

۱۴۰۲/۶/۱۹

هووالعلیم

توانمندسازی خانواده

رهیافتی بسوی متعادل‌سازی کار و خانواده
همراه با راهکارهای تربیت کودکان

دکتر محمد مهدی شریعت باقری

عضو هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

دکتر مهدی رضایی

عضو هیئت‌علمی دانشگاه بیرجند

با مقدمه دکتر مهدی نوید ادهم



توانمندسازی خانواده

رهیافتی به سوی متعادل سازی کار و خانواده
همراه با راهکارهای تربیت کودکان
تألیف: دکتر محمد مهدی شریعت باقری - دکتر مهدی رضایی

صفحه آرا: فرزانه هاشملو

مدیر تولید: داریوش سازمند

ناشر: دانژه

چاپ و صحافی: مهر / شریف نو

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قطع: رقعی

ویرایش چاپ: اول - ۱۴۰۳

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۵-۰۰۰۰۰۰۰۰

سرنشانه: شریعت باقری، محمد مهدی، ۱۳۴۹ -

عنوان و نام پدیدآور: توانمندسازی خانواده: روییافتی به سوی متعادل سازی

کار و خانواده همراه با راهکارهای تربیت کودکان / دکتر محمد مهدی

شریعت باقری، مهدی رضایی.

مشخصات نشر: تهران: دانژه، ۱۴۰۳.

مشخصات ظاهری: ۲۳۲ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۵-۰۰۰۰۰۰۰۰

یادداشت: کتابخانه.

عنوان دیگر: روییافتی به سوی متعادل سازی کار و خانواده همراه با

راهکارهای تربیت کودکان.

موضوع: کار و خانواده- family and work

کار و خانواده -- جنبه های روان شناسی

Work and family -- Psychological aspects

خانواده ها- Families

شناسه افزوده: رضایی، مهدی، ۱۳۴۶ -

رده بندی کنگره: HD۴۹۰۴/۲۵

رده بندی دیویی: ۳۰۶/۳۶

شماره کتابشناسی ملی: ۹۶۸۱۷۷۷

این اثر مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هر کس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر یا پخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

تهران: خیابان استاد مطهری - خیابان سلیمان خاطر (امیر انابک) - کوچه اسلای - شماره ۴/۲

کد پستی: ۱۵۸۱۶۳۵۸۳۱ | تلفن: ۸۸۸۱۲۰۸۱۳-۸۸۸۶۱۴۸ | تلفکس: ۸۸۸۲۵۴۳

تلفن دفتر پخش: ۶۶۴۶۱۳۷۵ - ۶۶۴۶۲۰۶۱ | فکس: ۶۶۴۷۶۱۳۸۹

قیمت: ۲۲۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

مقدمه دکتر مهدی نوید ادهم

۵

دیباچه

۱۱

پیشگفتار

۱۷

فصل اول

۲۵

تواناقرایه فرزندان

فصل دوم

۴۹

توانمندسازی مرد

فصل سوم

۱۱۱

توانمندسازی زن

فصل چهارم

۱۴۳

همکاری اعضا برای توانمندسازی خانواده

فصل پنجم

۱۷۵

اوقات فراغت

منابع فارسی

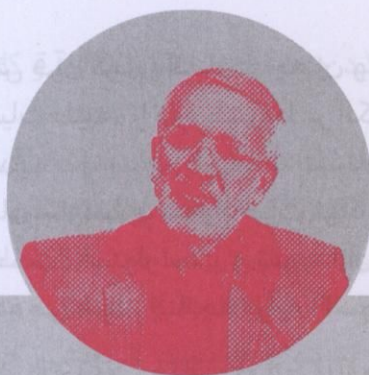
۲۱۷

منابع انگلیسی

۲۲۰

موضوع نما

۲۲۹



مقدمه

دکتر مهدی نوید ادهم

خانواده کوچک ترین اجتماع انسانی و واحد بنیادین جامعه بشری است که روابط اعضای آن، از پیوندی عاطفی و خونی برخوردار بوده و صرفاً یک اعتباری و قرارداد مدنی محض نمی باشد. خانواده، دارای هویت مستقلی است، به همین دلیل حکیمان اسلامی «حکمت تدبیر منزل» و «حکمت سیاست مُدُن» جدا و مستقل انگاشته اند.

