



The Application of the Organizational Spirituality Model on Work-Life Balance in Wartime Conditions A Case Study of Employees at Khatam al-Anbia Construction Camp

Saied sehhat ¹, Samira dehghani ²

1. Associate Professor, Department of Management, Allameh Tabataba'i , Tehran, Iran
2. Phd, Department of Management and Accounting, Qorveh Branch, Kurdistan, Iran

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Paper

Article History:

Received:

August 3 , 2025

Accepted:

September 28, 2025

Keywords:

Organizational spirituality, Work-life balance, Wartime conditions, Employees, Khatam al-Anbia Construction Camp

Introduction: Work-life imbalance can lead to stress, reduced job satisfaction, and mental health issues, which in turn negatively impact family dynamics and lifestyle. In wartime conditions, this imbalance becomes one of the primary challenges for employees due to its specific consequences. This research, utilizing the organizational spirituality model, examines the impact of organizational spirituality on the work-life balance of employees at Khatam al-Anbia Construction Camp in during wartime. **Method:** The research method is quantitative and descriptive-analytical, with the statistical population comprising employees in 2025. Data collection tools include a researcher-made questionnaire based on the model by Allen et al. (2021) and the organizational spirituality model, whose validity and reliability have been confirmed. Data were analyzed using SPSS and SmartPLS software. **Findings:** The results indicate that dimensions of organizational spirituality, such as work ethic, transcendent experience, spiritual environment, and organizational culture, have a significant impact on employees' work-life balance. **Conclusion:** Organizational spirituality can serve as an effective strategy to reduce work-life conflict and enhance job and personal satisfaction during wartime.

Cite this article:

Sehhat, S., Dehghani, S..(2025). The Application of the Organizational Spirituality Model on Work-Life Balance in Wartime Conditions: A Case Study of Employees at Khatam al-Anbia Construction Camp. Journal of Islamic-Iranian Family studies. 5(2), 48-61.

Corresponding author

Samira Dehghani

Address : Department of Management and Accounting, Qorveh Branch, Kurdistan, Iran..

Email: sa.dehghani@iau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

The persistence of wartime conditions significantly challenges employees' ability to achieve work-life balance, as conflict affects both organizational operations and personal lives (Rego & Cunha, 2008). Organizational spirituality, as an internal resource, can help employees cope with war-induced stress and foster equilibrium between work and personal domains (Fry, 2003). Despite its potential, research on the role of organizational spirituality in work-life balance during wartime remains limited. This study addresses this gap by examining how organizational spirituality influences work-life balance among employees of Khatam al-Anbia Construction Camp in Iran, during ongoing conflict. Organizational spirituality encompasses dimensions such as work ethic, transcendent experiences, and a spiritual environment, which collectively contribute to employee well-being and organizational performance (Duchon & Plowman, 2005; Giacalone & Jurkiewicz, 2003)). Work-life balance, as conceptualized by Allen et al., (2021), includes flexibility, organizational support, work-life conflict, job satisfaction, and mental health. This study integrates these frameworks to explore how spirituality mitigates work-life conflicts in high-stress wartime environments.

This study aims to investigate the impact of organizational spirituality on work-life balance in wartime, guided by the following hypotheses:

H1: Prerequisites of organizational spirituality positively influence its implementation process.

H2: The implementation process has a positive impact on the outcomes of organizational spirituality.

H3: The implementation process positively influences employees' work-life balance.

H4: Outcomes of organizational spirituality positively impact work-life balance.

Methodology

A quantitative, descriptive-analytical approach was employed. The study population comprised 250 employees of Khatam al-Anbia Construction Camp, selected via simple random sampling using G- Power Software. Data were collected through a researcher-designed questionnaire based on the work-life balance (Allen et al., 2021) model and a validated organizational spirituality framework. The questionnaire's reliability was confirmed with Cronbach's "alpha" ($\alpha = 0.85$ for spirituality; $\alpha = 0.82$ for work-life balance). Data were analyzed using SPSS and SmartPLS, employing descriptive and inferential statistics, including SEM.

