

## پیش‌بینی تعادل بین کار و زندگی شاغلین بر اساس حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده و رجحان‌شغلی با نقش میانجی هوش‌معنوی

تاریخ دریافت: 1401/03/26 تاریخ پذیرش: 1402/10/18

سلیمه رحیمی مقدم<sup>1\*</sup>، هومن نامور<sup>2</sup>

مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین بهترین مدل پیش‌بینی تعادل بین کار و زندگی شاغلین بر اساس حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده و رجحان‌شغلی با نقش میانجی هوش‌معنوی است.

**روش:** روش تحقیق، همبستگی از نوع پیش‌بینی و جامعه آماری شاغلین در ستاد مرکزی (در شهر تهران) و معاونت خریدراهبردی مدیریت‌های درمان (در سراسر کشور) سازمان تأمین اجتماعی در سال 1400 می‌باشند. گردآوری اطلاعات به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است که بر اساس فرمول کلاین حداقل تعداد 200 نمونه تعیین گردید. پرسش‌نامه به شکل الکترونیک با استفاده از پرس‌لاین طراحی و توسط بیش از 600 نفر مورد بازدید و 213 نفر پرسش‌نامه را تکمیل نمودند که شامل پرسش‌نامه‌های هوش‌معنوی عبدالله‌زاده و همکاران (1387)، حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده زیمت و همکاران (1988)، تعادل کار و زندگی وانگ و کو (2009) و رجحان‌شغلی آماپایل و همکاران (1994) بوده است.

**یافته‌ها:** مقادیر T نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و تأیید روابط بین متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان 95% است. مقدار Q2 برای تمامی متغیرها بالاتر از 0.25 است؛ لذا مدل ساختاری از قدرت پیش‌بینی بالایی برخوردار می‌باشد. مقدار GOF برابر با 0.2775 است؛ بنابراین سطح برازش کلی مدل در حد خوبی می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** متغیر حمایت‌اجتماعی و رجحان‌شغلی دارای تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعادل کار و زندگی شاغلین هستند و در این بین حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده دارای تأثیرگذاری بالاتری می‌باشد. متغیر هوش‌معنوی دارای تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعادل کار و زندگی شاغلین نمی‌باشد.

**کلمات کلیدی:** تعادل بین کار و زندگی، حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده، رجحان‌شغلی، هوش‌معنوی

1. کارشناس ارشد روان‌شناسی شخصیت

\* نویسنده مسئول [srrahimimoghadam@gmail.com](mailto:srrahimimoghadam@gmail.com)

2. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ساوه، ایران



## Predicting the Balance Work and Life of Employees based on Perceived Social Support and Job Preference with the Mediating Role of Spiritual Intelligence

Received: 2023/07/07 Accepted: 2023/10/09

Salimeh Rahimi Moghadam<sup>1\*</sup>, Homan Namur<sup>2</sup>

Original Article

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research is to determine the best model for predicting the balance between work and life of employees based on perceived social support and occupational preference with the mediating role of spiritual intelligence.

**Method:** The research method is a correlation theory of the prediction type and the statistical population of employees in the central headquarters (in Tehran) and the strategic purchasing department of treatment management (all over the country) of the social security organization in the year 1400. Data collection is by stratified random sampling, which was determined based on Klein's formula, with a minimum number of 200 samples. The electronic questionnaire was designed using press line and visited by more than 600 people, and 213 people completed the questionnaire, which includes the spiritual intelligence questionnaires of Abdullah Zadeh et al. (2017), perceived social support by Zimet et al. (2009) and Amabile et al.'s (1994) occupational preference.

**Findings:** T values show the validity of the relationship between the constructs and the confirmation of the relationships between the research variables at the 95% confidence level. The value of Q2 for all variables is higher than 0.25; Therefore, the structural model has a high predictive power. The value of GOF is equal to 0.2775; Therefore, the overall fit level of the model is good.

**Conclusion:** Social support variable and occupational preference have a significant impact on the work-life balance of employees. Perceived social support has a higher impact. The variable of spiritual intelligence does not have a significant effect on the work-life balance of employees.

**Keywords:** Work-Life Balance, Perceived Social Support, Job Preference, Spiritual Intelligence

1. Master of personality

\* Responsible author [srahimimoghadam@gmail.com](mailto:srahimimoghadam@gmail.com)

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran

## مقدمه

امروزه تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی از انتظارات فرد است زیرا مردم در حال تلاش برای ایفای نقش‌های مختلفی در زندگی‌شان هستند. تشخیص این موضوع که کدام نقش‌ها اهمیت بیشتری و کدامیک کمترین اهمیت را دارند، برای افراد غیرممکن است. زندگی در قرن 21 به طرز فزاینده‌ای پیچیده می‌باشد و با توجه به شرایط پیچیده شغلی و زندگی شخصی، مردم قادر به ایفای مطلوب و مناسب نقش خود نیستند (کور<sup>1</sup>، جین<sup>2</sup>، 2015). همچنین، تعادل بین کار و زندگی خودبخود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه خواهد داشت (رجبی، 1399).

در این راستا برخی دیگر از عناصر نیز تاثیرگذار است به طور مثال دریافت حمایت اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حمایت اجتماعی به معنای فراهم آوردن حمایت مادی و معنوی از سوی نزدیکان برای فردی که در معرض شرایط استرس‌زا یا سختی قرار دارد، است (یلیلز<sup>3</sup>، آستی<sup>4</sup>، 2015). البته روابط، منبع حمایت اجتماعی نیستند، مگر آنکه فرد آنها را به عنوان منبعی مناسب و در دسترس برای رفع نیازهای خود ادراک کند (چادویک<sup>5</sup>، کولینز<sup>6</sup>، 2015). روابط با پارامترهای متعددی در ارتباط است از جمله عزت نفس به گونه‌ای که در یک مطالعه طولی 4 ساله در نوجوانان استرالیایی نشان داند که عزت نفس پیش‌بینی کننده قوی‌تری از کیفیت حمایت اجتماعی درک شده و اندازه شبکه حمایت اجتماعی نوجوانان است (به نقل از آیوانو<sup>7</sup> و همکاران، 2019).

در این میان کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آنها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (به نقل از فریاد، خوراکیان، ناظمی، 1395). از نگاهی دیگر رجحان شغلی (رغبت شغلی)، شامل میزان خشنودی فرد از محتوا و شرایط شغل، بویژه از جهت انگیزه‌های درونی شغل و جنبه‌های مثبت یا منفی طرز تلقی فرد نسبت به شغلش است (ویسمرادی، اسماعیلی، 1397). زمانی که کارکنان بتوانند محتوا و میزان وظایف شغلی، ابعادی از شغل، شناخته‌ای معطوف به شغل و درخواست‌های شغلی که مانع دستیابی آن‌ها به اهداف شغلی‌شان می‌شود را تغییر دهند، آنگاه تجارت مثبت بیشتری در شغل کسب می‌کنند، برای انجام کارها انرژی بیشتری از خودشان خواهند داد (حدادی، ارشدی، نعمامی، 1397).