در مکتب اسلام، خلقت آدمی، خانواده بنیاد است^۱ و زن و مرد به عنوان عناصر اصلی تشکیل دهنده خانواده، از «نفس واحد» آفریده شده اند که سرشتی واحد و تجلیات متفاوت دارند^۲ که به صورت مکمل یکدیگر، حیات خانواده و جامعه را استمرار می بخشند. به بیان دیگر «زن بودن» یا «مرد بودن» به تنهایی فضیلت محسوب نمی شود و هیچ یک بر دیگری امتیاز و برتری ندارند چرا که هر دو از نفس واحد آفریده شده اند که در دو قالب متفاوت با دو ظرفیت و کارکرد مختلف، متجلی شده اند. به تعبیر

۱. وَ خَلَقْنَاكُمْ أَزْوَاجاً (نبا- آیه ۸)

۲. خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْهَا زَوْجَهَا (زمر- آیه ۶)

زیبا و الهام بخش قرآن کریم، انسان - چه زن و چه مرد - قابلیت و دستیابی به «حیات طیبه» را دارد مشروط بر آنکه ایمان آورده و عمل صالح انجام دهد!

در مکتب انسان ساز اسلام، تداوم حیات نهاد خانواده بر دو مؤلفه «مودّت» و «رحمت» استوار است و تقویت آن دو باعث پایداری و ماندگاری خانواده می شود، چنانچه در آیه ۲۱ سوره روم می فرماید:

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

نهاد خانواده دارای کارکردهای متعددی است که برخی از آن‌ها، کارکرد منحصربه فرد این نهاد بوده و سایر نهادهای اجتماعی فاقد آن هستند از جمله: تولید مثل و استمرار نسل، پاسخ به نیازهای عاطفی و روانی اعضا، شکل دهی و تربیت شخصیت و شاکله آدمیان، انتقال ارزش‌ها و فرهنگ از نسلی به نسل دیگر و زمینه سازی برای جامعه پذیری افراد. از سوی دیگر و با نگرش سیستمی، خانواده یک سازمان و سیستم است که عناصر تشکیل دهنده آن - پدر، مادر و فرزند یا فرزندان - با یکدیگر ارتباط داشته و در ارتباط با هم هویت یافته و معنا پیدا می کنند. این عناصر در درون سیستم، برهم اثر گذاشته و از یکدیگر اثر می پذیرند. هر یک از این عناصر، نقش، مسئولیت و کارکرد خاص خود را داشته و تحقق اهداف و کارکردهای خانواده در گرو همراهی و هم افزایی عناصر سیستم خانواده با یکدیگر است. تفاوت نقش‌ها و کارکردها، به معنای امتیاز یکی بر دیگری نیست. همچنان که گذشت، تمام این عناصر از «نفس واحد» آفریده شده اند با نقش‌ها، ظرفیت‌ها و کارکردهای مختلف. نکته مهم، پذیرش نقش هر عضو توسط او و

۱. مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْشَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (نحل-آیه ۹۷)

ایفای بهینه نقش و کارکرد خود برای تحقق اهداف و کارکرد خانواده است.

کتابی که پیش روی شماست به یکی از موضوعات مهم و تأمل پذیر درباره خانواده، یعنی موضوع کار و خانواده پرداخته است. این موضوع از دیرزمان مورد واکاوی و نقد و بررسی صاحب نظران و اندیشه ورزان بوده است که چگونه اعضای خانواده به کار اشتغال ورزند تا سیستم خانواده از تعادل خارج نشده و کارایی و اثربخشی خود را داشته باشد و به اهداف خود دست یابند؟ با عنایت به دیدگاه ها و نظرات متفاوت و گاه متضاد در این زمینه، پاسخ دقیق و شفاف به آن، نیازمند پژوهش های عمیق و بنیادی به ویژه در حوزه مبانی فلسفی و نظری آن می باشد؛ پژوهش هایی در زمینه هویت شناسی ترکیب خانواده، ویژگی خانواده مطلوب، کارکردهای خانواده در عصر حاضر، هویت اخلاقی و فرهنگی خانواده، اقتصاد خانواده و نقش اعضای خانواده در تأمین آن، مدیریت بهینه منابع و مصارف در خانواده و... از جمله موضوعاتی است که نیازمند تحقیق و پژوهش به خصوص از منظر فرهنگ اسلامی- ایرانی می باشد. یادآوری این نکته ضروری است که در تبیین موضوع کار و خانواده، نباید در تعریف کار، صرفاً فعالیت های فرد به ویژه زنان، در خارج از خانه مورد توجه قرار گیرد، زیرا اگر دستاورد پیامد کار و کارکردن، به دست آوردن سرمایه و منابع است، تربیت انسان و سرمایه انسانی، به عنوان اصلی ترین سرمایه در عصر حاضر تلقی می شود که بخش قابل توجه تأمین این سرمایه، در دوران کودکی و در درون منزل و توسط مادران انجام می شود که معمولاً در محاسبات اقتصادی مدرن مورد توجه قرار نمی گیرد.

