



ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی با رویکرد فراترکیب

صدیقه مقبلی‌مهنی^۱

مهربان هادی‌پیکانی^۲

رضا ابراهیم‌زاده‌دستجردی^۳

البرز قیستانی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۲۷

چکیده

تحقق سبک زندگی اسلامی یکی از ضرورت‌های اساسی برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی است. این امر خود مستلزم توجه جدی اندیشمندان به موضوع سبک زندگی و راه‌های وقوع آن در فرد سازمان و اجتماع است. هدف از این مقاله ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی با رویکرد فراترکیب بوده است. این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب صورت گرفته است. از میان مقالات اولیه، تعداد ۱۶ مقاله به منظور تحلیل انتخاب گشته و سپس به منظور تحلیل مقالات نهایی، مفاهیم و مضامین تشکیل دهنده، مولفه‌های تأثیرگذار استخراج گردیده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است بعد سلبی شامل مولفه‌های پیشایند و پیامدهای تعادل کار و زندگی که به نوعی با عدم تعادل کار و زندگی همراه می‌شود، طبقه‌بندی و ارائه گردیده است. از مفاهیم و معانی استخراج‌شده پژوهش برای سازمان‌دهی شاخص‌های موجود، ۱۸ مقوله اصلی در سازوکار طراحی مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی تبیین گردیده است. بعد سلبی به نوعی از بین برنده یا به‌عنوان سد راه تعادل کار و زندگی قلمداد می‌شود، با لحاظ کردن عوامل بعد سلبی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌توان کیفیت زندگی کاری را تعالی بخشید.

کلمات کلیدی

تعادل، کار، زندگی اسلامی، بعد سلبی.

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. mogbelimahani@gmail.com
۲- گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول) dr.hadipeykani@gmail.com
۳- گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. dr.ebrahimzadehdastjerdi@gmail.com
۴- گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. dr.gheytani@gmail.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، مفهوم تعادل کار- زندگی به‌عنوان موضوعی مجزا در ادبیات کار- زندگی ظهور پیدا کرده است (گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳). پیشینه اصطلاح تعادل کار- زندگی در ادبیات تخصصی بیشتر مرتبط با پدیده حضور زنان در محیط‌های کاری بوده است (گریگوری و میلنر، ۲۰۰۹). بسیاری از سازمان‌ها به اهمیت تعادل در کار و زندگی پی برده‌اند و آن را مورد ارزیابی قرار می‌دهند (سارنجی و تالگاسپیتا، ۲۰۱۶). سازمان‌ها می‌دانند که دیگر هیچ سازمانی بدون سطح مشخصی از رضایت شغلی و تضاد بین کار و زندگی کارکنان نمی‌تواند به اهداف خود دست پیدا کند (توراچا، ۲۰۱۳). میجر و لاووزن پیشنهاد می‌دهند که سازمان‌ها باید سیاست‌های حمایت‌کننده‌ای را اجرا کنند که به مدیران درجاتی از استقلال و انعطاف‌پذیری برای برقراری انطباقات فردی می‌دهد. هرچه اطلاعات یک سازمان از کارکنانش بیشتر باشد، سرپرست‌ها از تعارض بین کار و زندگی کارمند خود آگاهی بیشتری خواهند داشت (آلیسون، ۲۰۱۷) و تحلیل درست نیازها با در نظر گرفتن کل سازمان، یک مولفه اساسی برای پاسخ‌گویی به مسائل کار و خانواده است (وانگ، ۲۰۱۷).

تحقیقات گسترده و رو به ازدیادی در زمینه تعارضات کار و خانواده و مسائل کار و زندگی انجام گرفته است، زیرا که بسیاری از سازمان‌ها و کارکنان به دنبال یافتن راه‌هایی برای مدیریت بهتر تنش‌های بین کار و دیگر نیازهای زندگی هستند (وادسورت، ۲۰۱۶). محققین معتقدند که تعادل بین کار و زندگی به سلامت و رفاه افراد کمک نموده و می‌تواند نقشی محوری برای ایجاد یک جامعه سالم و فعال ایفا کند (هالپن، ۲۰۰۵)؛ بنابراین آن‌ها می‌کوشند راه‌حل‌هایی برای حل چالش‌هایی که کارکنان با آن‌ها در تلفیق زندگی کاری و خانوادگی خود مواجه می‌شوند، بیابند. ایجاد تعادل میان کار و زندگی منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله این‌که مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از تأثیرات تجربیات منفی در تمامی نقش‌ها محافظت کرده و حمایت می‌نماید (وارنر، ۲۰۱۶). علاوه بر این تأثیر محافظتی، این‌طور تصور می‌شود که تعادل در کار و زندگی، رفاه را به نحو مستقیم‌تری افزایش می‌دهد. مارکز و مک‌درمید (۱۹۹۶) معتقدند افراد متعادل در هنگام مواجهه با نیازهای یک نقش، برای لذت بردن از لحظات زندگی آماده‌ترند؛ زیرا از نظر افراد هیچ نقشی نسبت به نقش‌های دیگر کم ارزش محسوب نمی‌شود. مطابق با این استدلال، افراد متعادل سطوح پایین‌تری از استرس را در هنگام اجرای نقش‌ها تجربه می‌کنند و این استرس کمتر، احتمالاً به این دلیل است که افراد در نقش‌هایی شرکت می‌کنند که در ایفای این نقش‌ها موفق‌ترند.