Results

Normality Test: The Kolmogorov-Smirnov test confirmed data normality ($p > 0.05$), justifying parametric analysis (Pallant & Tennant, 2007).

Confirmatory Factor Analysis (CFA): All factor loadings exceeded 0.5, with significance ($p < 0.05$), ensuring construct validity. Model fit indices (AVE > 0.4, CR > 0.7) confirmed reliability and convergent validity (Hair Jr et al., 2017).

Hypothesis Testing: All hypotheses were supported: Prerequisites (e.g., spiritual leadership, culture) significantly predicted implementation ($\beta = 0.825$).

Implementation positively influenced outcomes ($\beta = 0.842$) and work-life balance ($\beta = 0.905$).

Outcomes (e.g., inner job satisfaction) enhanced work-life balance ($\beta = 0.890$).

Discussion and Conclusion

Findings align with (Fry, 2003) and (Duchon & Plowman, 2005), emphasizing spirituality's role in fostering resilience and reducing work-life conflict. The study extends prior research by demonstrating spirituality's efficacy in wartime, addressing the gap identified by Kumari et al., (2024). Spiritual leadership and organizational support emerged as critical facilitators (Helmi, 2016), who highlights flexibility and support as key balance enablers. Organizational spirituality serves as a strategic tool to enhance work-life balance during war.

Limitations and Suggestions

The study's limitations include the small sample size and its confinement to a specific geographical area. Future studies are encouraged to use larger samples across diverse regions in Iran and to assess long-term outcomes beyond three months.

Ethics approval and consent to participate

This article is derived from the first author's doctoral dissertation entitled "A Model of Organizational Spirituality in Human Resource Management of Khatam al-Anbiya Construction Headquarters Projects," conducted at Allameh Tabataba'i University. Meanwhile, all ethical guidelines were followed. Informed consent was obtained from all participants, and the control group received the intervention after study completion.

Funding

This study received no financial support.

Conflict of interests

The authors declare no conflicts of interest related to this study.

Acknowledgements

The authors sincerely thank all the couples who participated in this research.



کاربرد مدل معنویت سازمانی بر تعادل کار و زندگی در شرایط جنگی

مورد مطالعه: (کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص))

سعید صحت^۱، سمیرا دهقانی^۲ ✉

۱. دانشیار، گروه مدیریت، علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت و حسابداری، واحد قروه، آزاد اسلامی، کردستان، ایران.

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله :

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله :

تاریخ دریافت:

۱۲ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۶ مهر ۱۴۰۴

واژه های کلیدی :

معنویت سازمانی، تعادل کار و زندگی، شرایط جنگی، کارکنان، قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص)

مقدمه: عدم تعادل میان کار و زندگی می‌تواند منجر به استرس، کاهش رضایت شغلی و مشکلات سلامت روان شود که به نوبه خود بر پویایی خانواده و سبک زندگی تأثیر منفی می‌گذارد. در شرایط جنگی، این عدم تعادل به دلیل آثار خاصی که دارد در زمره یکی از چالش‌های اصلی کارکنان سازمان‌ها قرار داده شده است. این پژوهش با استفاده از مدل معنویت سازمانی، به بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) در شرایط جنگی می‌پردازد. **روش** روش تحقیق به صورت کمی و از نوع توصیفی-تحلیلی است و جامعه آماری شامل کارکنان این قرارگاه در سال ۱۴۰۴ می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس مدل آلن و همکاران (۲۰۲۱) و مدل معنویت سازمانی است که روایی و پایایی آن تأیید شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان می‌دهند که ابعاد معنویت سازمانی همچون اخلاق کار، تجربه تعالی، فضای معنوی و فرهنگ سازمانی، تأثیر معناداری بر تعادل کار و زندگی کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) دارد. **نتیجه گیری:** معنویت سازمانی می‌تواند به عنوان یک استراتژی مؤثر برای کاهش تعارض کار-زندگی و افزایش رضایت شغلی و شخصی در شرایط جنگی عمل کند.

