادانی که تحقیقات عمده‌ای در حوزه مدیریت اسلامی کرده‌اند و دو تن از خبرگان حوزه معارف دینی که سابقه مدیریتی دارند و یکی از اساتید حوزه خانواده، تبادل نظر صورت گرفت که آن‌ها یافته‌ها را تأیید کردند. الگوی تعادل کار و زندگی در سازمان‌های دولتی بر اساس مبانی اسلامی در شکل ۱ قابل ملاحظه است.



شکل ۱: الگوی تعادل کار و زندگی مبتنی بر نظام معرفتی اسلام

یافته‌های بخش کمی

پس از انجام تحلیل مضمون، به منظور اعتبارسنجی مدل مرحله کیفی، از ۱۲۷ نفر از مدیران و کارشناسان یکی از سازمان‌های دولتی با ابزار پرسشنامه نظرخواهی انجام گرفت. قبل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها، ابتدا با استفاده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش نشان داد که سطح معناداری برخی از متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است. و توزیع آن‌ها غیر نرمال است پس باید از نرم‌افزار پی ال اس اسمارت برای تحلیل استفاده نمود چراکه حساسیتی به نرمال یا غیر نرمال بودن شاخص‌ها ندارد. لازم به ذکر است که مدل‌های پی ال اس در دو مرحله تحلیل می‌شوند: در مرحله اول، مدل بیرونی که معادل مدل اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تأییدی است، از طریق ارزیابی روایی، پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود. در مرحله دوم، مدل درونی که مشابه مدل ساختاری در نرم‌افزارهای دیگر مانند لیزرل و آموس است، با استفاده از برآورد مسیر میان متغیرها و ارزیابی شاخص‌های برازش مدل تحلیل می‌شود. بنابراین، در این بخش ابتدا مدل بیرونی و سپس مدل درونی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مرحله اول - ارزیابی مدل بیرونی (مدل سنجش): در ابتدا باید روایی و پایایی بررسی شود. به منظور بررسی پایایی مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد که مقادیر محاسبه شده برای سازه‌های مکنون مدل در جدول ۴ قابل مشاهده است. مقادیر پایایی در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشد قابل قبول است. همچنین، مقادیر مربوط به روایی در دو قسمت روایی هم گرا و واگرا (تشخیصی) محاسبه شد. معیار AVE یکی از شاخص‌های روایی هم گرا محسوب می‌شود که نشان‌دهنده مقدار

¹ . Lisrel & Amos

همبستگی یک سازه با شاخص‌های آن است که هر چه مقدار این همبستگی بالاتر باشد، پردازش بهتر خواهد بود. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان کردند که مقدار AVE بالاتر از مقدار ۰/۴ قابل قبول است. همان‌طور که در جدول ۵ قابل مشاهده است، مقادیر پایایی و AVE برای تمام سازه‌های مدل مناسب است.

جدول ۴: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، شاخص AVE

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	شاخص AVE
مهارت برنامه‌ریزی	۰/۷	۰/۸۰۷	۰/۴۵۸
اهمیت به‌سلامتی	۰/۸۹۴	۰/۹۱۹	۰/۶۵۷
مسئولیت‌پذیر	۰/۷۱۲	۰/۸۷۴	۰/۷۷۶
مهارت تاب‌آوری	۰/۷۸۷	۰/۸۷۵	۰/۷
حمایت سازمان	۰/۹۱۸	۰/۹۴۸	۰/۸۵۹
حمایت مدیر	۰/۸۸۲	۰/۹۴۴	۰/۸۹۴
حمایت همکار	۰/۹۰۱	۰/۹۵۳	۰/۹۱
حمایت خانوادگی	۰/۷۳۳	۰/۸۸۲	۰/۷۸۹
حمایت غیر خانوادگی	۰/۷۸۷	۰/۹۰۴	۰/۸۲۵

روایی تشخیصی نیز، نشان‌دهنده وجود همبستگی جزئی بین شاخص‌های یک سازه و شاخص سازه‌های دیگر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) این‌طور بیان کردند که روایی واگرا زمانی قابل قبول است که واریانس اختصاصی هر سازه بیشتر از واریانس مشترک آن با سایر سازه‌ها (که برابر با مربع ضریب همبستگی بین سازه‌هاست) باشد. بر اساس جدول ۵، اعتبار روایی تشخیصی در سطح مناسبی قرار گرفته است.

جدول ۵: ماتریس سنجش روایی تشخیصی

ردیف	متغیرها (سازه‌ها)	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	اهمیت به‌سلامتی	۰/۸۱۱								
۲	حمایت خانوادگی	۰/۰۹۱	۰/۸۸۸							
۳	حمایت سازمان	۰/۳۹۸	۰/۱۳۶	۰/۹۲۷						
۴	حمایت غیر خانوادگی	۰/۱۵۹	۰/۸۲۵	۰/۰۵۸	۰/۹۰۸					
۵	حمایت مدیر	۰/۳۷۳	۰/۲۱۲	۰/۸۰۶	۰/۱۲۶	۰/۹۴۶				
۶	حمایت همکار	۰/۲۱	۰/۱۹۲	۰/۶۵۸	۰/۱۹۱	۰/۷۳۳	۰/۹۵۴			
۷	مسئولیت‌پذیر	۰/۳۴۵	۰/۰۱۱	۰/۲۲۷	۰/۱۳۱	۰/۱۷۴	۰/۱۵۶	۰/۸۸۱		
۸	مهارت برنامه‌ریزی	۰/۵۵	۰/۰۳۸	۰/۲۸۱	۰/۱۱۷	۰/۲۴۴	۰/۱۲۹	۰/۴۵۱	۰/۲۷۷	
۹	مهارت تاب‌آوری	۰/۲۶۶	۰/۰۶۲	۰/۲۳۴	۰/۱۷۴	۰/۲۱۲	۰/۲۵۷	۰/۵۲۳	۰/۴۸۱	۰/۸۳۷

همچنین در شرایط تخمین استاندارد بارهای عاملی، هر چه مقدار بار عاملی به یک نزدیک‌تر باشد، به این معنی است که متغیر مشاهده‌شده بهتر می‌تواند متغیر مکنون را تبیین کند. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ است، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و کنار گذاشته می‌شود. همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، بار عاملی همه پرسش‌ها بالاتر از ۰/۴ است؛ بنابراین، این شاخص‌ها تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر موردنظر است.