در این فرآیند مولفه هوش فرد نیز قابل بررسی است. انواع هوش‌های چندگانه عبارتند از: منطقی-ریاضی، زبانی-کلامی، جزمی-جنسیتی، موسیقایی، طبیعت‌گرا، بیان فردی، درون فردی، فضایی-ایرادی، فلسفی-معنوی (صفایی تبریزی، 1398) و هوش معنوی به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که به آگاهی و استفاده تطبیقی از جنبه‌های غیرمادی و متعالی وجود یک فرد کمک می‌کند و منجر به پیامدهایی چون تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی می‌شود (هاشمی، عینی، تقوی، 1399). ایمونز پیشنهاد کرد که هوش معنوی به عنوان یک ساختار بالقوه قابل توجه برای گسترش درک ما از عوامل روانی عملکرد انسان عمل می‌کند (اسکرپیپینسکا<sup>8</sup>، 2021). زوهر<sup>9</sup> ویژگی را برای هوش معنوی بیان کرده است که عبارتند از 1. خودآگاهی: شما می‌دانید واقعاً چه کسی هستید و می‌دانید که با کل جهان در ارتباط هستید. 2. چشم‌انداز و ارزش‌ها و آرمان‌گرایی: چشم‌انداز و ارزش‌ها گویای انسانیت ماست. 3. توانایی مواجه‌شدن با حوادث و رویدادها: اعتراف کردن به اشتباهاتمان و استفاده از تراژدی برای یادگیری. 4. کل‌گرا بودن: دیدن ارتباطات بین اشیاء در مورد همه‌چیز گشاده بودن و علاقه‌مند بودن. 5. تنوع: شکوفا کردن و موردستایش قرار دادن. 6. عدم وابستگی به زمینه (تشویق): واژه‌ای از روان‌شناسی است که به معنی تشویق به انتخاب استقلال است. 7. تمایل به پرسیدن چرا: سوالات نامحدود هستند. 8. توانایی برای چارچوب‌بندی مجدد: قرار دادن اشیاء در بافت بزرگتری از معانی.

1. Kaur
2. Jain
3. Yilliz
4. Asti
5. Chadwick
6. Collins
7. Ioannou
8. Skrzypiąska

9. خودانگیزگی: به‌درستی نسبت به جهان پاسخگو بودن. به عبارتی دیگر، هوش‌معنوی با شناخت خود، یعنی بعد درونی انسان به منظور رشد شخصیت انسان سر و کار دارد (احمد<sup>1</sup> و همکاران، 2016). گریفیتز (2017) هوش‌معنوی را بعنوان بعد بالاتری از هوش تعریف می‌کند که کیفیت‌ها و قابلیت‌های خود اصیل را به صورت خرد، دلسوزی، صداقت، شادی، عشق، خلاقیت و آرامش فعال می‌کند. طبق گفته گریفیتس، نتیجه هوش‌معنوی معنای عمیق‌تری از معنی و هدف دارد. علاوه بر این، هوش‌معنوی طیف گسترده‌ای از مهارت‌های مهم (هر دو مهارت زندگی و مهارت‌های کار) را افزایش می‌دهد. گریفیتز بیان می‌کند که هوش‌معنوی به عنوان یک نتیجه از حضور و عملکرد هر دو هوش فکری و عاطفی است. هوش‌معنوی به افراد کمک می‌کند تا توجه خود را به تصویری بزرگ هدایت کنند و آگاهانه فعالیت‌های خود را در یک زمینه گسترده متمرکز کنند (سویلمز، کچ، 2019). هوش‌معنوی با آگاهی از معنای زندگی در ارتباط است. با سطح معنویت بالاتر، فرد می‌تواند الهام بخش کارهای خود باشد (سوپریانتو، اکوواتی، مسیوری، 2019). ملاحظه نتایج پژوهش‌های انجام شده در گذشته نیز حائز اهمیت است از جمله:

عبدی زرین و جعفری در سال 1400 در پژوهشی نشان دادند که تمامی مؤلفه‌های باورهای غیرمنطقی به‌صورت مثبت تعارض کار-خانواده را پیش‌بینی می‌کنند و تنها مؤلفه حمایت‌اجتماعی خانواده به صورت منفی تعارض کار-خانواده را پیش‌بینی می‌کند. حمایت‌اجتماعی به دو صورت حمایت‌اجتماعی دریافت‌شده و ادراک‌شده مورد مطالعه قرار می‌گیرد. ایمتیاز<sup>2</sup>، جی<sup>3</sup> و جونستون<sup>4</sup> در سال 2021 در پژوهشی بیان نمودند که افراد مسن نسبت به گذشته و آینده به طور قابل توجهی توجه بیشتری را به زمان حال اختصاص می‌دهند، در حالی که بزرگسالان جوان نسبت به گذشته و حال نسبت به آینده اولویت کمی نشان می‌دهند. همچنین موارد ترجیحی افراد مسن و جوان برای فرصت‌های شغلی آینده و پیامدهای تمرکز زمانی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که افراد مسن ترجیح متمایزی نسبت به فرصت‌های شغلی متمرکز بر آینده را نشان می‌دهند، در حالی که افراد جوان الگوی مخالف را گزارش می‌دهند. لین<sup>5</sup>، دوو<sup>6</sup>، هانگ<sup>7</sup>، لین<sup>8</sup> و کو<sup>9</sup> در سال 2021 مطالعه‌ای با عنوان «عوامل فراتر از اهمیت محیط کار: تأثیر حمایت‌خانواده و حضور مذهبی در تأمین رفاه کارمندان با فناوری پیشرفته» انجام دادند و دریافتند جدای از محل کار، جلب حمایت از خانواده و مذهب برای حفظ رفاه کارمندان فناوری پیشرفته بسیار مهم است. بات<sup>10</sup>، تریکخان<sup>11</sup> و رینایی<sup>12</sup> در سال 2021 مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی کار درک‌شده در مدل تجزیه و تحلیل گردش کار کارکنان» انجام دادند. ایشان عنوان می‌کنند که عوامل استرس‌زای شغلی منفی در وضعیت روانی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارند و منجر به ایجاد روابط نامطلوب کارکنان-سازمانی مانند اهداف گردش مالی بالا و تعهد سازمانی کم می‌شود با این وجود، فقدان فرصت‌های شغلی خارجی، کارمندان را مجبور به حفظ عضویت سازمانی می‌کند، حتی اگر در محیط کار پرتنش باشند. مفاهیم عملی توضیح می‌دهد که روابط کارمند و سازمان بیش از احساسات روانی کارکنان نسبت به سازمان توسط شرایط اقتصادی بیرونی اداره می‌شود. همینطور، سیستم اخلاقی کارمندان و همچنین احساسات آنها نسبت به شغل باعث می‌شود که از نظر اخلاقی تعالی پیدا کنند و این آنها را به عضویت سازمان پیوند می‌دهد. لیو<sup>13</sup>، گو<sup>14</sup>، ژو<sup>15</sup>، جین<sup>16</sup> در سال 2021 مطالعه‌ای تحت عنوان «تعادل بین زندگی و زندگی زنان در مهمان داری: بررسی تأثیر آن بر تعهد

1. Ahmed
2. Imtiaz
3. Ji
4. Johnston
5. Lin
6. Du
7. Hang
8. Lin
9. Kuo
10. Bhat
11. Tariq Khan
12. Rainayee
13. Liu
14. Gao
15. Zhu
16. Jin