صحت، س.، دهقانی، س. (۱۴۰۴). کاربرد مدل معنویت سازمانی بر تعادل کار و زندگی در شرایط جنگی

مورد مطالعه: (کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص))، فصلنامه مطالعات اسلامی ایرانی خانواده. ۵(۲)، ۴۸-۶۱

استناد :

سمیرا دهقانی

نشانی: گروه مدیریت و حسابداری، واحد قروه، آزاد اسلامی، کردستان، ایران.

ایمیل: sa.dehghani@iau.ac.ir

نویسنده

مسئول:

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تغییرات شتابان در محیط‌های کاری، افزایش فشارهای شغلی، رقابت سازمانی و نفوذ فناوری‌های ارتباطی موجب شده است که مرز میان کار و زندگی شخصی کارکنان به‌طور فزاینده‌ای کمرنگ شود. این وضعیت، تعادل کار و زندگی را به یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها و کارکنان تبدیل کرده است؛ به‌گونه‌ای که عدم تعادل میان این دو حوزه می‌تواند پیامدهایی همچون فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی، افت عملکرد و تضعیف سلامت روانی کارکنان را در پی داشته باشد (Greenhaus & Allen, 2011)؛ این شرایط برای نیروهای نظامی و در شرایط جنگی بیشتر خود را نشان می‌دهد.

در شرایط جنگی، تعادل بین کار و زندگی یکی از چالش‌های اصلی کارکنان سازمان‌ها است. جنگ نه تنها بر عملیات سازمانی، بلکه بر زندگی شخصی کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد و دستیابی به تعادل بین این دو حوزه را دشوار می‌سازد (Rego & Cunha, 2008). تعادل کار و زندگی مفهومی چندبعدی است که به توانایی فرد در مدیریت همزمان نقش‌های شغلی و غیرشغلی به‌گونه‌ای رضایت‌بخش اشاره دارد (Clark, 2000). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سیاست‌ها و رویکردهای سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری این تعادل ایفا می‌کنند و صرفاً راهکارهای فردی برای دستیابی به آن کافی نیست (Kossek et al., 2011).

یکی از رویکردهای نوظهور در مدیریت منابع انسانی، معنویت سازمانی است. معنویت سازمانی بر ایجاد حس معنا در کار، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، و تقویت احساس تعلق و ارتباط انسانی در محیط کار تأکید دارد (Ashmos & Duchon, 2000). این رویکرد، سازمان را صرفاً یک نهاد اقتصادی نمی‌داند، بلکه آن را بستری برای رشد درونی، معناجویی و تحقق ارزش‌های انسانی تلقی می‌کند (Milliman et al., 2003). معنویت سازمانی به عنوان یک منبع داخلی، می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با استرس و فشارهای ناشی از جنگ مقابله کرده و تعادل بهتری بین کار و زندگی برقرار کنند (Fry, 2003). مطالعات نشان می‌دهند که معنویت سازمانی می‌تواند بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد آنان تأثیر مثبتی بگذارد (Duchon & Plowman, 2005).

پژوهش‌های قبلی عمدتاً بر تأثیر معنویت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تمرکز داشته‌اند، اما کمتر به بررسی تأثیر آن بر تعادل کار و زندگی پرداخته‌اند (Kumari et al., 2024). این پژوهش قصد دارد تأثیر معنویت سازمانی را بر تعادل کار و زندگی در شرایط جنگی بررسی کند. همچنین پژوهش‌های پیشین عمدتاً در محیط‌های سازمانی غیر جنگی انجام شده‌اند و نتایج آنها ممکن است در شرایط جنگی قابل تعمیم نباشد. شرایط جنگی به دلیل ایجاد ناامنی، استرس و فشار روانی، تعادل کار و زندگی کارکنان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (Helmi, 2016). مطالعات جدید نشان می‌دهند که پیش‌نیازهای معنویت سازمانی، مانند فرهنگ سازمانی حمایتی، رهبری معنوی و ارزش‌های مشترک، نقش کلیدی در موفقیت فرآیند پیاده‌سازی معنویت سازمانی ایفا می‌کنند. به‌عنوان مثال، تحقیق انجام شده توسط جئون^۱ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که وجود یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های معنوی، زمینه را برای پیاده‌سازی موفق معنویت سازمانی فراهم می‌کند.