جدول ۶: بار عاملی سوالات پرسشنامه به تفکیک متغیرها

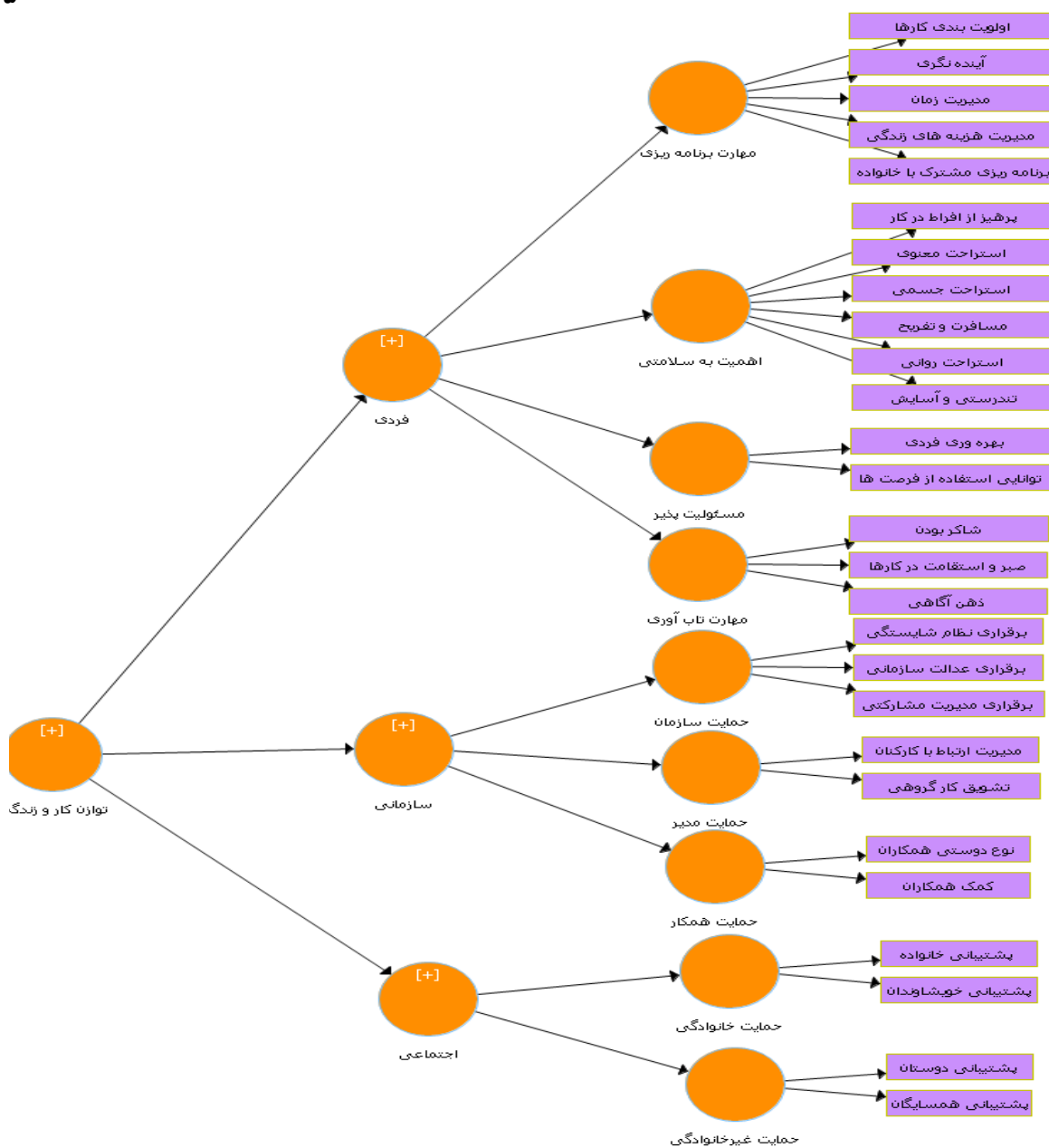
بار عاملی	متغیر -> سؤال
۰/۵۸۷	<- q_1 فردی
۰/۴۸۸	<- q_1 توازن کار و زندگی
۰/۵۰۵	<- q_10 فردی
۰/۴۰۲	<- q_10 توازن کار و زندگی
۰/۶۸۶	<- q_11 فردی
۰/۶۰۷	<- q_11 توازن کار و زندگی
۰/۵۹۹	<- q_12 فردی
۰/۴۷۶	<- q_12 توازن کار و زندگی
۰/۵۴۸	<- q_13 فردی
۰/۴۲۸	<- q_13 توازن کار و زندگی
۰/۵	<- q_14 فردی
۰/۴۳۳	<- q_14 توازن کار و زندگی
۰/۴۸۴	<- q_15 فردی
۰/۳۹۱	<- q_15 توازن کار و زندگی
۰/۶۳۲	<- q_16 فردی
۰/۵۲۴	<- q_16 توازن کار و زندگی
۰/۸۷۲	<- q_17 سازمانی
۰/۷۲۷	<- q_17 توازن کار و زندگی
۰/۸۷۹	<- q_18 سازمانی
۰/۷۳۳	<- q_18 توازن کار و زندگی
۰/۸۴۱	<- q_19 سازمانی
۰/۶۷۵	<- q_19 توازن کار و زندگی
۰/۵۵۱	<- q_2 فردی
۰/۳۸۳	<- q_2 توازن کار و زندگی
۰/۹۰۳	<- q_20 سازمانی
۰/۷۳۶	<- q_20 توازن کار و زندگی
۰/۸۵	<- q_21 سازمانی
۰/۶۸۳	<- q_21 توازن کار و زندگی
۰/۸۱	<- q_22 سازمانی
۰/۶۱۳	<- q_22 توازن کار و زندگی
۰/۸۱۷	<- q_23 سازمانی
۰/۶۰۱	<- q_23 توازن کار و زندگی
۰/۸۴۱	<- q_24 اجتماعی
۰/۲۱۳	<- q_24 توازن کار و زندگی
۰/۸۵۲	<- q_25 اجتماعی
۰/۳۰۷	<- q_25 توازن کار و زندگی
۰/۸۷۸	<- q_26 اجتماعی