سازمانی» انجام دادند. نتایج نشان داد که تعادل کار و زندگی تأثیر مهمی بر تعهد سازمانی دارد. لیدی<sup>1</sup> و روبیل<sup>2</sup> در سال 2021 در مطالعه‌ای با عنوان «فراتر از شکاف دستمزد، به سمت شکاف کیفیت شغلی: نقش تفاوت‌های بین گروهی در دستمزد، ابعاد شغلی غیر مزدی و ترجیحات» عنوان نمودند که دستمزد تنها چیزی نیست که مردم هنگام ارزیابی کیفیت شغل خود به آن اهمیت می‌دهند. ابعاد شغلی غیرمزدی، مانند خودمختاری در محل کار و تعادل بین زندگی و کار نیز مهم است. دستمزد معادل مردان به طور قابل توجهی بالاتر از زنان است و ابعاد شغل غیر مزدی به طور متوسط به نفع مردان است و ناهمگنی ترجیحی به حدی است که مردان کمتر از زنان به ابعاد غیر مزدی اهمیت می‌دهند و بنابراین از داشتن ابعاد غیر مزدی در سطوح زیر کمتر رنج می‌برند. ایمتیاز<sup>3</sup>، جی<sup>4</sup> و جونستون<sup>5</sup> در سال 2021 در مطالعه‌ای با عنوان «جستجوی اولویت‌ها برای ترجیحات شغلی متمرکز در حال و آینده در بزرگسالان و جوانان» عنوان نمودند که با توجه به افزایش سریع جمعیت سالمندان در سراسر جهان، تحقیقات فعلی بر آن تأکید می‌کند که چگونه مفهوم زمان بر تنظیمات شغلی افراد مسن و جوان در زمینه رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد.

مطالعه 1 گزارش داد که افراد مسن نسبت به گذشته و آینده به طور قابل توجهی توجه بیشتری را به زمان حال اختصاص می‌دهند، در حالی که بزرگسالان جوان نسبت به گذشته و حال نسبت به آینده اولویت کمی‌نشان می‌دهند. تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که کاهش حس باقی مانده در زندگی بزرگسالان مسن باعث می‌شود که آنها زمان کمتری را به آینده اختصاص دهند. یک یافته بدیع از کارهای فعلی این بود که حس زمان باقی مانده در زندگی نیز رابطه بین سن و تمرکز زمانی فعلی را به طور قابل توجهی سرکوب می‌کند. یعنی افزایش حس زمان باقی مانده در زندگی در واقع با تمرکز بیشتر بر حال در میان سالمندان مرتبط است.

مطالعه 2 با بررسی موارد ترجیحی افراد مسن و جوان برای فرصت‌های شغلی آینده و پیامدهای تمرکز زمانی را بررسی کرد. یافته‌ها نشان داد که افراد مسن ترجیح متمایزی نسبت به فرصت‌های شغلی متمرکز بر آینده را نشان می‌دهند، در حالی که افراد جوان الگوی مخالف را گزارش می‌دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که چگونه مفهوم زمان به روش‌های منحصر به فرد بر افراد در سنین مختلف تأثیر می‌گذارد و منجر به تفاوت‌های مهمی در شناخت و رفتار می‌شود. مومبوئر<sup>6</sup> و همکاران در سال 2021 در مطالعه‌ای با عنوان «ترجیحات شغلی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی در آفریقای جنوبی: یافته‌های یک آزمایش انتخاب گسسته» عنوان نمودند که توزیع نادرست منابع انسانی برای سلامت در سطح جهان وجود دارد، در بسیاری از کشورهای با درآمد پایین و متوسط کمبودهای قابل توجهی روبرو هستند. شواهد نشان می‌دهد که عوامل قابل بهبود مانند شرایط محیط کار و بسته‌های حقوق و دستمزد تأثیر بیشتری در تصمیم‌گیری‌ها دارند. همچنین یک تعامل سه جانبه قابل توجه بین ناامنی شغلی، کمک‌رسانی و انگیزه اجتماعی در مشاغل کاری را پیدا نمودند، به طوری که هنگامی که انگیزه کمک‌رسانی و اجتماعی کارکنان هر دو بالا بود، رابطه منفی بین ناامنی شغلی ضعیف‌تر بود. این یافته‌ها پیامدهای نظری و عملی برای مدیریت کارکنان در زمینه‌های ناامنی شغلی دارد. اوسترم<sup>7</sup> و همکاران در سال 2020 در پژوهشی تحت عنوان «ایمنی و سلامتی شغلی برای خدمه در کشتی‌های مسافربری» دریافتند که رهبری حمایتی و مدیرانی که در مشکلات حضور دارند و روابط خوب کاری با سایر بخش‌های هیئت‌مدیره دارند، برای ارتقاء محیط کار باید مرزهای بین بخش‌ها شکسته شود، انسجام و یک هویت مشترک را برای خدمه و خدمه موتور بوجود آورد. آدکنیس<sup>8</sup> و پریموکس<sup>9</sup> در سال 2019 تحقیقی با عنوان «الگوی سایبرتیک تعادل کار و زندگی در طول زمان انجام» دادند. آنها در این پژوهش «زمان» را به عنوان یک عامل زمینه‌ای در درک تعادل کار و زندگی بررسی کردند. در این پژوهش نشان می‌دهد افراد، تعادل مطلوبی در میان سه حوزه کار، خانواده و دامنه‌های شخصی دارند که به عنوان معیارهایی برای مقابله با آن عمل می‌کنند. گراوادر<sup>10</sup>

1. Ledić
2. Rubil
3. Imtiaz
4. Ji
5. Johnston
6. Mumbauer
7. Ostermun
8. Adkins
9. Premeaux
10. Gravador

و تنگ کالیجا<sup>1</sup> در سال 2018 پژوهشی با عنوان «شکل‌گیری رفتارهای تعادل کار و زندگی، یک مطالعه تجربی در فیلیپین» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که حفظ زمان خصوصی و کارکردن مؤثر و کارآمد به طور قابل توجهی وابسته به تعادل کار و زندگی است و تعادل کار و زندگی رابطه ای است که بین رفتارهای شکل‌دهنده و خوشبختی ذهنی برقرار است. تحقیقات مختلف نشان داده‌است که اجرای برنامه‌های تعادل کار و زندگی منافع پیشنهادی برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد. با توجه به اهمیت مباحث تعادل کار و زندگی در سیاست‌های نظام اداری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی و نیاز سازمان‌های داخلی به برنامه‌هایی مؤثر بر عملکرد سازمانی، از آنجا که متأسفانه در کشور، برنامه‌های منسجم و کاربردی وجود ندارد، امیداست پژوهش حاضر با بررسی عوامل مختلف گامی در راستای افزایش و بسط موضوعات و عملکرد سازمان‌ها ارائه کند لذا بر آن شدیم تا بررسی نماییم آیا می‌توان ارتباطی بین متغیرهای حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده، رجحان‌شغلی، هوش‌معنوی و تعادل کار-زندگی یافت؟

## روش

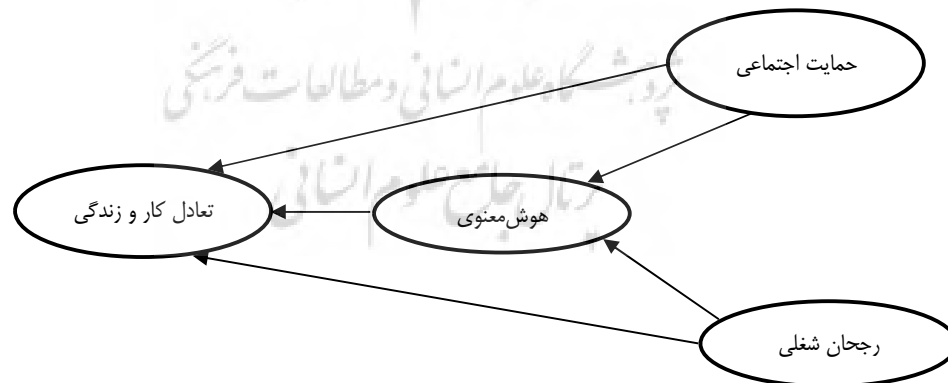
هدف پژوهش تعیین برآزش یافته‌ترین مدل پیش‌بینی بین تعادل کار و زندگی شاغلین، حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده و رجحان‌شغلی با میانجی هوش‌معنوی است.