همچنین تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که فرآیند پیاده‌سازی معنویت سازمانی، زمانی که به درستی انجام شود، می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان به همراه داشته باشد؛ مطالعات نشان می‌دهد که معنویت سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزش درونی و

1. Jeon

سلامت روانی کارکنان را به همراه داشته باشد (Kinjerski & Skrypnek, 2006). برخی مطالعات به صورت مستقیم‌تر به این ارتباط پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که محیط‌های کاری مبتنی بر معنویت، از طریق تقویت احساس معنا، کاهش فشارهای روانی و ایجاد نگرش کل‌نگر نسبت به زندگی، می‌توانند تجربه تعادل کار و زندگی را در کارکنان بهبود بخشند (Daniel, 2015; Pawar, 2016). مطالعات تجربی در زمینه تعادل کار و زندگی تأکید دارند که نگرش‌های مثبت نسبت به کار، احساس تعلق و ادراک معناداری فعالیت‌های شغلی، از پیش‌بین‌های مهم تعادل میان کار و زندگی هستند (Haar et al., 2014). یافته‌های تجربی متعدد حاکی از آن است که سطوح پایین تعادل کار و زندگی با افزایش استرس، فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد فردی همراه است (Allen et al., 2014). پژوهش‌های تجربی جدید بیانگر آن است که معنویت سازمانی با متغیرهایی نظیر بهزیستی ذهنی، رضایت از زندگی و تاب‌آوری شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد (Afsar et al., 2016; Usman et al., 2021).

به طور کلی؛ مدل معنویت سازمانی مورد استفاده در این پژوهش که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده، شامل سه بعد اصلی است: ۱. پیش‌نیازها، ۲. فرآیند پیاده‌سازی معنویت سازمانی، و ۳. پیامدهای پیاده‌سازی معنویت سازمانی (sehaat et al., 2022). از سوی دیگر، تعادل کار و زندگی بر اساس مدل آلن و همکاران (۲۰۲۱) شامل ابعادی همچون انعطاف‌پذیری شغلی، پشتیبانی سازمانی، تعارض کار-زندگی، رضایت شغلی و شخصی، و سلامت روان است. این مدل که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است: فرض بر این است که معنویت سازمانی می‌تواند بر ابعاد مختلف تعادل کار و زندگی تأثیر بگذارد. به طور مثال، اخلاق کار می‌تواند باعث کاهش تعارض کار-زندگی شود، در حالی که تجربه تعالی می‌تواند رضایت شغلی و شخصی را افزایش دهد (Duchon & Plowman, 2005).



بنابراین، بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر تعادل کار و زندگی در چنین شرایطی می‌تواند بینش ارزشمندی فراهم کند. بر همین اساس وباتوجه به آنچه گفته شد این پژوهش با هدف بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) در شرایط جنگی انجام شد.

روش

این پژوهش از حیث هدف تحقیق کاربردی و به لحاظ روش شناسی کمی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) در سال ۱۴۰۴ می‌باشد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد و حجم نمونه با استفاده از نرم افزار جی پاور۲، ۲۵۰ نفر تعیین گردید (Faul et al., 2007). ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته است که شامل دو بخش معنویت سازمانی (بر اساس مدل معنویت سازمانی) و تعادل کار و زندگی بر اساس مدل آلن و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد. پرسشنامه معنویت سازمانی شامل ۲۴ گویه و پرسشنامه تعادل کار و زندگی شامل ۶ گویه است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات خبرگان و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه معنویت سازمانی ۰,۸۵ و برای پرسشنامه تعادل کار و زندگی ۰,۸۲ بدست آمد است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شدند. در تحلیل‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. تحلیل‌های توصیفی شامل محاسبه میانگین، انحراف معیار و توزیع فراوانی بود، در حالی که تحلیل‌های استنباطی شامل آزمون t، تحلیل واریانس و مدل‌سازی معادلات ساختاری بود (Hair Jr et al., 2017).