می دانیم که عمل تربیتی در خانواده، به منزله پاسداری از فطرت توحیدی فرزند است. این پاسداری یک وظیفه بزرگ تربیتی و اخلاقی است که عمل به آن، مهم ترین کارکرد خانواده را فعلیت می بخشد.

امام سجاده (ع) در «رسالة الحقوق» خطاب به والدین فرموده‌اند: «حق فرزند تو این است که بدانی او از توسل و هرگونه که باشد چه نیک و چه بد در دنیای گذرا به تو منسوب است ... پس او را چنان تربیت کن که با اثری که براو می‌گذاری در دنیا، زیبایی بیافرینی و با قیام شایسته، به وظیفه‌ای که نسبت به او داری در نزد خداوند معذور باشی...»^۱. از نظر «ایمانوئل کانت»^۲ نیز آدمیزاده تنها در سایه تربیت است که آدم می‌شود، وقتی متولد می‌شود آدمیزاده است و بعد انسان می‌شود و راز عظمت آدمی و تکامل انسان، در تربیت او نهفته است. حتی وی در نوشتار خویش اعلام می‌نماید که در جهان دو کار مهم در پیش روی بشر قرار دارد که یکی از آن‌ها تعلیم و تربیت است و دومی حکومت. کانت توضیح می‌دهد دومی هم که حکومت باشد، در حقیقت نوعی آموزش و تعلیم و تربیت مردم است. این‌ها و بیشتر از این‌ها نشان از وظیفه و تأثیر خانواده بر تعلیم و تربیت فرزندان است. در تربیت فرزند نیز باید به این حقیقت توجه کرد که یکی از آداب و ظواهر زندگی تغییر می‌کند و روابط اخلاقی و نیازمندی‌های زندگی اجتماعی دگرگون می‌شود. تربیت فرزند را باید با آگاهی از تفاوت‌های خود و فرزندان از حیث فضای فرهنگی و مناسبات اجتماعی صورت داد. باید فرزند را آماده ساخت تا اصول ثابت و نامتغیر اخلاق را متناسب با ظرف زمانی و مکانی زندگی خود رعایت کند. این آمادگی، او را برای مقابله با تلقینات مسموم، توانا می‌سازد و امنیت اخلاقی او را در دوران جوانی و بعد از آن تضمین می‌نماید.^۳

در تدوین کتاب حاضر، نویسندگان محترم تلاش نموده‌اند تا در فصول مختلف به مسئله اشتغال والدین، تربیت فرزندان و تعارض میان کار/

۱. ابن شعبه حرانی، تحف العقول، ج ۱، ص ۲۶۳.

۲. (Immanuel Kant - به آلمانی) - (فیلسوف سرشناس آلمانی- زاده ۲۲ آوریل ۱۷۲۴ - درگذشته ۱۲ فوریه ۱۸۰۴)

۳. برگرفته از سایت ویکی‌فقه (دانشنامه فقه و اصول و علوم حوزوی)

خانواده بپردازند که در این زمینه‌ها نیز به تعلیم و تربیت فرزندان و نکات کاربردی آن اشاره نموده اند. در فصول مختلف کتاب برای رسیدن به تعادل کار/ خانواده، به مسئله مهم رابطه صحیح والدین با فرزندان و اصول تربیت پرداخته و راهکارهایی در این خصوص ارائه شده است. اشاره به اشتباه‌های تربیتی والدین در فصل اول کتاب، نشان از ضرورت یادگیری و کاربست تعلیم و تربیت دارد. اشاره به نقش‌های زن و مرد، بهداشت روانی و رشد و توانمندسازی اعضای خانواده با شرح وظایف و مسئولیت‌های والدین با توجه به مسئولیت‌های شغلی، ضرورت تعادل بخشی بین زندگی خانوادگی و شغلی همراه با ارائه راهکارها از نکات مهم این کتاب است. تعاون و همکاری کلیه اعضای خانواده و مدیریت بهره‌وری، اوقات فراغت و اشاره به نقش‌های اختصاصی زنان در کانون خانواده همراه با تمرینات، از مطالب فصل پایانی کتاب است که امید است مورد توجه و حمایت دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و تمام نهادهایی که اعضای خانواده‌ها در آن به ایفای نقش می‌پردازند، قرار گیرد. نویسندگان محترم در ویراست‌های این ضمن تکمیل و افزودن دیگر نکات به فصول مختلف کتاب، نسبت به نگاه کلی و نتیجه‌گیری پایانی اهتمام خواهند ورزید. در خاتمه جا دارد که از نویسندگان عزیز به جهت دارا بودن دغدغه کمک به خانواده‌ها و ضرورت پرداختن به توانمندسازی اعضای آن، تشکر و قدردانی نمود.