بار عاملی	متغیر- < سؤال
۰/۲۴	<- q_26_توازن کار و زندگی
۰/۸۶۱	<- q_27_اجتماعی
۰/۳۵۸	<- q_27_توازن کار و زندگی
۰/۵۷۱	<- q_3_فردی
۰/۴۶۷	<- q_3_توازن کار و زندگی
۰/۵۲۱	<- q_4_فردی
۰/۳۹۴	<- q_4_توازن کار و زندگی
۰/۵۴۹	<- q_5_فردی
۰/۴۴۹	<- q_5_توازن کار و زندگی
۰/۷۱۳	<- q_6_فردی
۰/۵۹	<- q_6_توازن کار و زندگی
۰/۶۴۶	<- q_7_فردی
۰/۵۲۹	<- q_7_توازن کار و زندگی
۰/۷۷۱	<- q_8_فردی
۰/۷۴۲	<- q_8_توازن کار و زندگی
۰/۷۲۲	<- q_9_فردی
۰/۷۳۵	<- q_9_توازن کار و زندگی

جهت ارائه تصویر واضح تر از روابط بین متغیرها و شاخص ها، خروجی گرافیکی نرم افزار smart Pls در دو حالت تخمین

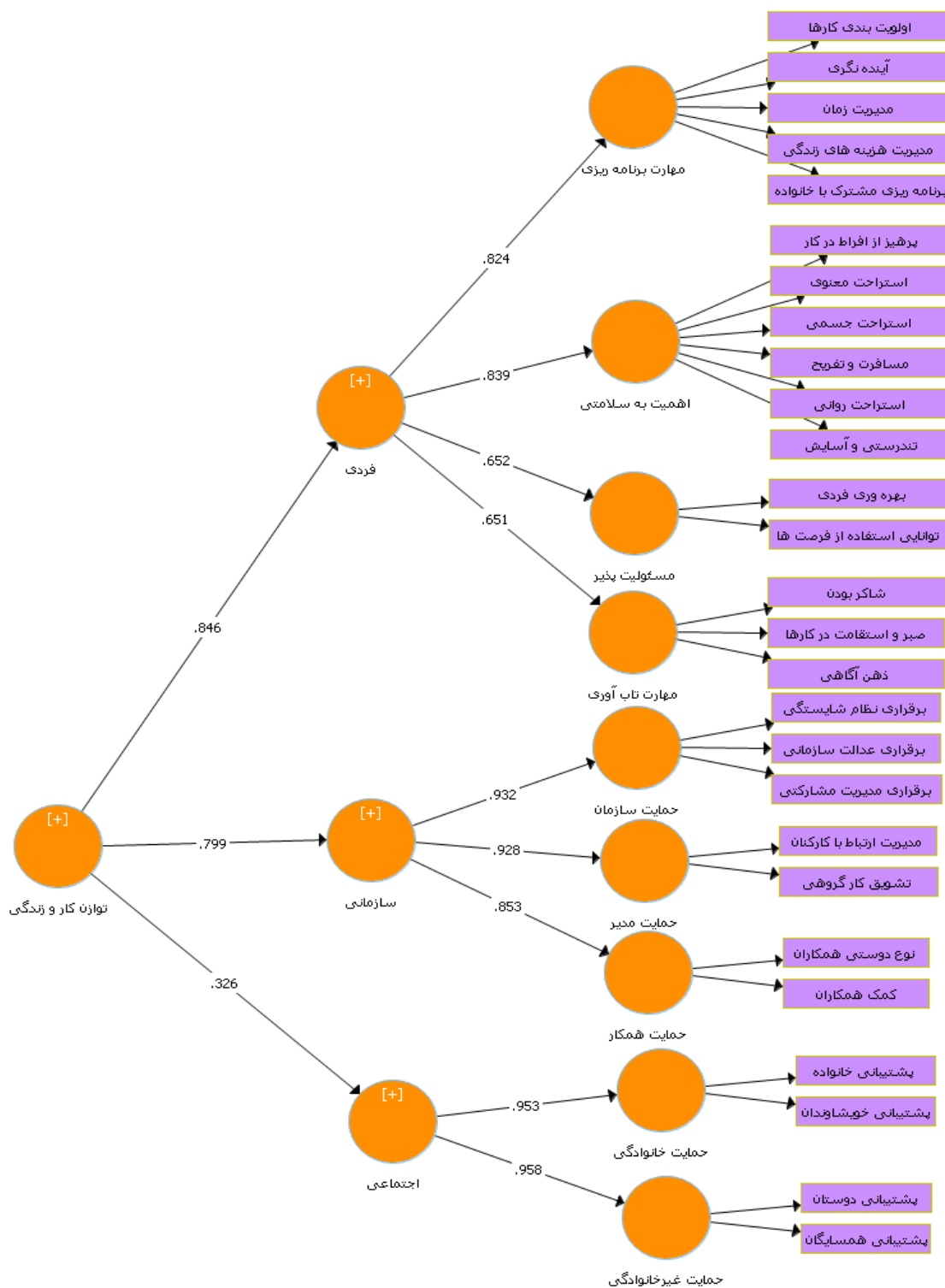
استاندارد و آماره t ارائه می گردد.