ارایه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی

در واقع، محققین دریافته‌اند که افراد نسبت به هم‌تاهای نامتعادل خود فشار نقشی کمتر، راحتی بیشتر در ایفای نقش و افسردگی کمتر را در هر یک از نقش‌های خود تجربه می‌کنند. بعلاوه، مشارکت متعادل در نقش‌های مربوط به کار و زندگی می‌تواند تعارض‌های دیرینه کار و زندگی را کاهش دهد. از آنجایی که افراد متعادل، در هر دو نقش به‌طور کامل شرکت می‌کنند، به‌پیش آمده‌ای اقتصادی اجازه نمی‌دهند تا به‌طور دائم مانع از ایفای نقش‌های آن‌ها شوند (سیرانپا، ۲۰۱۶). در عوض، آن‌ها روال‌های عادی و دائمی را ایجاد می‌کنند که آن‌ها را قادر می‌سازد تا با پرهیز از تعارض شدید بین کار و خانواده، پاسخ مناسبی به نیازهای طولانی مدت تمامی نقش‌ها بدهند. در مجموع، پیش‌بینی می‌شود که مشارکت متعادل در نقش‌های کار و خانواده با رفاه افراد مربوط باشد، زیرا چنین تعادلی تعارض و تنش بین کار و زندگی - که هر دو از میزان رفاه فرد می‌کاهند- را کم می‌کند (گراهام، ۲۰۱۷).

سرمایه‌گذاری زیاد و برابر در زمان و مشارکت در کار و امور زندگی، تعارض و تنش در کار و زندگی را کاهش می‌دهد و به‌موجب آن کیفیت زندگی فرد بالا می‌رود. تأثیرات سودمند تعادل، بر مبنای فرضیه تعادل مثبت می‌باشند. برای تعیین این‌که آیا تعادل مثبت و تعادل منفی تأثیرات متفاوتی بر کیفیت زندگی دارند، لازم است تا افرادی که سطح کلی بالاتری از مشارکت در نقش‌های ترکیبی کار و خانواده دارند را از افرادی که سطح کلی کمتری از این مشارکت را نشان می‌دهند، متمایز نمود. برای مثال، افرادی که مدت زمان قابل ملاحظه‌ای را به نقش‌های ترکیبی کار و خانواده‌شان اختصاص می‌دهند و این زمان را به‌طور مساوی بین این دو نقش توزیع می‌کنند، تعادل زمانی مثبتی را تجربه می‌کنند. در مقابل، افرادی که تنها مدت زمان محدودی را به نقش‌های ترکیب‌شده‌ی کار و خانواده‌شان اختصاص می‌دهند و این زمان محدود را به‌طور مساوی بین این دو نقش توزیع می‌کنند، تعادل زمانی منفی را به نمایش می‌گذارند. به همین ترتیب، افرادی که مقدار قابل ملاحظه‌ای از مشارکت روان‌شناختی را در نقش‌های ترکیب‌شده‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند و این مشارکت قابل ملاحظه را به‌طور مساوی بین نقش‌های کار و خانواده‌شان توزیع می‌نمایند، تعادل مشارکت مثبتی را نشان می‌دهند، درحالی‌که کسانی که مشارکت محدودشان را به‌طور مساوی بین این نقش‌ها توزیع می‌کنند، تعادل مشارکت منفی را نمایش می‌دهند (وارنر، ۲۰۱۶). وقتی افراد زمان یا مشارکت بیشتری را به نقش‌های ترکیبی‌شان اختصاص می‌دهند، زمان و مشارکت بیشتری دارند تا آن را بین کار و خانواده تقسیم نمایند. در این وضعیت، عدم تعادل می‌تواند تفاوت‌های بزرگی را بین زمان حضور در محل کار و زمان حضور در خانواده یا بین مشارکت در کار یا رسیدگی به امور خانوادگی منعکس نماید و در نتیجه تعارض و تنش شدیدی را بین کار و خانواده ایجاد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

می‌کند که از کیفیت زندگی می‌کاهد. گرین‌هاوس، کالینز و شاو (۲۰۰۳) بر این باورند که تعادل مثبت در مقایسه با تعادل منفی تأثیرات مثبت عمده‌ای بر کیفیت زندگی می‌گذارد. وقتی افراد زمان یا مشارکت محدودی را در نقش‌های ترکیبی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند، پیش‌بینی می‌شود که این تعادل سود کمی داشته یا اصلاً سودمند نباشد. در این شرایط، از آنجاکه زمان و مشارکت کمی برای توزیع کردن وجود دارد، عدم تعادل تفاوت‌های کوچکی را بین زمان کار و زمان خانواده یا بین مشارکت در کار یا رسیدگی به امور خانوادگی منعکس می‌نماید و باعث جلوگیری از بروز هرگونه تعارض شده و یا میزان تعارضات و تنش‌های بین کار و زندگی که از کیفیت زندگی شخص می‌کاهد را کاهش می‌دهد. با توجه به موارد گفته‌شده، پژوهش حاضر در پی آن است که ضمن شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار در تعادل کار و زندگی به ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی بپردازد. از این رو پرسش اصلی تحقیق با توجه به هدف تحقیق عبارت است از: مدل سلبی تعادل کار و زندگی با رویکرد فراترکیب کدام است؟