در این پژوهش به سوالات زیر پاسخ داده می‌شود:

- تأثیر حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده و رجحان‌شغلی بر تعادل کار و زندگی شاغلین چه میزانی است؟
- تأثیر هوش‌معنوی بر تعادل کار و زندگی شاغلین چه میزانی است؟
- بهترین مدل پیش‌بینی بین تعادل کار و زندگی شاغلین، حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده و رجحان‌شغلی با میانجی هوش‌معنوی کدام است؟

روش کار در این پژوهش روش تحقیق نظری، همبستگی است.

با مروری بر تحقیقات صورت گرفته در مورد موضوع پژوهش جاری می‌توان چنین اذعان داشت که مجموعه رابطه بین متغیرهای تعادل کار و زندگی، حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده، رجحان‌شغلی و هوش‌معنوی به شکل همزمان مورد بررسی قرار نگرفته است لذا مدل مفهومی پژوهش در مورد هر یک از متغیرهای ذکر شده به شرح زیر می‌باشد.



نمودار 1. مدل مفهومی پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش شاغلین در ستاد مرکزی (واقع در شهر تهران) و معاونت خرید راهبردی مدیریت‌های درمان (در سراسر کشور) سازمان تامین اجتماعی در سال 1400 می‌باشند.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه در این پژوهش از شیوه‌های روش گردآوری اطلاعات به شکل نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است که بر اساس فرمول کلاین تعداد حداقل 200 نمونه تعیین گردید (کلاین 2016). پرسش‌نامه به شکل الکترونیک با استفاده از پرس‌لاین طراحی و توسط بیش از 600 نفر مورد بازدید قرار گرفت که 213 نفر از بازدیدکنندگان پرسش‌نامه را تکمیل نمودند.

### ابزارهای پژوهش

**الف) پرسش‌نامه هوش معنوی:** یک مقیاس 29 سوالی است که 12 سؤال آن مربوط به عامل درک و ارتباط با سرچشمه هستی و 17 سؤال آن مربوط به عامل زندگی معنوی یا اتکاء به هسته درونی است. پاسخ آزمودنی‌ها به سؤالات به شکل طیف لیکرت 5 درجه ای می باشد که شامل کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد. این پرسش‌نامه در سال 1387 توسط عبدالله زاده با همکاری مهدیه کشمیری و فاطمه عرب عامری روی دانشجویان هنجار شده است. پایایی آزمون در مرحله مقدماتی به روش آلفا برابر 0/87 بود، در تحلیل سوال به روش لوپ سوال 12 حذف شد و پرسش‌نامه نهایی با 29 سوال تنظیم شد. در مرحله نهایی پرسش‌نامه روی 280 نفر گروه نمونه اجرا شد، پایایی در این مرحله 0/89 به دست آمد، برای بررسی روایی علاوه بر روایی محتوایی صوری که سؤال‌ها با نظر متخصص‌ها (همکاران) تأیید شد، از تحلیل عاملی نیز استفاده شد و همبستگی کلیه سؤال‌ها بالای 0/3 بود (عبدالله زاده، کشمیری، عرب عامری، 1388).

**ب) پرسش‌نامه حمایت اجتماعی ادراک‌شده:** پرسش‌نامه 12 آیتمی حمایت اجتماعی ادراک‌شده ابداع شده توسط زیمت<sup>1</sup> و همکاران در سال 1988 طراحی شد. مقیاس چند بعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده، یک ابزار 12 سوالی است که به منظور ارزیابی حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده از سه خرده مقیاس دوستان، خانواده و دیگران مهم طراحی شده است. هدف از طراحی مقیاس چند بعدی حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده، سنجش میزان دریافت حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده از سه خرده مقیاس دوستان، خانواده و دیگران مهم در شرکت کنندگان می‌باشد. براساس لیکرت 7 گزینه‌ای مجموع نمرات بین 12 تا 84 متغیر است (زیمت، داهلم، فارلی، 1988). ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس چندبعدی حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده در پژوهش‌های خارجی تأیید شده است (بشارت، محمدعلی، 1398).

**ج) پرسش‌نامه تعادل کار و زندگی:** این پرسش‌نامه توسط وانگ و کو در 7 مولفه و 26 گویه در سال 2009 ساخته شد. این خرده آزمون‌ها عبارتند از: زمان کافی فراغت از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار - زندگی، انعطاف پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه، کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی. بر درجه‌بندی پنج‌گانه لیکرت صورت بندی شده است، به هر گویه مثبت در برابر گزینه « کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم» نمره داده می‌شود. دامنه امتیاز این پرسش‌نامه بین 26 تا 130 خواهد بود (وانگ و کو، 2009). باس و پری در بررسی پایایی فرم 29 ماده ای، به روش بازآزمایی بر روی 37 نفر پس از نه هفته، ضریب همبستگی 0/80، 0/76، 0/72 و 0/72 را به ترتیب برای عوامل پرخاشگری فیزیکی، پرخاشگری کلامی، خشم و خصومت، گزارش کردند. همچنین ضریب آلفای کل نمرات 0/89 بود. در ایران نیز ضرایب پایایی بالایی برای این پرسش‌نامه گزارش کرده‌اند (به نقل از شاکری، برزگر، پناهی، 1400).

**د) پرسش‌نامه رجحان شغلی:** این پرسش‌نامه که توسط آمابایل و همکارانش در سال 1994 ساخته شد. تمام عناصر مربوط به انگیزش درونی (خود تعیینی، شایستگی، انجام تکالیف، کنجکاوی، لذت علاقه)، و انگیزش بیرونی (رقابت، ارزیابی، بازشناسی، پول و دیگر مشوق‌های ملموس و مجبور شدن بوسیله دیگران) را دربرمی‌گیرد. این آزمون دارای 30 عبارت است. آزمودنی باید در یک مقیاس لیکرت 4 درجه ای میزان مخالفت یا موافقت خود با هر یک از عبارات را مشخص سازد. هرگز، گاهی اوقات، اغلب اوقات، همیشه یا تقریباً همیشه دارد ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش اولیه که بر روی نمونه‌ای متشکل از 1323 بزرگسال اجرا شده بود

1. Zimet

برای زیر مقیاس انگیزش درونی ( $\alpha = 0/79$ ) و زیر مقیاس انگیزش بیرونی ( $\alpha = 0/78$ ) گزارش شده است. پایایی حاصل از روش آزمون - بازآزمون نیز برای زیر مقیاس انگیزش درونی در فاصله زمانی 12 ماه =  $0/79$  در فاصله زمانی 24 ماهه =  $0/76$  در فاصله زمانی 30 ماهه =  $0/67$  در فاصله زمانی 42 ماهه =  $0/82$  و در فاصله زمانی 54 ماهه =  $-/70$  بوده و برای زیر مقیاس انگیزش بیرونی در فاصله زمانی 12 ماه =  $0/84$  در فاصله زمانی 24 ماهه =  $0/76$  در فاصله زمانی 30 ماهه =  $0/74$  در فاصله زمانی 42 ماهه =  $0/78$  و در فاصله زمانی 54 ماهه =  $0/73$  بوده است (امابایل، هیل، هنسی، تای، 1994).