رنگ شده



شکل ۲: مدل اندازه گیری پژوهش به همراه بارهای عاملی استاندارد

همانگونه که در شکل ۲ مشاهده می شود. تمامی بارهای عاملی بین متغیرهای مکنون و گوئیه ها بالاتر از ۰/۴ بوده و در سطح مناسبی قرار دارند که تاییدکننده روایی همگرا مدل اندازه گیری است.



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش به همراه مقادیر آماره t

بر اساس شکل ۳، قدر مطلق آماره t برای تمام روابط بین متغیرها بزرگتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معناداری تمام روابط در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد. این یافته ها همراه با مقادیر ارائه شده در جدول ۷، تایید کننده قابلیت اطمینان مدل اندازه گیری است.

جدول ۷: مقدار قدر مطلق آماره t برای سوالات پرسشنامه به تفکیک متغیرها

قدر مطلق آماره t	متغیر - سوال
۹/۱۹۱	<- q_1 فردی
۶/۳۳۸	<- q_1 توازن کار و زندگی
۵/۶۸	<- q_10 فردی
۴/۲۱۵	<- q_10 توازن کار و زندگی
۱۴/۵۱۱	<- q_11 فردی
۱۰/۱۱۶	<- q_11 توازن کار و زندگی
۹/۷۸۴	<- q_12 فردی
۶/۸۱	<- q_12 توازن کار و زندگی
۶/۹۸۷	<- q_13 فردی
۵/۰۷	<- q_13 توازن کار و زندگی
۶/۳۵۹	<- q_14 فردی
۴/۶۴۳	<- q_14 توازن کار و زندگی
۶/۰۵۸	<- q_15 فردی
۴/۸۰۱	<- q_15 توازن کار و زندگی
۱۰/۹۴۸	<- q_16 فردی
۷/۵۷۹	<- q_16 توازن کار و زندگی
۳۶/۸۳۵	<- q_17 سازمانی
۹/۰۱۸	<- q_17 توازن کار و زندگی
۳۳/۷۷۴	<- q_18 سازمانی
۸/۶۹۳	<- q_18 توازن کار و زندگی
۲۴/۹۴۳	<- q_19 سازمانی
۷/۵۵۲	<- q_19 توازن کار و زندگی
۸/۷۳۱	<- q_2 فردی
۴/۵۴۴	<- q_2 توازن کار و زندگی
۴۹/۰۰۱	<- q_20 سازمانی
۸/۸۸	<- q_20 توازن کار و زندگی
۳۰/۰۲۶	<- q_21 سازمانی
۸/۲۶	<- q_21 توازن کار و زندگی
۱۸/۶۷۲	<- q_22 سازمانی
۶/۷۵۸	<- q_22 توازن کار و زندگی
۲۱/۰۶۸	<- q_23 سازمانی
۶/۷۴۴	<- q_23 توازن کار و زندگی
۳۹/۲۲۷	<- q_24 اجتماعی
۱/۴۷	<- q_24 توازن کار و زندگی
۴۶/۶۵۳	<- q_25 اجتماعی
۲/۳۷۸	<- q_25 توازن کار و زندگی
۴۷/۰۶۱	<- q_26 اجتماعی

متغیر - سوال	قدر مطلق آماره t
<- q_26 توازن کار و زندگی	۱/۷۶۵
<- q_27 اجتماعی	۳۸/۰۴۵
<- q_27 توازن کار و زندگی	۲/۷۸۶
<- q_3 فردی	۸/۹۰۴
<- q_3 توازن کار و زندگی	۵/۹۹۷
<- q_4 فردی	۶/۷۷۵
<- q_4 توازن کار و زندگی	۴/۶۳۹
<- q_5 فردی	۷/۸۱۵
<- q_5 توازن کار و زندگی	۴/۹۶
<- q_6 فردی	۱۱/۹۰۱
<- q_6 توازن کار و زندگی	۷/۳۱۲
<- q_7 فردی	۹/۵۱۷
<- q_7 توازن کار و زندگی	۶/۰۶
<- q_8 فردی	۱۸/۳۴۷
<- q_8 توازن کار و زندگی	۱۳/۱۹۱
<- q_9 فردی	۱۷/۱۰۶
<- q_9 توازن کار و زندگی	۱۶/۶۶۱

با توجه به جدول ۸، در تمام سوالات تحقیق میزان بار عاملی در سطح معناداری ۹۵ درصد بوده و بنابراین قابلیت اطمینان سوالات مدل نیز مورد تایید خواهد بود.