مروری بر مبانی نظری پژوهش

خط‌مشی‌های تعادل کار و زندگی: تغییرات جمعیت شناختی و جامعه‌شناختی در محیط‌های کاری، در هر دو بخش خصوصی و دولتی، از سال‌های ۱۹۶۰، توجه را به تدریج اما فزاینده، به سوی نیاز به خط‌مشی‌هایی که کارکنان را در متعادل کردن زندگی کاری و خانوادگی‌شان کمک کند، سوق داد. در دهه‌های گذشته، بر مبنای الزامات سخت و طاقت‌فرسای محیط کاری که توجهی به تقاضاهای خانواده نداشت؛ اندیشه «جدایی کار-خانواده» رواج گسترده داشت و بر محیط‌های کاری حاکم بود؛ زیرا مردان اکثریت نیروی کار را تشکیل می‌دادند و همسران آنان برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی و حمایت از آنان در خانه می‌ماندند. در طی این سال‌ها، تغییر جمعیت شناختی در نیروی کار روی داد، سهم کارکنان مرد با آن نوع حمایت سنتی به حداقل رسید و انواع گوناگونی از کارکنان غیر سنتی (زنان، معلولان، سالخوردگان، دانشجویان و مردانی با مسئولیت‌های خانوادگی) اکثریت نیروی کار را شامل شدند. این گروه با تعارض میان تقاضاهای سخت و غیر منعطف کاری و نیازها و مسئولیت‌های خانوادگی و شخصی، روبرو شدند (سالترستین و همکاران، ۲۰۰۱). به‌منظور کاهش بار تعارض کار-خانواده، خط‌مشی‌های تعادل کار-زندگی، از اوایل و اواسط دهه هشتاد به وجود آمده‌اند (ازیدن، ۲۰۰۴). انتظار می‌رود که خط‌مشی‌ها با انعطاف‌پذیری در مکان و زمان انجام کار و فراهم کردن امکان استفاده از مرخصی‌های

ارابه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی

مختلف، موجب شوند تا کارکنان کنترل بیشتری بر شرایط کار داشته باشند و بتوانند به نیازهای خانواده خود پرداخته و بین کار و زندگی خود تعادل ایجاد نمایند (کالان، ۲۰۰۷).

خطمشی‌های تعادل کار-زندگی که خطمشی‌های خانواده محور و خطمشی‌های حامی خانواده نیز نامیده می‌شوند، از جمله خطمشی‌های منابع انسانی هستند که با هدف پاسخ‌گویی به نیازهای مرتبط با وظایف خانوادگی کارکنان و ایجاد هماهنگی بین تقاضاهای کاری و خانوادگی به وجود آمده‌اند. سابقه پیدایش آنان به اوایل تا اواسط دهه ۱۹۸۰ برمی‌گردد؛ اما از آن‌ها به‌عنوان مشهورترین و متداول‌ترین ابتکارات محیط‌های کاری در دهه ۱۹۹۰ میلادی یاد می‌شود (ازدین، ۲۰۰۳). تعریف واحدی از آن‌چه تحت عنوان خطمشی‌ها و یا اقدامات تعادل کار-زندگی نامیده می‌شود، وجود ندارد؛ این واژه معمولاً برای اشاره به یکی از موارد زیر استفاده می‌شود: حمایت سازمانی برای مراقبت از بستگان، گزینه‌های انعطاف‌پذیری در کار و مرخصی‌های خانوادگی یا شخصی (بیورینگارد و هنری، ۲۰۰۹). کالان‌همین دسته‌بندی را تحت عنوان خطمشی‌های خانواده محور، مطرح می‌کند و آن‌ها را مجموعه‌ای از شرایط و موقعیت‌های رسمی و غیررسمی می‌داند که با هدف قادر ساختن افراد به ایجاد هماهنگی بین مسئولیت‌های خانوادگی و استخدامی‌شان، طراحی شده‌اند (کالان، ۲۰۰۷). خطمشی‌های کار-خانواده عمدتاً شامل تمهیدات مراقبتی (مثل مهدکودک یا هزینه آن) هستند که دامنه محدودی از افراد را شامل می‌شود و عمدتاً به کارکنانی اختصاص می‌یابد که دارای مسئولیت‌های مراقبتی هستند، مثل مادران دارای نوزاد؛ درحالی‌که خطمشی‌های تعادل کار-زندگی، تمهیدات انعطاف‌پذیری در کار را شامل می‌شود و امکان استفاده از آن‌ها برای کلیه کارکنان، اعم از زن و مرد، پیر و جوان، با مسئولیت‌های خانوادگی یا بدون آن، وجود دارد (لوییس و هامپرت، ۲۰۱۰).