## یافته‌ها

جدول 1. توزیع متغیرهای جمعیت شناختی

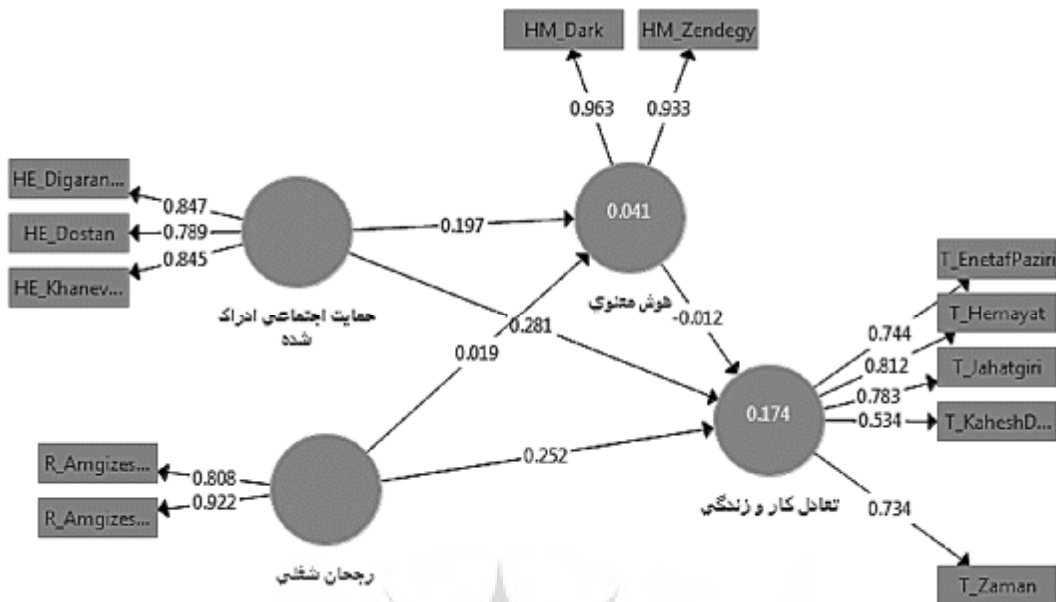
| متغیرها    | دسته بندی        | فراوانی | درصد  |
|------------|------------------|---------|-------|
| سن         | بین 25 تا 35 سال | 12      | 5.6%  |
|            | بین 36 تا 45 سال | 71      | 33.3% |
|            | بین 46 تا 55 سال | 112     | 52.6% |
| جنسیت      | بالاتر از 55 سال | 18      | 8.5%  |
|            | مرد              | 101     | 47.4% |
| وضعیت تاهل | زن               | 112     | 52.6% |
|            | مجرد             | 36      | 16.9% |
| سابقه خدمت | متاهل            | 177     | 83.1% |
|            | زیر 10 سال       | 14      | 6.6%  |
| تحصیلات    | بین 10 تا 20 سال | 61      | 28.6% |
|            | بین 21 تا 30 سال | 138     | 64.8% |
| شغل        | دیپلم و پایین تر | 7       | 3.3%  |
|            | کارشناسی         | 94      | 44.1% |
|            | کارشناسی ارشد    | 65      | 30.5% |
|            | دکترا            | 47      | 22.1% |
|            | کارمند           | 28      | 13.1% |
| شغل        | کارشناس          | 125     | 58.7% |
|            | معاون            | 27      | 12.7% |
|            | رئیس             | 33      | 15.5% |

با داده‌های جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه، برای هر یک از متغیرهای تحقیق به ارائه آماره‌های حداقل، حداکثر نمره، میانگین و انحراف استاندارد به صورت جدول زیر نمایش داده می‌شود:

جدول 2. متغیرهای توصیفی متغیرهای پژوهش

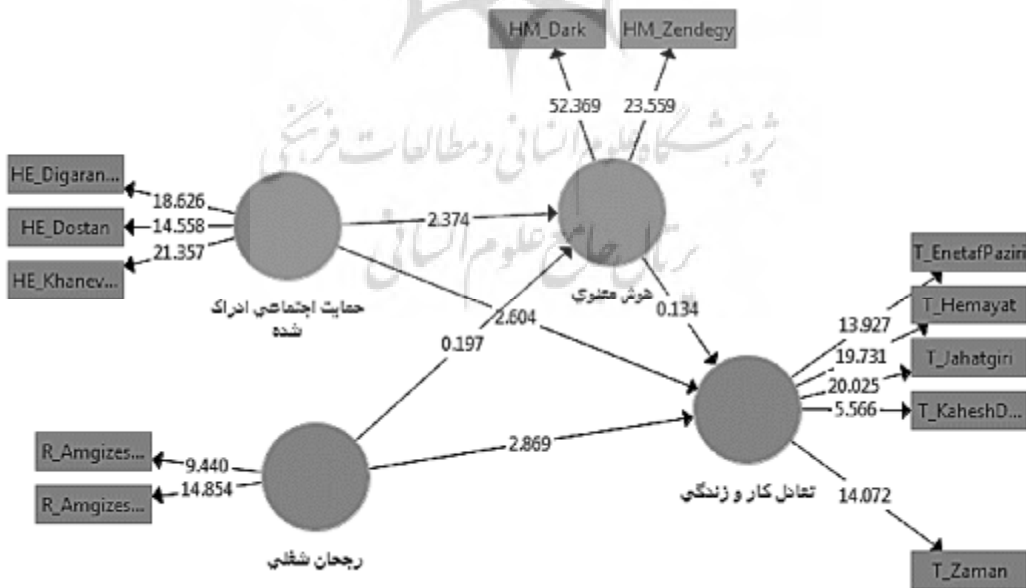
| متغیرهای پژوهش          | حداقل | حداکثر | میانگین | انحراف معیار |
|-------------------------|-------|--------|---------|--------------|
| رجحان شغلی              | 37    | 76     | 54.27   | 7.63         |
| تعادل کار و زندگی       | 43    | 95     | 69.47   | 9.62         |
| هوش معنوی               | 29    | 145    | 118.79  | 19.95        |
| حمایت اجتماعی ادراک‌شده | 12    | 84     | 65.58   | 11.24        |





شکل 1. مقادیر شدت تاثیر روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات تحلیل مسیر و با استفاده نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (SMART PLS) می‌باشد. مدل نهایی و برازش یافته‌ترین مدل تحقیق در ادامه ارائه شده است. سطح معناداری روابط فوق، در شکل زیر ارائه شده است:



شکل 2. مقادیر تی بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی

شدت تاثیر، میزان شدت ارتباط بین متغیرها را نشان می‌دهد و طیف این ضریب بین 0 تا 1 می‌باشد. هر چه این میزان به 1 نزدیک تر باشد، نشان دهنده قوی تر بودن روابط بین متغیرها می‌باشد. مقادیر T که حاصل تقسیم شدت تأثیر بر خطای استاندارد است نشان دهنده ی معنی داری رابطه متغیرها است. مقادیر T بین 1/96 - و 1/96 نشان دهنده عدم وجود اثر معناداری میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T بین 1/96 و 2/576 نشان دهنده اثر معناداری با بیش از 95% اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T مساوی و بزرگتر از 2/576 نشان دهنده اثر معناداری با بیش از 99% اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوطه است.