مرحله دوم - ارزیابی مدل درونی (مدل ساختاری): در این مرحله به بررسی برازش مدل ساختاری خواهیم پرداخت. بدین منظور از سه شاخص استفاده می‌شود. همان‌طور که در جدول شماره ۸ ملاحظه می‌شود، شاخص‌ها قابل قبول است.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل

ضریب تعیین R^2	ضریب تأثیر یا f^2 کوهن	آزمون نا پارامتری استون گیسر Q^2	مقدار مناسب شاخص
۰/۱۹ (ضعیف)، ۰/۳۳ (متوسط)، ۰/۶۴ (قوی)	۰/۰۲ تا ۰/۱۵ (ضعیف)، ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ (تأثیر متوسط) و بزرگ‌تر از ۰/۳۵ (تأثیر زیاد)	۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی)	
۰/۶۷۸	۲/۱۰۶	۰/۱۹	مهارت برنامه‌ریزی
۰/۷۰۴	۲/۳۷۸	۰/۵۱۷	اهمیت به سلامتی
۰/۴۲۵	۰/۷۳۹	۰/۳۰۳	مسئولیت‌پذیر
۰/۴۲۴	۰/۷۳۶	۰/۳۹۷	مهارت تاب‌آوری
۰/۸۶۸	۶/۵۷۲	۰/۶۷۳	حمایت سازمان
۰/۸۶۱	۶/۱۹۴	۰/۵۶۴	حمایت مدیر
۰/۷۲۸	۲/۶۷۶	۰/۵۹۶	حمایت همکار
۰/۹۰۸	۹/۲۷۰	۰/۳۳۱	حمایت خانوادگی
۰/۹۱۷	۱۱/۰۴۸	۰/۴۱۱	حمایت غیر خانوادگی

پس از برازش مدل ساختاری، ارزیابی برازش کلی مدل از طریق شاخص GOF انجام می‌شود. این شاخص مربوط به ارزیابی کل معادلات ساختاری است، به این معنا که محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش‌های اندازه‌گیری و ساختاری،

برازش کلی مدل را نیز مورد ارزیابی قرار دهد. برای معیار GOF، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند. مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۵۳۹ است که نشان دهنده برازش بسیار قوی مدل هست.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل مفهومی تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی مبتنی بر نظام معرفتی اسلام انجام شد. نتایج مرحله کیفی پژوهش با بهره‌گیری از تحلیل مضمون متون اسلامی نشان داد که تعادل کار و زندگی در این چارچوب معرفتی مفهومی چندبعدی و چندسطحی است که در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی قابل تبیین است. در سطح فردی، مؤلفه‌هایی نظیر خودتنظیمی، برنامه‌ریزی شخصی و تاب‌آوری فردی به عنوان عوامل مهم در مدیریت همزمان نقش‌های مختلف زندگی شناسایی شدند. در سطح سازمانی نیز حمایت مدیران، تعامل سازنده با همکاران و وجود سازوکارهای سازمانی حمایتی از جمله عوامل تسهیل‌کننده تعادل کار و زندگی کارکنان به شمار می‌آیند. افزون بر این، در سطح اجتماعی عواملی نظیر حمایت خانواده، روابط خویشاوندی و شبکه‌های اجتماعی حمایتی نقش مهمی در تقویت توانایی افراد برای مدیریت مسئولیت‌های کاری و خانوادگی ایفا می‌کنند. نتایج مرحله کمی و اعتبارسنجی مدل با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) نشان داد که مدل پیشنهادی از روایی همگرا و واگرا، پایایی سازه‌ها و برازش مناسب برخوردار است و می‌تواند چارچوبی قابل اتکا برای تبیین تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی فراهم کند. یافته‌های این پژوهش با بخشی از مطالعات پیشین در حوزه تعادل کار و زندگی همسو است. برای مثال، مایکل و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که تعهد کارکنان و مشارکت شناختی می‌تواند به بهبود تجربه کارکنان از تعادل میان نقش‌های کاری و شخصی منجر شود. همچنین سپتیانی و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی ادراک نسل Z از تعادل کار و زندگی دریافتند که حمایت‌های سازمانی و اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای در نحوه مدیریت مرز میان حوزه‌های مختلف زندگی دارند. نتایج این مطالعات با یافته‌های پژوهش حاضر از این جهت همخوانی دارد که نقش عوامل حمایتی و زمینه‌ای در تحقق تعادل کار و زندگی را تأیید می‌کنند. با این حال، تفاوت مهم پژوهش حاضر با بسیاری از مطالعات پیشین در این است که اغلب پژوهش‌های موجود تعادل کار و زندگی را عمدتاً در چارچوب‌های مدیریتی متعارف و در سطح فردی یا سازمانی تحلیل کرده‌اند، در حالی که در پژوهش حاضر با اتکا به آموزه‌های اسلامی، این مفهوم در چارچوبی گسترده‌تر و در تعامل میان سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. در میان پژوهش‌های داخلی نیز مطالعه اشراقی (۲۰۱۹) که به بررسی مفهوم تعادل در زندگی از منظر آموزه‌های اسلامی پرداخته است، زمینه مهمی برای بومی‌سازی این مفهوم فراهم کرده است. با این حال، تمرکز آن پژوهش بیشتر بر ابعاد فردی زندگی متعادل بوده و نقش ساختارهای سازمانی و شبکه‌های اجتماعی در تحقق این تعادل کمتر مورد توجه قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش حاضر این دیدگاه را بسط داده و نشان می‌دهد که در اندیشه اسلامی تحقق تعادل در زندگی تنها به تلاش فردی محدود نمی‌شود، بلکه مستلزم وجود بسترهای حمایتی در سطح سازمان و جامعه نیز هست. به بیان دیگر، تعادل کار و زندگی در این چارچوب به عنوان فرایندی نظام‌مند در نظر گرفته می‌شود که از تعامل میان فرد، سازمان و شبکه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد. تبیین این یافته را می‌توان در ماهیت نگرش اسلام به انسان و روابط اجتماعی جست‌وجو کرد. در این دیدگاه، انسان موجودی اجتماعی تلقی می‌شود که زندگی او در بستر شبکه‌ای از روابط خانوادگی، اجتماعی و اخلاقی معنا پیدا می‌کند. از این رو، آموزه‌های اسلامی علاوه بر تأکید بر خودکنترلی و مدیریت فردی، بر مسئولیت‌های اجتماعی، حمایت متقابل و تقویت روابط خانوادگی نیز تأکید دارند. چنین نگرشی موجب می‌شود که تعادل میان حوزه‌های مختلف زندگی نه صرفاً نتیجه مهارت‌های فردی، بلکه حاصل تعامل میان عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی باشد. این نتیجه از منظر نظری با دیدگاه‌های مطرح در نظریه مرزگذاری (Ashforth et al., 2000) نیز همخوانی دارد؛ زیرا این نظریه نیز بر نحوه تعامل و