مرور پیشینه پژوهش: محمدیان وهاب زاده (۱۳۹۷) به بررسی نقش تعارض در کار و زندگی شخصی افراد با شیفت کاری در گردش مورد مطالعه بیمارستان‌های خاتم‌الانبیاء شاهرود و حضرت فاطمه میاندوآب پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از میزان بالای تعارض میان کار و زندگی شخصی در افراد با شیفت کاری در گردش می‌باشد به طوری که عامل تعارض زمانی کار و زندگی شخصی با میانگین ۹۳/۱۵ بیشترین میزان تعارض و متغیر تعارض بر پایه تنش یا فشار با میانگین ۶۳/۱۵ در رتبه دوم و درنهایت عامل تعارض بر پایه رفتار با میانگین ۸۷/۱۴ رتبه سوم را در بروز تعارضات کار و زندگی به خود اختصاص داده‌اند. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۷) به ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی پرداخته‌اند. با توجه به نتایج پژوهش چهار نوع تعادل در الگوی نهایی این پژوهش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

شناسایی شد. در این چهار تعادل، دو عامل تنوع و هزینه برنامه‌ها و همچنین گستره‌ی برنامه‌های تعادل نیز تعیین‌کننده برنامه‌های تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا بوده است. تعادل آرمانی، تعادل مستمر، تعادل مقطعی و تعادل نمایشی چهار حالت تعادلی موجود در سازمان برحسب معماری منابع انسانی را تشکیل داده‌اند. سالیوان (۲۰۱۹) در مقاله به بررسی نابرابری جنسیتی در تعادل کار و خانواده پرداخته‌اند. نابرابری‌های جنسیتی در تعادل بین کار و خانواده پیامدهای گسترده‌ای دارد: زنان بیشترین بار کار و مراقبت بدون دستمزد را به دوش می‌کشند، هم فرصت‌های شغلی خود را کاهش می‌دهند و هم به شکاف دستمزد جنسیتی کمک قابل توجهی می‌کنند. نابرابری جنسیتی در حقوق به‌طور پیچیده‌ای با نابرابری جنسیتی در تعادل بین کار و خانواده ارتباط دارد، به‌ویژه در تقسیم‌کار با حقوق و بدون دستمزد. زنان بیشترین بار کار و مراقبت بدون حقوق را به دوش می‌کشند و فرصت‌های خود را برای اشتغال و پیشرفت شغلی کاهش می‌دهند. گستردگی این نابرابری بین‌المللی است و برای اصلاح آن هم به رویکردهای سیاستی نوآورانه و هم به تغییرات عمده در نگرش‌ها نیاز است. چو آلن (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «خانواده فراملی: گونه شناسی و مفاهیم تعادل کار و خانواده» انجام داده‌اند. در تعداد فزاینده‌ای از خانواده‌ها، اعضاء خانواده در سراسر مرزهای کشور پراکنده شده‌اند، اما روابط نزدیک خود را حفظ می‌کنند، آن‌ها یک‌گونه شناسی ارائه داده‌اند که از طریق آن می‌توان اشکال مختلف خانواده‌های فراملی را درک کرد. در مرحله بعد، ما تعریفی از تعادل کار و خانواده ارائه شده که جنبه‌های منحصر به فرد خانواده‌های فراملی را در نظر می‌گیرد. در نهایت، نحوه تفاوت تعادل کار-زندگی ویژگی‌های خانواده‌های فراملی را مورد بحث قرار گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی با استفاده از روش فراترکیب انجام شده است. روش فراترکیب به‌منظور شناخت عمیق پیرامون پدیده مورد مطالعه مورداستفاده قرار می‌گیرد. سندلوسکی و باروسو برای روش فراترکیب ۷ مرحله را مشخص کرده‌اند که بیشتر مورداستفاده محققان قرار گرفته است که این مراحل به شرح ذیل می‌باشد:

مرحله اول: تنظیم سؤال‌های پژوهش

نخستین گام در فرایند فراترکیب تنظیم پرسش‌های پژوهش می‌باشد. نخستین سؤال برای شروع فرایند فراترکیب چه چیزی است. شاخص‌های اصلی مقوله در پژوهش مورد مطالعه کدام‌اند؟ شاخص‌های مقوله در پژوهش مورد مطالعه شامل چه مواردی است؟ شاخص‌های مقوله مورد مطالعه چه ارتباطی با

ارائه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی

همدیگر دارند؟ در پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی پژوهش که ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی است، در این تحقیق، تلاش شده است تا بر اساس مطالعه پژوهش‌های انجام‌شده پیشین، به دسته‌بندی و ارائه ساختار یافته مراحل شکل‌گیری آن در قالب مدل پرداخته شود.

مرحله دوم: تبیین سؤالات اصلی، کلمات کلیدی و منابع جهت جستجوی اطلاعات در این مرحله با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی و پایگاه اطلاعاتی داخلی به بررسی در میان مقالات پرداخته شده است.