### آزمون مدل ساختاری

1- اعداد معناداری t (T-values): مقادیر بالای 1.96، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید روابط بین متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان 95 درصد است که مقادیر آن در شکل 2 نشان داده شده است.

2- معیار Q2: این معیار توسط استون گیزر (1975) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد؛ یعنی مدلی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. مقادیر 0.02، 0.15 و 0.25 به ترتیب نشان از قابلیت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی دارند. با توجه به اینکه مقدار Q2 برای تمامی متغیر وابسته بالاتر از 0.25 هستند؛ بنابراین می‌توان گفت، مدل ساختاری از قدرت پیش‌بینی بالایی برخوردار است و در حد قابل قبول می‌باشد.

### آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری و کیفیت مدل ساختاری

شاخص CV Com توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص CV Com نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد. شاخص CV\_red معروفترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری، شاخص استون-گایسلر است. مقادیر بالای صفر نشان دهنده توانایی بالای مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن است. با توجه به مقادیر بدست آمده مشاهده می‌شود که هر دو شاخص دارای مقادیر قابل قبولی می‌باشند.

جدول 3. آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری و کیفیت مدل ساختاری

| وضعیت متغیر | CV_Com | CV_red | متغیر             |
|-------------|--------|--------|-------------------|
| قابل قبول   | 0.301  | 0.068  | تعادل کار و زندگی |
| قابل قبول   | 0.356  | ---    | حمایت اجتماعی     |
| قابل قبول   | 0.259  | ---    | رجحان شغلی        |

### ارزیابی برازش کلی مدل

1- معیار GOF: این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. مقادیر 0.01، 0.25 و 0.35 به ترتیب حاکی از برازش کلی ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. مقدار GOF در مدل پژوهشی حاضر، به شرح زیر می‌باشد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} * \bar{R}^2} = \sqrt{0.1075 * 0.7163} = 0.2775$$

با توجه به اینکه مقدار GOF برابر با 0.2775 می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت سطح برازش کلی مدل در حد متوسط و خوبی می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

همان گونه که در برخی از پژوهش‌ها ذکر شده، کاهش تبعات عدم تعادل کار و زندگی از جمله انواع بیماری‌های روحی و جسمی مانند، سردردهای مداوم، فشارخون بالا، بی‌خوابی، افسردگی یا مشکل در مدیریت خشم و ضعیف شدن سیستم ایمنی بدن، افزایش فشارآورهای شغلی، فرسودگی شغلی، افزایش مشکلات و تنش‌های خانوادگی و زناشویی، افزایش اساس بی‌عدالتی بین میزان کار و حقوق و مزایا همچنین وجود تعارض بین نقش‌های فرد، کاهش وفاداری و تعهد به سازمان، افزایش نارضایتی شغلی، افزایش تمایل به ترک سازمان، غیبت از کار، کاهش بهره‌وری و سود سازمان، افزایش هزینه‌های جذب و آموزش کارکنان، افزایش خطاهای کاری، افزایش مقاومت در مقابل تغییرات سازمانی، کاهش تمایل به پذیرش مسئولیت‌های شغلی، کاهش مشارکت افراد در فعالیت‌های اجتماعی، تغییر ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی بویژه ارزش‌های مرتبط با خانواده (میرمحمدی، 1392)، توجه به عوامل اثرگذار از جمله حمایت‌اجتماعی و ترجیحات شغلی الزامی به نظر می‌رسد. بر اساس دیدگاه شناختی، ادراک حمایت به این دلیل مهم‌اند که مردم از اینکه چگونه دنیایشان را تفسیر می‌کنند، اثر می‌پذیرند و نه اینکه دنیایشان چگونه است. همچنین بر اساس دیدگاه پدیدارشناختی، ارتباط یاری بخش را چنین تعریف می‌کند، ارتباطی که در آن یکی از او طرف، قصد آنرا دارد که در یک یا هر دو طرف، منابع درونی پنهان در فرد، بیشتر تحسین شده بیشتر آشکار گردیده و بیشتر به وظیفه خود عمل کنند (هوپ فل<sup>1</sup> و شیروم<sup>2</sup> 2003). حمایت‌اجتماعی بامدل‌های متفاوت در بین نقش آفرینی می‌نماید، یا به شکل مستقیم منجر به عدم انزوای اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی می‌گردد و یا به عنوان تعدیل کننده فشارهای روانی و به شکل غیر مستقیم بر کیفیت زندگی تاثیر گذار است (وان لیون<sup>3</sup> و همکاران، 2010). به طور مثال داشتن عزت نفس پایین ممکن است ادراکات مربوط به حمایت اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهد و تلاش برای دستیابی به حمایت را محدود کند، یا موجب گردد تا جنبه‌های منفی تعاملات اجتماعی گذشته را به خاطر سپرده شود (به نقل از آیوانو<sup>4</sup> و همکاران، 2019). همچنین از آنجا که عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، دانست. کارکنانی که محیط شغلی خود را شکل داده و مطابق با توانایی‌های خود تغییر می‌دهند، می‌توانند منابع موردنیاز را برای انجام وظایف شغلی فراهم کنند و این یکی از پیامدهای معماری شغل، شکوفایی است (حدادی و همکاران، 1397). در این راستا تأثیر دو متغیر حمایت‌اجتماعی و رجحان شغلی بر تعادل کار و زندگی سنجیده شد و نتایج حاکی از آن است که هر دوی آنها دارای تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعادل کار و زندگی شاغلین هستند. در این بین حمایت‌اجتماعی ادراک شده دارای تأثیر گذاری بالاتری می‌باشد. نتایج حاصله با پژوهش‌های تواهرته (1399)، گنجی نیا، جلال جباری، فلاح و رئوف شناس در (1398)، لین<sup>5</sup>، دوو<sup>6</sup>، هانگ<sup>7</sup>، لین<sup>8</sup> و کو<sup>9</sup> در (2021)، گراوادر و تنگ کالیجا (2018) و مک کارتی<sup>10</sup> در (2013)، همسو بوده‌است.

1. Hobfoll
2. Shirom
3. Van leeuwen
4. Ioannou
5. Lin
6. Du
7. Hang
8. Lin
9. Kuo
10. MC Carthy

در خصوص هوش‌معنوی ایمونز پنج مولفه<sup>1</sup> را شناسایی کرد: ظرفیت برای تعالی، توانایی تجربه حالت‌های هشجاری عمیق، تقدس بخشیدن به امور روزانه، توانایی برای سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل، ظرفیت پرهیزگاری (تقوی داشتن) (ایمونز، 2000) و با گذشت بیش از دو دهه فرضیه ژن خدا مطرح گردیده‌است به گونه‌ای که عنوان می‌نماید که معنویت یکسان با دینداری نیست، اما هر دو دارای یک منطقه مشترک هستند، انگیزه اصلی برای فعالیت حوزه معنوی جستجوی معنای زندگی است. دین باعث تحریک دینداری و تمام عوامل مرتبط با آن می‌شود. فرضیه ژن خدا بیشتر نشان می‌دهد که معنویت انسان تحت تأثیر وراثت است (اسکرپیپینسکا<sup>2</sup>، 2021) و به نظر می‌رسد نگاه سنتی به کار و زندگی که در آن رقابت بین آن دو وجود دارد، باید کنار گذاشت و رویکردی را انتخاب نمود تا در آن منافع فرد و سازمان بطور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار گیرد، به گونه‌ای که ابتدا خط‌مشی‌های تعادل کار و زندگی روشن گردد.