مدیریت مرز میان نقش‌های مختلف زندگی تأکید می‌کند. با این حال، در چارچوب اسلامی این تعامل در بستری گسترده‌تر از ارزش‌های اخلاقی و روابط اجتماعی تفسیر می‌شود. از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی مستلزم اتخاذ رویکردی چندبعدی است. به عبارت دیگر، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی نباید صرفاً بر افزایش مهارت‌های فردی کارکنان در مدیریت زمان یا کاهش فشارهای کاری متمرکز باشند، بلکه لازم است به ایجاد محیط‌های سازمانی حمایتی و تقویت پیوند میان زندگی کاری و خانوادگی کارکنان نیز توجه شود. در این راستا، اقداماتی نظیر توسعه برنامه‌های رفاهی، انعطاف‌پذیری در زمان کار، تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر حمایت متقابل و توجه به نیازهای خانوادگی کارکنان می‌تواند به شکل‌گیری تعادل پایدارتر میان کار و زندگی کمک کند.

با وجود این، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز همراه است. از جمله آنکه نظام‌های اجتماعی ماهیتی پیچیده، چندبعدی و پویا دارند و روابط میان متغیرهای آن‌ها در بستر زمانی و اجتماعی مختلف دستخوش تغییر می‌شود (Bhaskar, 2005). همچنین تمرکز پژوهش حاضر بر سازمان‌های دولتی ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج به سایر بخش‌ها را با محدودیت‌هایی مواجه سازد. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با بررسی سایر منابع دینی، توسعه ابعاد مفهومی مدل و نیز آزمون آن در سازمان‌ها و بخش‌های مختلف، به تعمیق و غنای بیشتر چارچوب نظری تعادل کار و زندگی در بستر فرهنگ اسلامی کمک کنند.

پیشنهادات

بر اساس یافته‌ها، پیشنهادات زیر به سازمان‌های دولتی برای بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان ارائه می‌شود:

- برگزاری دوره‌های آموزشی مدیران با محتوای اسلامی (رفق، مدارا، عدالت)
- ایجاد گروه‌های همپاری شغلی و طرح‌های استاد-شاگردی برای تقویت حمایت همکاران
- آموزش مدیریت استرس و تقویت تاب‌آوری با تأکید بر مفاهیم اسلامی (صبر، توکل)
- ارائه تسهیلات حمایتی به خانواده‌ها (مشاوره، جلسات آگاهی‌بخشی)
- طراحی نظام ارزیابی عملکرد مبتنی بر تشویق رفتارهای مسئولانه
- بهره‌گیری از منابع دینی در برنامه‌های آموزشی و سیاست‌های رفاهی

پیشنهادات برای پژوهش‌های آینده:

پژوهش‌های آینده می‌توانند در این مسیرها حرکت کنند:

- اعتبارسنجی مدل در سایر سازمان‌ها
- بررسی تأثیر مدل بر پیامدهای سازمانی (بهره‌وری، رضایت شغلی)
- شناسایی موانع اجرایی مدل
- بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌گر (جنسیت، تأهل، تحصیلات)
- طراحی بسته‌های مداخله‌ای آموزشی

منابع

- ابن شعبه، حسن بن علی (۱۳۹۶)، تحت العقول، مترجم صادق حسن زاده، قم: انتشارات آل علی (ع).
- اشراقی، حسن، آذربایجانی، مسعود، طاهر پور کلانتری، حبیب‌الله، رهنورد آهن، فرج‌الله (۱۳۹۸). تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تعادل کار- خانواده، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹(۱)، ۳۳-۴۴.
- پناهی، کاظم، شاکری، محسن و برزگر، کاظم (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد، دوم‌هنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، ۲۰(۱)، ۲۴-۱۲.
- دشتی، محمد (۱۳۹۸). ترجمه نهج‌البلاغه، قم: انتشارات نشتا.
- رشیدی، مهدی، رحیمی، امیررضا، اسد زاده، فرشته (۱۴۰۲). شناسایی و تحلیل رهیافت‌های بهبود تعادل بین کار و خانواده کارکنان سازمان‌های دولتی شهر بیرجند، فصلنامه مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان، ۱۹(۱)، ۱۲۸-۸۷.
- سایر، آندرو. (۱۳۹۳). روش در علوم اجتماعی: رویکردی رئالیستی. ترجمه عماد افروغ، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- سلطان محمدی، آمنه، جمالی، اختر، معظمی، مجتبی (۱۴۰۳). بررسی رابطه سلامت روان و معنویت‌گرایی با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت‌علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۰(۲)، ۱۵۹-۱۵۰.
- سیر، صنم؛ دامغانیان، حسین و فرهادی نژاد، محسن (۱۴۰۳). طراحی الگوی تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۳(۱)، ۱۶-۱.