مرحله سوم: بررسی و جستجوی انتخابی مقالات و منابع مرتبط در این مرحله ابتدا با توجه به سؤال پژوهش مقالات دریافتی مورد بررسی قرار گرفته و چندین بار مورد بازبینی قرار گرفته‌اند. بر اساس عوامل مختلفی مانند میزان ارتباط با موضوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و تلاش شده است که بیشترین ارتباط را با موضوع تحقیق داشته باشند. مقالاتی که ارتباط کمتری با موضوع پژوهش داشته‌اند، از فرایند تحلیل کنار گذاشته شده‌اند. در نهایت از بین مقالات اولیه تعداد ۱۶ مقاله که نزدیک‌ترین ارتباط موضوعی با مفهوم تعادل کار و زندگی را دارا بودند انتخاب وارد مرحله بعدی شده‌اند

جدول ۱- مقالات استفاده‌شده در روش فراترکیب برای ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی

ردیف	نام نویسندگان	سال انتشار مقاله	عنوان مقاله
۱	وایدانوف	۱۹۸۵	Work/family linkages over the life course
۲	کلی وایدانوف	۱۹۸۵	Work/family role strain among employed parents
۳	وایدانوف	۱۹۸۸	Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work / Family Conflict
۴	کلای	۲۰۰۰	Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance
۵	پاولمن و همکاران	۲۰۰۳	A Cross-National Comparative Study of Work/Family Demands and Resources
۶	رد کین و کوداتنو	۲۰۰۴	Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?
۷	دکس و بوند	۲۰۰۵	Measuring work-life balance and its covariates
۸	وایدانوف	۲۰۰۵	The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation A framework for work-life balance

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research	۲۰۰۷	گریزواش و کارلسون	۹
Predictors of Physician Career Satisfaction, Work–Life Balance, and Burnout	۲۰۰۷	کیتون و همکاران	۱۰
Books From Politics to Action: Coordinating Work, Family, and Personal Life	۲۰۰۸	پائولمن و کامپونت	۱۱
Work–life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment	۲۰۰۹	گروپل و کاهل	۱۲
A framework for work – life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry	۲۰۰۹	دیری و جاگو	۱۳
Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014	۲۰۱۵	شانافلت و همکاران	۱۴
work/life balance - challenges and solutions in present scenario	۲۰۱۶	سانگاری و سرینواسان	۱۵
Achieving Work-Family Balance: An Action Regulation Model	۲۰۱۹	هیرشی، شوکلی و زاچر	۱۶

مرحله چهارم: استخراج مفاهیم و کدهای مرتبط با موضوع پژوهش

پس از ترجمه مقالات و منابع منتخب از طریق کدگذاری به سازمان‌دهی مفاهیم پرداخته شده است. با استفاده از کدگذاری باز، مفاهیم یا شاخص‌ها شناسایی شده و همچنین ابعاد ویژگی‌های آن‌ها در داده‌ها کشف گردیده‌اند. منظور از مفهوم، یک کلمه یا مجموعه‌ای از کلمات است که معنا توسط آن‌ها انتقال می‌یابد. در این قسمت گزاره‌های استخراج شده ۳۳۰ مفهوم می‌باشد.

جدول ۲- نمونه‌هایی از واحدهای معنایی و گزاره‌های استخراج شده

شماره	نویسنده	سال	منبع
۱	کلاک	۲۰۰۰	Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance
بررسی محتوی و مفاهیم معنی‌دار		مضامین مستخرج	
۱. مدیریت تقاضاهای متضاد و شبیه به هم برای فرد تداخل مرزهای کاری و خانوادگی را به وجود می‌آورد که برهم زنده تعادل کار و زندگی است.		تقاضاهای متضاد، تقاضاهای شبیه به هم	
۲. تئوری مرز کار خانواده یک تئوری انتقادی است و بیان می‌کند: افراد در دنیای خود بین کار و خانواده گیر کرده‌اند و تقسیم بندی که از آن به‌عنوان مرز کار و خانواده یاد می‌شود به‌واسطه فضای کار و زندگی بعد از انقلاب صنعتی ایجاد گردیده است.		درگیری درون فردی بین کار و زندگی	