دیباچه

«خانواده» دارای یک نقش گروهی است که با کوشش خود می خواهد اعضایش را در موقعیتهای مختلف زندگی آن چنان شکل دهد که باید باشد. بدیهی است هر خانواده ای در مسیر رشد خود، گاهی دچار شرایط بحرانی و استرس آور می شود. مشکلاتی مثل، بیکاری، تنش ها و فشارهای ناشی از کار، مسائل اقتصادی، بیماری، بحران های عاطفی و... نقطه عطف هایی هستند که اگر تمام اعضای خانواده برای حل آن ها کمک کنند، روابط شان مستحکم تر از قبل خواهد شد. سختی ها و ناملایماتی که اعضای یک خانواده پشت سر می گذرانند، می تواند باعث شناخت و درک بهتر، تقویت روابط فی مابین، همکاری، همدلی و حتی خرسندی بیشتر آن ها شود و از آنجا که «توانمندسازی خانواده» به تمام حوزه های جامعه مربوط و به توانایی های خانواده تمرکز می کند، مسئله بسیار مهمی است. عواملی که موجب توانمندسازی خانواده ها می شود بسیار است اما آنچه که می تواند موجبات بیشتر توانمندسازی خانواده ها را فراهم آورد، مسئله اخلاق است که علی رغم اهمیت فوق العاده آن، متأسفانه امروزه بدان توجه درخور و شایسته ای نشده است و حتی در دروس دانش آموزان و دانشجویان عمدتاً جای آن خالی است در حالی که دستیابی به فضیلت حُسنِ خُلق، ملازمت و

هم‌بستگی ویژه‌ای با رفتار نیکو دارد. امام علی (ع) ریشه اخلاق نیکو را نشئت گرفته از ریشه خانوادگی و اصل و نسب و نشانه‌ای از کرامت فرد برمی‌شمرد. شاید چنین است که گفته اند فضیلت حُسن خلق در شکل‌گیری رفتارهای اجتماعی نیز تأثیری شگرف دارد. به همین ترتیب است که ارسال رُسل و انزال کتب برای تکمیل مکارم اخلاقی بوده است و هم از این روست که پیامبران الهی برای اثربخشی و ترغیب مردم به پذیرش دعوت الهی، انسان‌هایی خوش‌خُلق و گشاده‌رو بودند. قرآن کریم درباره خُوی نیکوی پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: در پرتو رحمت و لطف خدا با آنان مهربان و نرم‌خُو شده‌ای و اگر خشن و سنگ‌دل بودی، از گردت پراکنده می‌شدند.^۱ اخلاق نیکو، ثمره ادب و یکی از روشن‌ترین نشانه‌های دینداری است و خوش‌اخلاقی نیز موجب بهبود وضعیت زندگی فرد می‌شود. امام علی (ع) می‌فرماید: قناعت، گونه‌ای پادشاهی و حُسن خُلق، گونه‌ای نعمت است.^۲ همچنین ایشان در حکمتی دیگر می‌فرمایند: هیچ‌کس هم‌نشدنِ چون اخلاق، نیکو نیست^۳ و شاید بدین سبب است که مولوی نیز در اهمیت مسئله اخلاق براین باور بوده که وقتی تمام امور مهم دنیا را جست‌وجو می‌کنی، هیچ امری با اهمیت تراز مسئله اخلاق وجود ندارد و لذا می‌گوید:

من ندیدم در جهان جست‌وجو هیچ‌اهلیت به‌از خُوی نکو

(دفتر دوم مثنوی، بیت ۸۱۰)

آمده است که خدای تعالی پیامبر (ص) خود را به خصلت‌ها مخصوص داشت و هیچ یک از خصلت‌های او را چون خُلق او نستود چرا که فرمود:

۱. فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يُولَوْ كُنْتَ فَطًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ (سوره آل عمران، آیه ۱۵۹).

۲. كَفَى بِالْقَنَاعَةِ مُلْكًا، وَ بِخُسْنِ الْخُلُقِ نَعِيمًا؛ نهج البلاغه، حکمت ۲۲۰

۳. وَلَا قَرِينَ كَخُسْنِ الْخُلُقِ؛ نهج البلاغه، حکمت ۱۰۹.

«وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» و در حدیث آمده است «خَيْرُ مَا أُعْطِيَ النَّاسُ خُلُقٌ حَسَنٌ» بهترین چیزی که به مردم داده شد، خوش خویی است.^۱ علاوه بر وظایف واجب، مرد به لحاظ اخلاقی موظف است با همسر خود با اخلاق نیکو رفتار کند و اسباب آرامش او را با رفتار مناسب خود فراهم آورد. زن نیز همچون مرد وظیفه دارد خوش خُلق و به همسر خود وفادار باشد. در روایات نیز وارد شده است که زنان اگر از شوهران خود اطاعت کنند و پاکدامن و بر حفظ اموال و منافع شوهر خود کوشا باشند، از نعمت بهشت برخوردار خواهند بود، زیرا رضایت شوهر در کمال زن، بسیار مؤثر و شرط بهره مندی او از آخرت نیکوست.