- شاکری، زهرا، بالایی، سیروس (۱۴۰۱). عوامل تأثیر تعادل کار- زندگی بر شادکامی ذهنی پرستاران بیمارستان پور سینا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- عابدینی مطلق، کاظم (۱۳۹۲). مجموعه کبیر از خاتم الانبیا (ص) تا خاتم الاوصیا (ع)، قم: توسعه قلم.
- کامرانی مهمنی، محمدمامین، امیری، علی‌نقی، اخوان علوی، سید حسین، حمیدی زاده علی (۱۳۹۷)، طراحی الگوی تعادل بین کار و خانواده در جامعه پرستاران ایران (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی جیرفت)، رساله دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- لیزوت، کن و باربارا آ. لیتواک. (۱۳۸۰). چگونه بین کار و خانواده توازن ایجاد کنیم؟، ترجمه مسعود کسایی، تهران: انتشارات همشهری.
- محمدی، مصطفی، دانش فرد، کرم الله، اسدی، اسماعیل (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توازن زندگی- کار با رویکرد سبک زندگی ایرانی-اسلامی، دو فصلنامه پژوهش‌نامه سبک زندگی ۱۵(۲)، ۱۵۳-۱۲۱.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۴). میزان‌الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: دارالحدیث.
- مقبلی مهنی، صدیقه، هادی پیکانی، مهربان، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، قیتانی، البرز (۱۴۰۰). ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی با رویکرد فراترکیب، فصلنامه ره‌یافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۱(۴)، ۹۳-۷۹.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۸). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، <https://rc.majlis.ir>
- مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری (بی‌تا)، سیاست‌های کلی نظام اداری، <https://www.smtc/312.ac.ir>
- هومن، حیدر علی. (۱۴۰۳). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- Abedini Mutlaq, Kazem (2013). *The Great Collection from the Seal of the Prophets (PBUH) to the Seal of the Will (PBUH)*, Qom: Tose Qalam.
- Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou-Karroum, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A., and Al-Adawi, S. (2023). Measurement of Work-Life Balance: A Scoping Review with a Focus on the Health Sector. *Journal of Nursing Management*.
- Al-Rasbi, A., Khan, I., & Kamri, N. B. (2025). A Proposed Vision that Aims to Improve the Work Done by Administrators from an Islamic View for Workers in Government Bodies in the Sultanate of Oman. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(8), 1523-1538.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looki.
- Bhaskar, R. (2005). *The Possibility of Naturalism :A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*. London & New York: Routledge.
- Braun, V. & V. Clarke (2006). Using Thematic Analysis in Psychology . *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, 2: 77-101.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Chang , A., McDonald, P., & Burton, p. (2009). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006 : a critical. *International Journal of Human Resource Management*, 1-72.
- Dashti, Mohammad (2019). Translation of Nahj al-Balagha, Qom: Nashta Publications. (in Persian)
- Eshraghi, Hassan, Azarbaijani, Masoud, Taherpour Kalantari, Habibollah, Rahnavard Ahan, Farajollah (2019). Explaining the concept of relationship in Islam and identifying factors of individual life based on the perspective of work-family culture, *Quarterly Journal of the Islamic University*, 9(1), 4.23. (in Persian)
- Fornell, C & ,Larcker, D.(1981) .Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error .*Journal of High Technology Management Research*39-50.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Håkansta, C., Asp, A., & Palm, K. (2025). Effects of work-related digital technology on occupational health in the public sector: A scoping review. *Work*, 81(2), 2477-2490.

- Hooman, Heydar Ali. (2024). *A Practical Guide to Qualitative Research*. Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (SAMAT). (in Persian)
- Ibn Shu'bah, Hassan ibn Ali (2017), *Under the Minds*, translated by Sadeq Hassanzadeh, Qom: Al-Ali (AS) Publications. (in Persian)
- Islamic Consultative Assembly Research Center. (1989). *The Constitution of the Islamic Republic of Iran*, <https://rc.majlis.ir> (in Persian)
- Kamboj, J., & A. E. (2025). Modelling the relationship between work-family boundaries, work-life balance, workload and employees' turnover intentions: moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(10), 3347–3373. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2024-0475>.
- Kamrani Mohmani, Mohammad Amin, Amiri, Ali Naghi, Akhavan Alavi, Seyed Hossein, Hamidzadeh Ali (2018), *Designing a Work-Family Balance Model in the Iranian Nursing Community (Case Study: Jiroft University of Medical Sciences)*, PhD Thesis, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran. (in Persian)
- Lin, Z., Gu, H., Gillani, K. Z., & Fahlevi, M. (2024). Impact of Green Work-Life Balance and Green Human Resource Management Practices on Corporate Sustainability Performance and Employee Retention: Mediation of Green Innovation and Organisational Culture. *Sustainability*, 16(15), 6621.
- Lizotte, Ken and Barbara A. Litvak. (2001). *How to create a balance between work and family?*, translated by Masoud Kasaei, Tehran: Hamshahri Publications. (in Persian)
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Michael, A. R., Maria, G. M., George, H. J., Jayacyril, G. M., & Parayitam, S. (2025). Employee Commitment and Cognitive Engagement as Moderators in the Relationship Between Quality of Work Life and Work Life Balance: A Conditional Moderated Moderated - Mediation Model. *Global Business and Organizational Excellence*.
- Moghbali Mahni, Sedighe, Hadi Peykani, Mehraban, Ebrahimzadeh Dastjerdi, Reza, Qaytani, Alborz (2021). Presenting a Negative Model of Islamic Work-Life Balance with a Meta-Composition Approach, *Quarterly Journal of New Approaches to Jihadi Management and Islamic Governance*, 1(4), 79-93. (in Persian)
- Mohammadi, Mustafa, Daneshfard, Karamollah, Asadi, Esmail (2022). Identifying the dimensions and components of work-life balance with an Iranian-Islamic lifestyle approach, *Bi-Quarterly Journal of Lifestyle Research* 15(2), 121-153. (in Persian)
- Mohammadi Rayshahri, Mohammad (2005). *Mizan-ul-Hikmah*, translated by Hamid Reza Sheikhi. Qom: Dar al-Hadith. (in Persian)
- Panahi, Kazem, Shakeri, Mohsen and Barzegar, Kazem (2021). The effectiveness of stress coping skills training on work-life balance of employees of the General Directorate of Education of Yazd Province, *Scientific Research Bimonthly of Yazd School of Public Health*, 20(1), 12-24. (in Persian)
- Presidential Public Administration Training Center (BITA), *General Policies of the Administrative System*, <https://www.smtc/312.ac.ir>
- Rashidi, Mehdi, Rahimi, Amirreza, Asadzadeh, Fereshteh (2013). Identifying and analyzing approaches to improving work-family balance among employees of government organizations in Birjand city, *Quarterly Journal of Khorasan Social-Cultural Studies*, 19(1), 128-87. (in Persian)
- Sayer, Andrew. (2014). *Method in the Social Sciences: A Realist Approach*. Translated by Emad Afrogh, Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies. (in Persian)
- Septiani, D., Jalil, A., Septia, F., & Putri, A. D. (2024). Perceptions of Generation Z About Work Life Balance, Managerial Support and Workplace's Stress Level: A Literature Review. In *International Conference On Research And Development (ICORAD)* (Vol. 3, No. 2, pp. 208-217).
- Shah, D., & Barker, M. (2020). Work-life interface: experiences of Indian IT women repatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–34. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737173>
- Shakeri, Zahra, Balya, Sirous (2022). *Factors affecting work-life balance on the mental happiness of nurses in Pour Sina Hospital*, Master's thesis, Islamic Azad University, Rasht Branch, Faculty of Management and Accounting. (in Persian)
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology*, 68(2), 283-318.