ارایه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی

شماره	نویسنده	سال	منبع
۲	کین و کواداگ	۲۰۰۴	Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?
بررسی محتوی و مفاهیم معنی دار		مضامین مستخرج	
<p>۱. تعداد ساعات کار در هفته و سرریز شدن کار به زندگی شخصی مهم ترین پیش بینی کننده احساسات عدم تعادل هم برای مردان و هم برای زنان است.</p> <p>۲. هنگامی که خانواده خواستار کاهش کیفیت کار می باشند، توازن درک شده کاهش پیدا کرده و تعادل تجربه شده نیز کاهش می یابد.</p> <p>۳. اولویت برای زنان "خانواده"، گزارش شده است و برای مردان، بیشتر عدم تعادل برای صرف وقت کارهای شخصی گزارش شده است.</p> <p>۴. دخالت خانواده تأثیر منفی بر رضایت از تعادل کار - خانواده در مردان با زندگی سنتی (با همسران خانه دار و فرزندان در خانه) دارد.</p> <p>۵. تنش متقابل بین نقش ها و تعهدات تک والد بودن از یک طرف و کارمند بودن از طرف دیگر؛ باعث می گردد مسئولیت ها، نگرش ها و توانایی ها و انرژی کار کردن را تحت الشعاع قرار می دهد و برای آن ها تحمل "سختی کار" دشوار می گردد.</p> <p>۶. افرادی که طولانی مدت در محل کار هستند مسئولیت های شغلی خود را به زندگی شخصی تحمیل کرده و آن ها قادر به حفظ تعادل در زندگی خود نمی باشند. به ویژه زمانی که استرس در کار زیاد باشد و فرد مجبور باشد موقعیت های مهم خانوادگی (تولد فرزند، جشن سالگرد ازدواج، تولد همسر و ...) را نادیده بگیرد.</p> <p>۷. کار به عنوان قلمرو اصلی مردان تعریف می گردد. (بر مبنای تئوری نقش کار - خانواده)</p> <p>۸. بیلی (۱۹۸۹) در حمایت از مدل تفاوت جنسیتی، بیان می کند: زنان متأهل اولویت بندی را بر اساس خانواده و سپس کار قرار می دهند در حالی که مردان هویت کار را در اولویت قرار می دهند. سپس به شکل غیررقابتی به دنبال مسائل خانوادگی می باشند.</p>		<p>تعدد ساعات کاری، احساس عدم تعادل ناشی از سرریز کار خانواده. کاهش احساس توازن در نتیجه فشارهای خانواده. اولویت خانواده برای زنان، عدم صرف وقت برای کارهای شخصی در مردان. تأثیر منفی دخالت خانواده، سبک زندگی سنتی. تنش بین نقش ها و تعهدات هر یک، دشواری تحمل سختی کار. انتقال مسئولیت های شغلی به زندگی شخصی به واسطه کار طولانی مدت، نادیده گرفتن موقعیت های مهم خانوادگی به واسطه کار طولانی مدت، داشتن استرس در کار. کار به عنوان قلمرو مردانه. اولویت برای زنان متأهل خانواده، اولویت برای مردان کار.</p>	

پژوهشگر پس از بررسی کدهای استخراج شده و مشخص کردن کدهایی که در مقالات تکرار شده است ضمن در نظر گرفتن اهمیت آن ها به جمع بندی کدها پرداخته و به ۱۰۴ کد تخلیص شده دست یافته است.

یافته ها

مرحله پنجم: ترکیب نتایج کیفی به منظور تولید مقوله ها

کدگذاری محوری: در این مرحله مفاهیم و شاخص (گزاره) هایی که از کدگذاری باز به دست آمده است هر یک سر جای خود قرار می گیرند تا دانش فزاینده ای از روابط بین آن ها تولید شود. از کنار هم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

قرار گرفتن یا ترکیب چند مفهوم، یک مقوله یا طبقه تشکیل می‌شود. یکپارچه‌سازی مفاهیم بر اساس نوع یا نزدیکی مفاهیم اتفاق می‌افتد. پس از آنکه مفاهیم و مضامین شناسایی گردید به قالب‌بندی آن‌ها به شکل مناسب پرداخته می‌شود و سعی می‌شود به نحوی نام‌گذاری گردد که به بهترین شکل به توصیفی برای آن طبقه از مفاهیم اشاره بپردازد. پس از اینکه طبقه‌بندی اولیه انجام گرفت آنگاه با استفاده از نظرات چندین نفر از صاحب‌نظران که شناخت و آگاهی کافی نسبت به ادبیات موضوع داشته‌اند، درخواست گردید نسبت به مفاهیم و سازمان‌دهی صورت گرفته اظهارنظر نمایند. پس از دریافت نظرات و اعمال نکات پیشنهادی در نهایت ۱۸ مقوله کلی به دست آمده است.

مرحله ششم: تبیین ارتباط میان مفاهیم، مؤلفه، مقوله‌ها

کدگذاری انتخابی: پژوهشگر در این مرحله یافته‌های حاصل شده از کدگذاری محوری را گرفته و مقوله‌هایی را که به صورت محوری انتخاب شده‌اند به شکلی ساختارمند به یکدیگر ربط می‌دهد. سپس آن روابط را اثبات می‌کند و روابطی را که نیازمند بهبود و اصلاح هستند، کامل کرده تا در نهایت بتواند به کمک آن‌ها قضیه اصلی را شکل دهد. قضیه اصلی این پژوهش بعد سلبی در تعادل کار-زندگی می‌باشد. بعد سلبی از ۲ مؤلفه: پیشایند و پیامد تشکیل شده است که مفاهیم زیرمجموعه آن در تقویت تعادل کار و زندگی مؤثر می‌باشند.

مرحله هفتم: تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این پژوهش پس از انتخاب مقالات مرتبط طی ۳ مرحله (کدگذاری) به تحلیل یافته‌های به دست آمده پرداخته شده است. با توجه به تحلیل محتوای متون و مراحل کدگذاری؛ در این پژوهش با تعداد ۳۳۰ مفهوم، ۱۸ مقوله و ۲ مؤلفه شامل (پیشایند، پیامد) و بعد سلبی به تبیین مدل پرداخته شده است.