به نظر می‌رسد یکی از ابعاد مؤثر در این خُلق و خُوی، رضایت افراد از شغلشان می‌باشد. مؤلفه‌های متعددی برای رضایت شغلی ذکر شده است که یکی از آن‌ها تناسب انتظارات مدیر با نتایج فرد در محل کار است و زمانی که نتایج با انتظارات هماهنگ باشد، رضایت کارکنان افزایش می‌یابد. قهراً مواجه شدن با حجم کاری بسیار سنگین و دادن مهلت‌هایی که رسیدن به آن‌ها غیرممکن است برای افراد انجام آن باید از وقت گذاشتن برای خانواده صرف نظر کند می‌تواند مشکل آفرین و باعث نارضایتی افراد شود. نتایج برخی پژوهش‌های جدید نیز تأیید می‌کنند مشاغلی که برای انجام آن‌ها بیش از حد به صرف وقت نیاز دارند و عملاً باید افراد از اوقات بودن در کنار خانواده صرف نظر کنند، نه فقط سلامت روان فرد، که سلامت روان اعضای خانواده و به ویژه فرزندان را در معرض خطر قرار می‌دهند. نتایج یکی از مطالعات در دانشگاه ملبورن نیز به کارفرمایان و سیاست‌گذاران توصیه کرده است که برای ترویج تعادل سالم کار و زندگی تلاش کنند و کارمندان را دچار استرس شغلی مضاعفی نکنند. استرس شغلی از جمله مشکلات

۱. سوره قلم، آیه ۴

۲. (نهج الفصاحه ص ۴۷۴، ح ۱۵۲۹)

برخی خانواده‌های شاغل است که متأسفانه یا نتوانسته‌اند به تعادل کار / خانواده دست یابند و یا این تعادل را به مرور و درگدونه‌های زندگی، گم کرده‌اند. والدین شاغل باید دلایل استرس خود را بشناسند. همیشه در گذشته زندگی کردن، بدبینی و صحبت کردن با رویکرد منفی، عدم قبول اشتباه‌های مان نزد اعضای خانواده و حتی درمقابل بچه‌ها، ایراد گرفتن مدام از بچه‌ها، ژست محل کار یا حفظ تصویر شخصی خود در هنگام صحبت با کودکان، صحبت بلند و دادن دستورهای مستبدانه، مقایسه افراد با یکدیگر بدون توجه به تفاوت‌های فردی، شناختی و منشی، داشتن توقعات بالا و عدم توضیح درست و کافی و در نتیجه وجود مشکلات ارتباطی با اعضای خانواده و به ویژه فرزندان، از ویژگی‌های این دسته از والدین است. امید است این اثر ناچیز مورد اقبال خوانندگان عزیز قرار گیرد و بتواند در رسیدن به تعادل بین کار و خانواده و توانمندسازی اعضای خانواده گامی اندک برداشته باشد. نویسندگان منتظر نقدها و نظرات ارزشمند خوانندگان عزیز می‌باشند که درخواست می‌شود در صورت تمایل پیام‌ها به پست الکترونیکی dr.mahdi706@yahoo.com ارسال گردند.

در خاتمه ضمن سپاس بیکران از ایزد منان برای توفیق تدوین این اثر، شایسته است از جناب آقای دکتر مهدی نوید ادهم به سبب قبول زحمت نوشتار عالمانه، صادقانه و مؤمنانه مقدمه کتاب حاضر تشکر و قدردانی و دوام توفیقات ایشان را از حضرت احدیت مسئلت نماییم. همچنین و مثل همیشه بجاست که از استاد ارجمند جناب آقای دکتر علی حسین سازمند به سبب تشویق‌های بنده نواز و راهنمایی‌های مکرر و تقبل زحمت چاپ این اثر، سپاس و قدردانی خود را اعلام نماییم و سلامت و توفیقات روزافزون ایشان و کلیه همکارانشان در انتشارات وزین دانش و نیز طراح و صفحه‌آرای محترم انتشارات را در جهت رشد و تعالی فرهنگ این مرز و بوم از خداوند منان طلب نماییم.