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: برحسب نتایج تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی از نظر جمعیت شناسی وضعیت تأهل بررسی گردید که از ۲۵۰ فرد پاسخگو ۶۷ نفر (۲۷,۱ درصد) مجرد و ۱۸۱ نفر (۷۲,۹ درصد) متأهل بودند. درقسمت یافته‌های توصیفی متغیر «پیش زمینه‌ها» دارای میانگین ۳,۶۹ انحراف معیار ۰,۴۳۱؛ متغیر «تعادل کار و زندگی» دارای میانگین ۳,۴۷، انحراف معیار ۰,۳۹۱ و متغیر «ابعاد معنویت سازمانی» دارای میانگین ۳,۷۳ انحراف معیار ۰,۴۹۱، متغیر «پیاده سازی» دارای میانگین ۳,۷۵، انحراف معیار ۰,۲۹۱ بودند. در بررسی عوامل موثر بر مقولات علی مجموع ۳۰ گویه برای اندازه‌گیری چهار عامل؛ مدیریت منابع انسانی، پیش زمینه‌ها، ابعاد معنویت سازمانی و پیامدها با نمایه‌های مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج بار عاملی در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۱. نتایج بار عاملی متغیرهای اصلی و فرعی پژوهش

بار عاملی	کد	مولفه ها	مقوله ها	ردیف
۰/۹۰۹۲۳۸	q1	یادگیرندگی	پیش زمینه ها	۱
۰/۷۸۷۴۴۳	q2	محتوایی		۲
۰/۸۶۰۷۸۷	q3	آگاهی و برنامه ریزی		۳
۰/۹۶۴۳۴۸	q4	باورهای مذهبی		۴
۰/۹۲۶۳۴۶	q5	فضایل		۵
۰/۹۷۰۸۵۵	q6	ایمان		۶
۰/۹۶۷۵	q7	ساختاری		۷
۰/۹۷۳۱۹۲	q8	انگیزش		۸
۰/۹۸۱۱۴۸	q9	فرهنگ		۹
۰/۹۹۵۱۹۱	q10	رهبری		۱۰
۰/۹۸۴۶۵۲	q11	فضایی معنوی		۱۱
۰/۹۹۰۳۳۲	q12	انعطاف پذیری شغلی	تبادل کار و زندگی	۱۲
۰/۹۸۲۰۸۳۴	q13	پشتیبانی سازمانی		۱۳
۰/۹۸۱۳۳۳۷	q14	تعارض کار-زندگی		۱۴
۰/۹۶۵۸۷۴	q15	رضایت شغلی و شخصی		۱۵
۰/۹۸۹۳۵۱	q16	سلامت روان		۱۶
۰/۹۸۴۴۰۲	Q17	تعهد عاطفی	پیامدهای پیاده سازی معنویت	۱۷
۰/۹۸۳۳۰۹	Q18	وابستگی	سازمانی	۱۸
۰/۹۸۲۲۱۶	Q19	رضایت درونی از کار		۱۹
۰/۹۸۱۱۲۳	Q20	کاهش ترک سازمانی		۲۰
۰/۹۸۰۰۳	q21	عزت نفس سازمانی		۲۱
۰/۹۰۹۲۳۸	q22	رضایت درونی		۲۲
۰/۷۸۷۴۴۳	q23	شایستگی ها	معنویت سازمانی	۲۳
۰/۸۶۰۷۸۷	q24	بعد فیزیکی		۲۴
۰/۹۶۴۳۴۸	q25	بعد احساسی		۲۵
۰/۹۲۶۳۴۶	Q26	بعد شناختی		۲۶
۰/۹۷۰۸۵۵	Q27	بعد میان فردی		۲۷
۰/۹۶۷۵	Q28	حضور معنوی		۲۸
۰/۹۷۳۱۹۲	Q29	تجربه تعالی		۲۹
۰/۹۸۱۱۴۸	q30	اخلاق کار		۳۰

همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد نشان می دهد بار عاملی همه گویه ها بیشتر از ۰/۵ می باشد و از لحاظ آماری معنی دار می باشد ($p < 0/05$) و همه شاخص های برازش مدل در سطح قابل قبولی قرار دارند. در حالت معنی داری باید ارزش t بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد.