ارایه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی



شکل ۱- مدل تبیین شده سلبی تعادل کار - زندگی

بحث و نتیجه گیری

ایجاد تعادل بین کار - زندگی مسئله اغلب کارکنان و خانواده های آن ها در بیشتر سازمان ها بوده و همچنین یک مسئله مهم برای مدیریت منابع انسانی سازمان قلمداد می شود. وجود تعارض در بین کار و زندگی پیامدهای منفی مختلفی را به همراه دارد از جمله فشارهای روانی، فرسودگی شغلی و مواردی از این قبیل.

در این پژوهش با بررسی پژوهش های پیشین در زمینه تعادل کار - زندگی و با استفاده از روش فراترکیب بعد سلبی تعادل در کار-زندگی بررسی و شناسایی شده است. پژوهش نشان می دهد تعادل کار - زندگی از این بعد تأثیر می پذیرد. الگوی ارائه شده در این پژوهش می تواند به عنوان نقشه راه مناسبی برای شناسایی، استقرار و پیاده سازی مؤثر مؤلفه های تعادل کار و زندگی استفاده گردد. این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب و بهره گیری از ۱۶ منبع که بیشترین ارتباط کیفی با موضوع پژوهش را داشته اند و با استفاده از جمع بندی نظرات و اشباع نظری پیرامون آن به استخراج ۳۳۰ کد دست پیدا کرده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

نتایج این پژوهش با تحقیق دکس و بوند (۲۰۰۵)، وایدانوف (۲۰۰۵)، گریزواش و کارلسون (۲۰۰۷)، کیتون و همکاران (۲۰۰۷) هم‌راستا می‌باشد. با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین و مقایسه آن‌ها می‌توان گفت در پژوهش که توسط پژوهش حاضر با توجه به انتخاب مقالات اصلی و پایه در این موضوع مطرح شده استخراج و مؤلفه‌های مورد بحث به شکلی مناسب و دقیق طبقه‌بندی شده‌اند و در تدوین الگوی نهایی به درستی مورد استفاده قرار گرفته است.

برنامه‌ها و تمهیدات انعطاف‌پذیری در کار از معروف‌ترین انواع حمایت‌های سازمانی در جهت تعادل کار-زندگی قلمداد می‌شوند؛ و ابزاری برای حفظ کارکنان، بخصوص کارکنان زن می‌باشند. زنان به این تمهیدات نیازمندند تا بتوانند میان مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های خانوادگی خود تناسب ایجاد نمایند. این تمهیدات می‌توانند باعث سودمند و کارا تر شدن مزایای پیشنهادی سازمان به کارکنان شوند؛ زیرا باعث افزایش ادراک ارزشی می‌شوند که کارمند، از سوی محیط کار کسب می‌کنند. از این رو این برنامه‌ها ارزان‌ترین راهی است که می‌تواند ارزش جبران خدمات کارکنان را بالا ببرد. پذیرش چنین تمهیداتی نتایج مثبتی برای کارکنان به همراه دارد. نتایج مطالعه بالتز و همکاران نشان داد که جداول کاری منعطف با غیبت کمتر و رضایت شغلی بیشتر همراه بوده است. همچنین فعالیت‌های حمایتی سازمانی اگر به شکل صحیح اجرا شوند بر عملکرد سازمانی تأثیر بسیاری دارند. شواهد موجود نشان می‌دهد سازمان‌های «دوستدار-خانواده» مزیت‌هایی بر رقبای خود دارند. اول آن‌ها که بیشتر در رسانه‌ها انعکاس می‌یابند؛ از این رو مزیت جذب و نگهداری را به دست می‌آورند. دوم، با حذف فشارهایی که مانع کار کردن کارکنان، یا مانع تمرکز آنان بر کار می‌شود، مزایای بهره‌وری را از طریق کاهش غیبت و تأخیر، به دست می‌آورند. این حمایت‌ها همچنین با تعلق سازمانی بیشتر، رفتار شهروندی سازمانی و سطح بالاتری از ادراک عملکرد سازمانی مرتبط هستند. برخی مطالعات نشان داده‌اند که ادراک کارکنان از تعادل، با فرهنگ سازمانی حمایتی و اقدامات سرپرست، رابطه بیشتری دارد.

در ادامه برخی حمایت‌های سازمانی در جهت قادر ساختن افراد به ایجاد هماهنگی بین مسئولیت‌های خانوادگی و کاریشان پیشنهاد می‌شوند:

-تمهیدات مرخصی: (مرخصی مادری، پدری، والدینی، عزاداری - تمهیدات کار انعطاف‌پذیر: (کار پاره‌وقت، ساعات متناوب، سهیم شدن در کار، زمان منعطف، هفته کاری فشرده، ساعات کاهش یافته، ساعات سالانه و کار در خانه) - تسهیلات مراقبتی (مهد کودک، هزینه نگهداری کودک، مشاوره) - امکانات متداول برای کیفیت شغل و جبران خدمات/مزایا.