در پژوهش حاضر نیز سعی بر این است تا مشخص گردد تا چه چیز با چه چیز همراه است و روابط بین متغیرها شامل تعادل کار و زندگی شاغلین، ترجیحات‌شغلی ایشان، حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده و نقش هوش‌معنوی که می‌توانند مثبت، منفی یا بدون ارتباط باشد را، همانطور که بطور طبیعی اتفاق می‌افتد، شناسایی می‌کنیم. یافته‌های برخی پژوهش‌گران از جمله امرالهی بیوکی، اردکانی و شکری (1396)، صالح آبادی (1400)، احمدزاده و شاهی (2016) و مولوی و همکاران (2021) حاکی از ارتباط مثبت بین متغیرهای هوش‌معنوی بر کار و زندگی است. ولیکن نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که هوش‌معنوی دارای تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعادل کار و زندگی شاغلین نیست که با نتایج برخی از پژوهش‌های انجام شده قبلی همخوانی ندارد. از اینرو بررسی مفاهیم معنویت و چگونگی بهره‌گیری افراد و تأثیر آن در زندگی روزمره و کار در جامعه مورد پژوهش و جوامع مشابه، محلی برای بررسی و پژوهش‌های بیشتر می‌باشد.

### محدودیت‌های پژوهش

- یافته‌های پژوهش محدود به دوره‌های جمع‌آوری اطلاعات است و با تغییر شرایط و زمان، نتایج پژوهش می‌تواند تغییر نماید.

- یافته‌های پژوهش محدود به عوامل مرتبط با مدل نظری است و سایر عوامل شناسایی نشده است. استفاده از ابزار پرسش‌نامه به علت بسته بودن آن تاحدودی مانع ابراز بیانات و احساسات واقعی کارکنان در مورد متغیرهای پژوهش می‌شود.

### پیشنهادات کاربردی پژوهش

1. برگزاری کلاس‌های آموزش برای کارکنان در موضوعات زیر:
  - خودشناسی و تجزیه و تحلیل فرد توسط خویش، جهت افزایش رضایتمندی و اقدام به انجام امور محوله متناسب با توانایی
  - داشتن مدیریت زمان و عدم انتقال کار به خانه جهت لذت بردن از روابط خانوادگی
  - تعیین زمان برای اوقات فراغت در طول شبانه روز جهت معنا بخشیدن به زندگی و افزایش خلاقیت راه‌های کسب لذت بیشتر از زندگی
  - برنامه‌ریزی بر اساس اهداف زندگی و تدوین طرح‌های عملیاتی و خانوادگی

1. Components  
2. Skrzypińska

- رسیدن به خودباوری به همراه آموزش تکنیک‌های "از عهده بر آمدن" 1 تا به‌طور مؤثر از عهده رویدادهای زندگی خود برآیند و در انجام کارهای اداری خود انگیزه و پشتکار داشته باشند.
- 2. مدیران نگاه سنتی را به رابطه کاروندگی را که در آن رقابت بین کاروندگی می‌انجامد را کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد به گونه‌ای که ابتدا خط مشی‌های تعادل کار و زندگی روشن گردد. از این دست می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:
  - تشکیل کمیته برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری و خانوادگی شامل کیمته‌های تعادل بین کار و زندگی و حمایتی کارکنان در سازمان‌ها و ارگان‌ها با برنامه‌هایی نظیر بررسی و تدوین استراتژی منابع انسانی با دید حمایتی، مطالعه و بررسی، تجزیه و تحلیل نیازهای کارکنان، آگاه‌سازی کارکنان از حقوق ایشان، تدوین برنامه‌های تشویقی غیر نقدی، جمع‌بندی طرح‌های پیشنهادی و حمایت از آن‌ها در جهت افزایش خلاقیت کارکنان و افزایش خودارزشمندی
  - ایجاد تغییر در سیستم‌های اداری در خصوص ایجاد محدودیت در ساعات اضافه کار، انجام کار نیمه وقت برای داوطلبان، ساعات کاری انعطاف پذیر، عدم الزام در حضور فیزیکی و انجام پرداخت پاداش و دستمزد برمبنای عملکرد به جای تاکید بر حضور
  - ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده‌ها و فراهم آوردن امکانات حمایتی برای مادران شاغل، امکانات ورزشی و تفریحی برای کلیه کارکنان
  - تغییر در نحوه ارائه پاداش از جمله اعطای مرخصی تشویقی و اعمال جریمه در عدم استفاده از مرخصی سالیانه
  - ایجاد تحرک شغلی برای کارکنان به منظور جابجایی و انتقال بین بخش‌ها و زمینه‌های کاری متفاوت به منظور یافتن ترکیبات کاری مناسب

### پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

1. انجام مطالعه مشابه در سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها صورت پذیرد.
2. در مطالعات سایر متغیرها روان‌شناختی نظیر، خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی، و متغیرهای غیر روان‌شناختی نظیر هویت‌سازمانی مدنظر قرار گیرد.
3. بررسی رابطه تعادل کاروندگی با نقش میانجی رضایت‌شغلی، کیفیت زندگی کاری و آموزشی کارکنان
4. مطالعه تطبیقی تعادل کاروندگی در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و خصوصی
5. مطالعه عوامل اثرگذار بر تعادل کاروندگی با لحاظ جنسیت، سطح تحصیلات و فرهنگ‌سازمانی

### منابع

- امرالهی بیوکی، ناهید، اردکانی، محمدشاکر، شکری، شکوفه. (1396). تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت روانی و شادی کارکنان (وزارت راه و شهرسازی جمهوری اسلامی ایران). نشریه تحقیقات مدیریت نوین خاتم. (1)2، 69-90.
- بشارت، محمدعلی. (1398). مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده: پرسش‌نامه، روش اجرا و نمره گذاری. روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسان ایرانی)، 15(60)، 336-338.