ای با من و پنهان چو دل، از دل سلامت می‌کنم
 تو کعبه‌ای هر جا روم، قصد مقامت می‌کنم
 هر جا که هستی حاضری، از دور درما ناظری
 شب خانه روشن می‌شود چون یاد نامت می‌کنم
 که همچو باز آشنا بردست تو پر می‌زنم
 که چون کبوتر پسران آهنگ بامت می‌کنم
 گر غایبی هر دم چرا آسیب بردل می‌زنی
 و ر حاضری پس من چرا در سینه دامت می‌کنم
 دوری به تن لیک از دلم اندر دل تو روزنی است
 زان روزن دزدیده من چون مه پیامت می‌کنم
 ای آفتاب از دور تو، بر ما فرستی نور تو
 ای جان هر مهجور تو جان را غلامت می‌کنم

وَمَنْ لَّهُ التَّوْفِيقُ وَ عَلَيْهِ التَّكْلَانِ

www.ketab.ir

پیشگفتار

کار به عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان‌ها در طول تاریخ مطرح بوده و همواره انسان خود را با کار هماهنگ کرده است. با این وجود کار تنها راه مشارکت اجتماعی انسان نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود، بلکه نیاز انسان به استراحت، آرامش و بر عهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت بیشتر برای خانواده و مانند آن از ابعاد دیگر فلسفه وجودی انسان است. در واقع، کار و زندگی (خانواده) می‌توانند متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند. با وجود تمامی اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن بر روی زندگی شخصی هر انسان دارد، مفهوم کار به طور محسوسی در طول زمان تغییر کرده است و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده است و سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است. یکی از بزرگ‌ترین این مشکلات که به طور تقریبی هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، نبود تعادل (به‌ویژه تعادل زمانی) بین فعالیت کاری و خانوادگی است؛ تا جایی که می‌توان گفت نداشتن تعادل زمانی بین کار و زندگی (عدم تعادل کار/ زندگی؛ تعارض کار/ زندگی)^۱ به دغدغه جدیدی برای خانواده‌های امروزی تبدیل شده است.

به منظور تبیین رابطه کار/ زندگی (خانواده)، چهار رویکرد بخشی^۱، جبران^۲، ریزش^۳ و تجانس^۴ مطرح شده است. نظریه بخشی کار و زندگی را کاملاً منفک و جدا از هم در نظر می‌گیرد در حالی که نظریه جبران بیان می‌کند که افراد کمبود یا شکست در یک نقش را با موفقیت و گذراندن اکثریت زمان در نقش دیگر پوشش می‌دهند. همچنین تئوری ریزش عقیده دارد که افراد پیامدهای منفی یا مثبت یک حوزه را به حوزه دیگر تسری می‌دهند. نهایتاً مدل تجانس روابط زندگی کاری و غیرکاری را با در نظر گرفتن یک متغیر سوم (مثل شخصیت، مهارت، هوش شناختی و هیجانی) شرح می‌دهد (چودهاری و شریو استوا^۵، ۲۰۱۵). بدیهی است هنگامی که این دو حوزه زندگی افراد با هم سازگار باشد آن‌ها شادتر و راضی‌تر خواهند بود.

گرینهاوس و همکاران (۲۰۰۳) دستیابی به تعادل خانواده را بدین گونه تعریف نموده‌اند: میزان که اثربخشی و رضایت فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی با اولویت‌های زندگی فرد سازگار باشند. ویاندوف^۶ (۲۰۰۵) با پیروی از تئوری فرد- محیط^۸ معتقد است که تعادل کار و خانواده یا تعادل کار و زندگی "یک ارزیابی کلی و جامع است از اینکه آیا منابع خانواده نیازهای کاری را به گونه‌ای که این مشارکت در هر دو نیمه اثربخش باشد، مرتفع می‌سازند؟ از نقطه نظر تاریخی اغلب پژوهشگران بر پایه نظریه تعارض نقش^۹ به تعادل بین کار و زندگی، به صورت نبود تعارض بین این دو پرداخته‌اند.

بر اساس تئوری تعارض نقش، تعادل بین کار و زندگی عبارت است از: "میزانی که یک فرد به طور مساوی در ایفای نقش‌های کاری و خانوادگی خود مشارکت داشته و سطح رضایت فرد از هر دو حوزه" (گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳). بر اساس پیشینه پژوهشی و ادبیات تحقیق تعادل کار/ زندگی یا تعادل