ارایه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی

منابع

- ۱) اسماعیلی، احمد رضا. سید نقوی، میرعلی. معمارزاده طهران، غلامرضا. حمیدی، ناصر. (۱۳۹۷). ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲۴: ۸۳-۱۱۰.
- ۲) محمدیان ساروی، محسن. وهابزاده، شادان. (۱۳۹۷). نقش تعارض در کار و زندگی شخصی افراد با شیفت کاری در گردش مورد مطالعه بیمارستان‌های خاتم‌الانبیاء شاهرود و حضرت فاطمه میان‌دوآب. مدیریت بهداشت و درمان، شماره ۱، ۸۳-۹۴.
- 3) Allyson, H. (2017). Telework: Exploring the Link Between Disability, Work/Family Balance, and Flexibility, Anywhere Working and the New Era of Telecommuting, 28, 42-52.
- 4) Beauregard, T. A. & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. Human Resource Management Review, 19, 9-22.
- 5) Callan, S. (2007). Implications of family-friendly policies for organizational culture: findings from two case studies. Work Employment Society, 21, 673-691.
- 6) Cho e, Allen t,d. (2019). The transnational family: A typology and implications for work-family balance, Human Resource Management Review 29(1).
- 7) Clark SC. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human relations. 2000;53(6):747-70.
- 8) Deery M, Jago L. (2009). A framework for work-life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry. Tourism and Hospitality Research. 2009;9(2):97-108.
- 9) Dex S, Bond S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. Work, employment and society. 2005;19(3):627-37.
- 10) Ezzedeen, S. R. (2004). Rethinking work-life balance: Development and validation of the Cognitive Intrusion of Work Scale (CIWS).
- 11) Graham, J. A. & Dixon, M. A. (2017). Work-family balance among coach-fathers: A qualitative examination of enrichment, conflict, and role management strategies. Journal of Sport Management, 31(3), 288-305.
- 12) 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, 510-531.
- 13) Gröpel P, Kuhl J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. British Journal of Psychology. 2009;100(2):365-75.

- 14) Grzywacz, J. & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- 15) Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21: 157–168. doi:10.1002/smi.1049.
- 16) Hirschi A, Shockley KM, Zacher H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*. 2019;44(1):150-71.
- 17) Keene, J. R. Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-24.
- 18) Keeton K, Fenner DE, Johnson TR, Hayward RA. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work–life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*. 2007;109(4):949-55.
- 19) Kelly RF, Voydanoff P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*. 1985:367-74.
- 20) Lewis, S. & Humbert, A. L. (2010). Discourse or reality? Work-life balance, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29, (3), 239-254.
- 21) Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- 22) Poelmans S, Spector PE, Cooper CL, Allen TD, O’Driscoll M, Sanchez JI. (2003). A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2003;3(3):275-88.
- 23) Saarenpää, K. (2016). Stretching the borders: how international business travel affects the work–family balance. *Community, Work & Family*, 21(1), 1-16.
- 24) Saltzstein, A. L. Ting, Y. & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public administration review*, 61(4), 452-467.
- 25) Sangarry S.B. Srinivasan V(2016). work/life balance - challenges and solutions in present scenario, *International Conference on "Innovative Management Practices*, Vol-1 Issue-1, pp:6-12.
- 26) Shanafelt TD, Hasan O, Dyrbye LN, Sinsky C, Satele D, Sloan J, e. (2015). editors. Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo clinic proceedings*; 2015: Elsevier.
- 27) Sullivan o. (2019). Gender inequality in work-family balance, *Nature Human Behaviour* 3(3).

ارایه مدل سلبی تعادل کار و.../مقبلی مهنی، هادی پیکانی، ابراهیم زاده دستجردی و قیتانی

- 28) Voydanoff P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic issues*. 2005;26(3):395-417.
- 29) Voydanoff P. (1985). Work/family linkages over the life course. *Journal of Career Development*. 1985;12(1):23-32.
- 30) Voydanoff P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*. 1988:749-61.
- 31) Wadsworth, L. (2016). Work–Family Balance and Alternative Work Schedules, *Public Personnel Management*, 72, 36-45.
- 32) Wang, M. Kwan, H. K. & Zhou, A. (2017). Effects of servant leadership on work–family balance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(4), 387-407.
- 33) Warner, C. (2016). Poster Paper: Barriers to Effective Work-Family Policies for Government Grant Recipients. 38th Annual Fall Research Conference, 44, 87-100.
- 34) Gregory, A. & S. Milner. (2009). "Editorial: Work Life Balance: A Matter of Choice?". *Gender, Work & Organization*, 16(1): 1-13.
- 35) Thurairajah, K. (2013). Work-family conflict and its impact on career and relation to gender, *European Journal of Business and Management*, 5 (30), 89-96.
- 36) Suranji, D. K. & Thalaspitiya, U. K. (2016). Impact of Perceived Organizational Support for Work Life Balance on the Job Outcomes of the Dual Career Couples in Private Sector Banks in Colombo, Sri Lanka, *Advances in Economics and Business Management*, 3(5),463-467.