- Sir, Sanam; Damghanian, Hossein and Farhadinejad, Mohsen (2024). Designing a model of work-life balance for women with emphasis on family strength in government organizations. *Quarterly Journal of Government Organization Management*, 13(1), 1-16. (in Persian)
- Soltan Mohammadi, Ameneh, Jamali, Akhtar, Moazami, Mojtaba (2024). Investigating the relationship between mental health and spirituality with work-life balance in faculty members of Azad University, Science and Research Branch, *Quarterly Journal of Psychological Studies and*.
- Trevino Garcia, L. E., & Christensen, J. O. (2025). Hybrid work and mental distress: a cross-sectional study of 24,763 office workers in the Norwegian public sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98(4-5), 399–407. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02136-9>.

پاسخ به نظرات داور محترم

با سلام و احترام

از دقت نظر و راهنمایی‌های ارزشمند داور محترم در ارزیابی مقاله صمیمانه سپاسگزاریم. تمامی نکات مطرح شده با دقت مورد بررسی قرار گرفت و مقاله بر اساس پیشنهادهای ارائه شده مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفت. در ادامه، نحوه اعمال اصلاحات به تفکیک ارائه می‌شود.

۱. پیشینه پژوهش

با توجه به نظر داور محترم مبنی بر بازنگری در ساختار پیشینه پژوهش، این بخش به طور کامل اصلاح گردید. در نسخه بازنگری شده، ابتدا پیشینه نظری ارائه شده و سپس پیشینه تحقیقات انجام شده به صورت فشرده در متن بیان شده است. همچنین برای افزایش شفافیت و مقایسه بهتر مطالعات، پیشینه تجربی پژوهش‌ها به صورت جدول ارائه گردید. در ادامه نیز یک پاراگراف جمع‌بندی و بررسی انتقادی از مطالعات پیشین افزوده شد که در آن شکاف پژوهشی و ضرورت انجام پژوهش حاضر تبیین شده است.

۲. روش‌شناسی پژوهش

با توجه به نظر داور محترم مبنی بر ضعف در گزارش روش‌شناسی، این بخش به طور اساسی بازنگری و تکمیل شد. در نسخه اصلاح شده، نوع روش آمیخته پژوهش (روش آمیخته اکتشافی متوالی) به طور صریح بیان گردید و مراحل اجرای

بخش‌های کیفی و کمی با جزئیات بیشتری تشریح شد. همچنین جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها و نحوه تحلیل داده‌ها در هر دو بخش کیفی و کمی به طور دقیق‌تر توضیح داده شد. علاوه بر این، مطابق پیشنهاد داور محترم، شاخص‌های روایی و پایایی پس از معرفی ابزارها در هر دو بخش کیفی و کمی گزارش گردید. در بخش کیفی، برای افزایش اعتبار یافته‌ها از روش‌هایی مانند بررسی توسط خبرگان و استفاده از منابع متعدد استفاده شد و در بخش کمی نیز شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (معیار فورنل و لارکر) گزارش گردید.

۳- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نظر داور محترم مبنی بر ضعف در این بخش، قسمت بحث و نتیجه‌گیری به طور کامل بازنگری و تقویت شد. در نسخه اصلاح‌شده، یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات پیشین داخلی و خارجی مقایسه شده و تلاش شده است تا تبیین نظری مناسب برای نتایج ارائه گردد. همچنین پیامدهای کاربردی یافته‌ها برای سازمان‌ها و مدیران بیان شده و در پایان نیز محدودیت‌های پژوهش و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده ارائه گردیده است.

در پایان بار دیگر از دقت نظر و پیشنهادهای سازنده داور محترم که موجب ارتقای کیفیت علمی مقاله شد صمیمانه قدردانی می‌نمایم.