1. Segmentation

2. Compensation

3. Spillover

4. Congruence

5. Choudhary & Shrivastava

6. Greenhaus

7. Voydanoff

8. Person-Environment theory

9. Role conflict theory

کار/ خانواده دارای دو بعد تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار/ زندگی^۱ است (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۲؛ اسملتزر^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). حتی ابزارهای ساخته‌شده نیز این دو بعد یا یکی از این ابعاد را شامل می‌شوند (گرزیواک و کارلسون^۴، ۲۰۰۷). بعد تعارض کار-زندگی دارای مؤلفه‌های زمانی (تعارض کار/زندگی مبتنی بر زمان^۵، تعارض زندگی/ کار مبتنی بر زمان^۶)، توان‌فرسایی (تعارض کار/ زندگی مبتنی بر توان‌فرسایی^۷، تعارض زندگی/ کار مبتنی بر توان‌فرسایی^۸) و رفتاری (تعارض کار/ زندگی مبتنی بر رفتار^۹، تعارض زندگی/ کار مبتنی بر رفتار^{۱۰}) است. همچنین بعد غنی‌سازی کار/ زندگی به صورت معکوس (زندگی/ کار) نیز مورد بررسی قرار گرفته است (گرزیواک و کارلسون، ۲۰۰۷) ولی ما در این کتاب فقط از واژه تعادل کار/ خانواده (زندگی) استفاده کردیم تا خواننده دچار سردرگمی نشود و پیگیری مطالب راحت باشد.

در زیر هر کدام از مؤلفه‌ها به صورت مختصر تعریف می‌شوند:

غنی‌سازی کار/ زندگی: کارتان باعث شود که زندگی (خانواده) شما بهتر شود. مثلاً انرژی و خلق شما در خانواده بیشتر کند.

غنی‌سازی زندگی/ کار: زندگی شخصی و خانواده شما باعث شود که کارتان بهتر شود. زندگی باعث می‌شود خلق و خوی (حال و حوصله) بهتری در کار داشته باشید.

توان‌فرسایی کار-زندگی: فشارهای ناشی از کار باعث می‌شود در خانه بیشتر احساس فشار و استرس داشته باشید تا احساس سرگرمی و نشاط.

1. Work- life enrichment

2. Zhang

3. Smeltzer

4. Grzywacz & Carlson

5. Time-based work interference with family

6. Time-based family interference with work

7. Strain-based work interference with family

8. Strain-based family interference with work

9. Behavior-based work interference with family

10. Behavior-based family interference with work

توان فرسایي زندگي- کار: فشارهای ناشی از خانه و زندگی باعث می شود در محل کار هم بیشتر احساس فشار و استرس داشته باشید و نتوانید بر کارتان تمرکز کنید.

تداخل زمانی کار- زندگی: اکثر وقت شما برای کار صرف می شود و برای خانواده زمان کمتری اختصاص می دهید (زمان شما برای کار به صورت افراطی صرف می شود).

تداخل زمانی زندگي- کار: مدت زمانی را که صرف مسئولیت های خانوادگی می کنید، باعث می شود نتوانید به فعالیت هایی که برای کارتان مفید هستند تمرکز کنید (زمان شما برای زندگی مثل تفریح و سایر فعالیت های شخصی به صورت افراطی صرف می شود).

تداخل رفتاری کار- زندگی: رفتارهایی که شما را در کار به فردی مؤثر و مفید تبدیل می کنند، در خانواده جوابگو نیست. به عبارتی آن رفتار در زندگی کمک نمی کند تا پدر یا مادر یا همسر بهتری باشید. تداخل رفتاری زندگي- کار: رفتارهایی که در خانه برای حل مسائل مؤثر و مفید واقع می شود، در کارتان مفید نیستند.

همان طور که گفته شد این کتاب بیشتر بر غنی سازی، توان افزایی رفتاری و زمانی خانواده متمرکز شده است. قبل از مطالعه کتاب حاضر، پیشنهاد می شود پرسش نامه زیر را که تمامی ابعاد تعادل کار و زندگی را مورد سنجش قرار می دهد، تکمیل فرمایید.

کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم	
					۱ وقتی از سرکار برمی گردم، به خاطر تمام فشارهای کاری نمی توانم از انجام دادن فعالیت های خانوادگی لذت ببرم.
					۲ کار به من انرژی می دهد تا به فعالیت های شخصی و زندگی ام بهتر رسیدگی کنم.

کاملاً مخالفم	مخالفم	نه موافقم نه مخالفم	موافقم	کاملاً موافقم	
					۳ مشغله و استرس هایی که در خانه دارم باعث می شود در کار هم اغلب با مسائل خانوادگی درگیر باشم.
					۴ مدت زمانی که صرف کارم می کنم باعث می شود به همان اندازه از شرکت در فعالیت ها و مسئولیت های خانگی دور بمانم.
					۵ به خاطر کارم از نیازهای شخصی ام چشم پوشی می کنم.
					۶ رفتارهایی که در کارم برای حل مشکلات استفاده می کنم، در حل مسائل خانوادگی مؤثر نیست.
					۷ به خاطر کارم، در خانه بیشتر احساس فشار و استرس دارم تا احساس سرگرمی و نشاط.
					۸ کارم باعث می شود خلق و خوی من (حال و حوصله) بهتری در زندگی داشته باشم.
					۹ کارم، بیش از آنچه انتظار داشتم زمان بر است و نمی گذارد پدر و مادر همسر مؤثری باشم.
					۱۰ زندگی شخصی ام وقف کار شده است.
					۱۱ رفتارهایی که در کارم مرا به فردی مؤثر و مفید تبدیل می کنند، کمک نمی کند تا پدر/مادریا همسر بهتری باشم.
					۱۲ مشغله و استرس هایی که در خانه دارم باعث می شود در کار هم اغلب با مسائل خانوادگی درگیر باشم.
					۱۳ کارم باعث می شود احساس کنم پدر یا مادر بهتری هستم.
					۱۴ به خاطر مدت زمانی که باید برای خانواده بگذارم مجبورم در بعضی از فعالیت های کاری شرکت نکنم.