- تواهرته، رویا. (1399). پیش‌بینی تعهد سازمانی براساس رجحان شغلی و امنیت شغلی کارکنان اداره نیروی کشش شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی.
- حدادی، سامان، ارشدی، نسرين، نعمامی، عبدالرضا. (1397). طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشامدها و پیامدهای معماری شغلی در کارکنان، شرکت ملی حفاری ایران. فصل‌نامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، سال نهم، 31، 157-173.
- رجبی فرجاد، حاجیه. (1399) ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ. دو فصلنامه پژوهش‌های انتظامی - اجتماعی زنان و خانواده، 8(1)، 217-243.
- شاکری محسن، برزگر بفرویی کاظم، پناهی کاظم. (1400) اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد. طلوع بهداشت، 20 (1)، 12-24.
- صالح آبادی، شقایق. (1400). رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با عملکرد کارکنان، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت، تهران.
- صفایی تبریزی، پانته‌آ. (1398). معیارهای طراحی منظر فضاهای دانشگاهی در راستای هماهنگ سازی با هوش‌های چندگانه دانشجویان. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته معماری منظر)، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده هنر و معماری.
- عبدالله زاده، حسن، کشمیری، مهدیه و عرب عامری، فاطمه (1388). آزمون هوش معنوی. تهران: انتشارات روان‌سنجی.
- عبدی زرین، سهراب، جعفری، زهرا. (1400). پیش‌بینی تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده. رویش روان‌شناسی، 58، 15-24.
- فریاد، لعیا، خوراکیان، علیرضا، ناظمی، شمس‌الدین. (1395). بررسی اثر توانمند سازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی. مجله مدیریت و توسعه و تحول، 25، 17-26.
- گنجی‌نیا، حسین، جلال جباری، سجاده، فلاح، محمدعلی، رئوف شناس، یگانه. (1398). ارزیابی و رتبه‌بندی پیشایندهای تعادل کار-زندگی در یک سازمان دولتی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، 9(1)، 31، 25-48.
- میرمحمدی، سیدمحمد. (1392). نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های کاری (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی). فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، 16، 42-65.
- ویسمرادی، اکبر، اسماعیلی، احمدرضا. (1397). تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر رغبت شغلی (رجحان شغلی) با تأکید نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیستم، 2(79)، 119-145.
- هاشمی، زهره، عینی، ساناز، تقوی، رامین. (1399). بررسی نقش تعدیل‌کننده هوش‌معنوی در رابطه بین ابعاد شخصیتی هگزاکو و تئیدیگی تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه علمی پژوهشی علوم روان‌شناختی، 19 (88)، 451-461.
- Adkins, CL., Premeaux, SF. (2019). A cybernetic model of work- life balance through time. *Human resource management review*, 29(4), 1-13.
- Ahmadzadeh, Mojahed, Shaahi, Sakineh. (2016). The survey of the relation between spiritualsintelligence with quality work life and professional morality of school administrators in Baghmalek. *International Journal of Humanities and Cultural Studies. Special Issue January*, 1500-1510.
- Ahmed, A., Arshal, M.A., Mahmood, A., Akhtar, S. (2016). Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation Through the Inclusion of Spritual Quotient. *Journal of Human Values*, 22 (3), 165-179.
- Amabaile, TM., Hill, KG, Hennessey, BA., Tighe, EM. (1994). The work Preference Inventory: Assessing Intrinsic, Motivational Orientations. *Journal of personality and social psychology*, 5(66), 950-967. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PRR-05-2020-0017/full/html>
- Bhat, Mohd Abass, Tariq Khan, Shagufta, Rainayee, Riyaz Ahmad. (2021). Assessment of perceived labor market conditions in employees' turnover intention model – mediation and moderation analyze. Labor market conditions.
- Chadwick, KA., Colins, PA. (2015). Examining the relationship between social support availability, urban center size and self-preceived mental of recent immigrant to Canada: A mixed- method analysis. *Social science & medicine*, 128, 220-230.

- Emmons, R.A. (2000). Is spirituality an intelligence? motivation, cognition and psychology of ultimate concern. *The international journal for psychology of religion*. 10(1), 3-26.
- Gravador, L.N., Teng-calleja, M. (2018). Work-life balance crafting behavior: an empirical study. *Personnel review*, 47(4), 786-804.
- Griffiths, R. (2017). Internet web page: <https://sqi.co/definition-of-spiritual-intelligence/>.
- Hobfoll, S.E., Shirom, A. (2003). Conservation of resources theory: Application to stress and management in the workplace. In R.T. Golembieski (Ed) *Handbook of organizational behaviour*. 57-8.
- Imtiaz, F., Ji, L.J., Vaughan-Johnston, T. (2021). Exploring preferences for present- and future-focused job opportunities across seniors and young adults. *Curr Psychol*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01365-8>
- Ioannou, Myria, Kassianos, Angelos P., Symeou, Maria. (2019). Coping With Depressive Symptoms in Young Adults: Perceived Social Support Protects Against Depressive Symptoms Only Under Moderate Levels of Stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 2780. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2018.02780>.
- Kaur, R., Jain, P. (2015). Work and family balance among police personnel: a case study of Punjab police. EDITORIAL BOARD CONTENTS.
- Kline, R.B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th Ed). Guilford press link.
- McCarthy, A., Cleveland, Jeanette N., Sam, Hunter, Darcy, Colette & Grady, Geraldine. (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, (24)6, 1257-1276. DOI: 10.1080/09585192.2012.709189
- Ledić, M., Rubil, I. (2021). Beyond Wage Gap, Towards Job Quality Gap: The Role of Inter-Group Differences in Wages, Non-Wage Job Dimensions, and Preferences. *Soc Indic Res*, 155, 523–561. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02612-y>
- Lin, Longsheng., Hang, Inchang., Du, Peylan., Lin, Tasiafei., Kuo, Shachun. Factors beyond Workplace Matter: The Effect of Family Support and Religious Attendance on Sustaining Well-Being of High-Technology Employees. (2021). Received 14 March, *Healthcare*, 9(5), 602; <https://doi.org/10.3390/healthcare9050602>.
- Liu, Ting, Gao, Jie, Zhu, Mingfang, Jin, Shenglang. (2021). Women's Work-Life Balance in Hospitality: Examining Its Impact on Organizational Commitment. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625550>.
- McCarthy, A., Cleveland, Jeanette N., Sam, Hunter, Darcy, Colette & Grady, Geraldine. (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, (24)6, 1257-1276. DOI: 10.1080/09585192.2012.709189
- Molavi, P., Molaei, B., Nadrmoammadi, M., Azarkolah, A., Sharei, A.S., Alizadehgoradel. J. (2021). The role of spiritual intelligence and life satisfaction in the mental health. *Iranian Journal of Nursing Research*. 15 (6) ,47-55.
- Mumbauer, A., Strauss, M., George, G., Ngwepe, P., Bezuidenhout, C., de Vos, L., et al. (2021) Employment preferences of healthcare workers in South Africa: Findings from a discrete choice experiment. *PloSONE*, 16(4): e0250652. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250652>
- Ostermun, C., Hul, e., praetorius, G. (2020). Occupational safety and health for service crew on passenger ships. *Safety science*. 121, 403-413-413.
- Skrzypińska, K. Does Spiritual Intelligence (SI) Exist? A Theoretical Investigation of a Tool Useful for Finding the Meaning of Life. *J Relig Health* 60, 500–516 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01005-8>
- Soyomez, A, Koc, M. (2019). Studing spritual intelligence as a predictor a meaningfulness and life satisfaction. *Spiritual psychiligy and counseling*, 4 (2), 102-122.
- Superyanto, A., Ekowati, V., Masyhuri, M. (2019). The relationship among spritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behavior and employee performance. *Etikonomi*, 18(2), 249-258.
- Van leeuwen, M.C. & et all. (2010). Social support & life satisfaction in spainal cord injury during & up to one year inpatient rehabilitation. *Journal of psychology*, 3, 265-276.

- Wong, Simon Chak-keung, Ko, Annie. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 2(28), 195-203.
- Yilliz, E, Asti, T. (2015). Determin the relationship between perceived social support and depression ic foot. *Journal of metabolic disorder*, 14-59.
- Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G., Farley, G.K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal personality assessment*, 52 (1), 30-41.