کاملاً مخالفم	مخالفم	نه موافقم نه مخالفم	موافقم	کاملاً موافقم	
					۱۵ من در زندگی شخصی‌ام این قدر مشغله دارم که نمی‌گذارم در کارم مؤثر باشم.
					۱۶ رفتارهایی که در خانه برایم کارساز هستند در کار مؤثر و کارساز نیستند.
					۱۷ کار و خانواده باهمدیگر زندگی مرا تکمیل می‌کنند. این طور نیست که زندگی شخصی‌ام به کار و کارم به زندگی شخصی‌ام لطمه وارد کند.
					۱۸ مسئولیت‌های خانوادگی‌ام این قدر زیاد است که به سختی می‌توانم بروی کارم تمرکز کنم.
					۱۹ مدت‌زمانی که صرف مسئولیت‌های خانوادگی می‌کنم، باعث می‌شود نتوانم به فعالیت‌هایی که برایم مفید هستند بپردازم.
					۲۰ انرژی من بیشتر صرف زندگی شخصی‌ام می‌شود تا کارم.
					۲۱ به نظر، رفتارهایی که در خانه برای حل مسائل استفاده می‌کنم، در کارم مفید نیستند.
					۲۲ زندگی شخصی‌ام باعث می‌شود خلق و خوی (حال و حوصله) بهتری در کار داشته باشم.
					۲۳ وقتی از سر کار برمی‌گردم، خسته‌تر از آن هستم که بتوانم در فعالیت و مسئولیت‌های خانواده شرکت کنم.

پرسش‌نامه تعادل کار و زندگی توسط مهدی رضایی (نویسنده دوم کتاب حاضر) از طریق ترکیب سه پرسش‌نامه معمول تعادل کار-زندگی (اسملتز و همکاران، ۲۰۱۶؛ زانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) ساخته شد. این پرسش‌نامه در یک شرکت صنعتی با نمونه‌ای بالغ بر نفر ۴۲۹ مورد ارزیابی قرار گرفت.

بعد از اجرای پرسش نامه به خودتان نمره بدهید. جدول زیر روش نمره گذاری برای هر مؤلفه را به طور مختصر نشان می دهد. به منظور نمره گذاری از الگوی زیر استفاده کنید و سپس نمره سؤالات مخصوص هربخش را به صورت مجزا جمع کنید (نمره کل سؤالات را جمع نکنید)
 $5 =$ کاملاً موافقم، $4 =$ موافقم، $3 =$ نه موافقم نه موافقم، $2 =$ مخالفم، $1 =$ کاملاً مخالفم.

بعد از نمره گذاری نمره خودتان را با میانگین مقایسه کنید.

جدول مؤلفه ها و سؤالات پرسشنامه تعادل- کار و زندگی

مقیاس	زیرمقیاس	سؤالات	میانگین
غنی سازی	کار-زندگی	۱۷، ۱۳، ۸، ۲	۹/۳۵
	زندگی-کار	۲۲ و ۱۷	۵/۲۱
توان فرسایی	کار-زندگی	۲۳، ۱۰، ۷، ۵، ۱	۲/۷۶
	زندگی-کار	۱۵، ۱۲، ۳	۲/۷۱
تداخل زمانی (عدم انطباق زمانی)	کار-زندگی	۹، ۴	۱/۲۸
	زندگی-کار	۱۹، ۱۴	۱/۲۹
تداخل رفتاری (عدم انطباق رفتاری)	کار-زندگی	۱۱، ۶	۱/۲۸
	زندگی-کار	۲۱، ۱۶	۱/۲۷

امید که اثر حاضر مورد اقبال و توجه خوانندگان عزیز قرار گیرد و با توجه به اهمیت هرکدام از امور مهم کار و خانواده، بتوانند تصمیم صحیحی در مورد تخصیص ساعات شبانه روز برای خدمت به خانواده و انجام کار اتخاذ نمایند.

دکتر محمد مهدی شریعت باقری؛ دکتر مهدی رضایی