در جدول شماره ۲، میزان خوبی برازش با معیارهای مختلف آورده شده است:

جدول ۲. میزان خوبی برازش با معیارها

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
تبادل کار و زندگی	۰/۸۳۳۵۸۸	۰/۹۱۵۴۸۲	۰/۴۹۳۵۸۷	۰/۸۴۸۷۳۲	۰/۸۲۵۴۸۵	۰/۴۳۱۲۰۷
پیش زمینه ها	۰/۸۸۳۵۴۲	۰/۹۵۶۱۸۲	۰/۴۸۵۴۳۳	۰/۸۹۸۷۱۵	۰/۸۹۸۵۲۱	۰/۴۱۰۲۱۰
ابعاد معنویت سازمانی	۰/۸۶۸۷۳۴	۰/۹۳۳۸۵۱	۰/۴۹۱۱۵۲	۰/۸۷۰۲۵۴	۰/۸۵۴۸۵۲	۰/۴۲۸۷۳۱
پیامدها	۰/۸۷۳۵۴۲	۰/۹۴۳۳۱۴	۰/۴۸۳۳۵۱	۰/۸۷۱۵۴۱	۰/۸۸۷۴۵۲	۰/۴۲۱۱۵۴

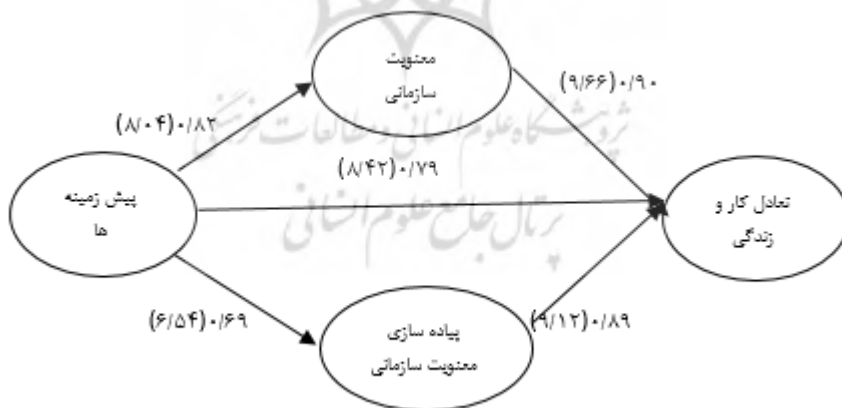
توجه به جدول شماره ۲، AVE متغیرها بزرگتر از ۰,۴ می باشد، که روایی همگرایی سازه را برای متغیرهای تحقیق تایید می کند. مقدار CR و الفای کرونباخ برای همه متغیرها تایید می شود چرا که مقداری بزرگتر از ۰,۷ دارند. جذر AVE هر سازه از ضریب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه ها می باشد.

در مدل برآوردی، متغیرهای مکنون مقوله ها از متغیرهای اصلی (تعادل کار و زندگی، پیش زمینه ها، ابعاد معنویت سازمانی و پیامدها) تشکیل شده است. بنابراین میزان و سطح تأثیرگذاری هر یک از شاخص ها بر متغیر مکنون مورد بررسی قرار می گیرد. جدول شماره ۳، این تأثیر را نشان می دهد:

جدول ۳. ضریب تأثیر و معنی داری متغیرها

مسیرهای مورد بررسی	ضرایب	مقدار آماره تی	سطح احتمال	نتیجه
معنویت سازمانی	<---	۹/۶۶	۰۰۰	تایید
پیامدهای پیاده سازی معنویت سازمانی	<---	۹/۱۲	۰۰۰	تایید
معنویت سازمانی	<---	۸/۱۴۵	۰۰۰	تایید
پیش زمینه ها	<---	۸/۰۴	۰۰۰	تایید

جدول ۳ ضراب تأثیر در بخش ساختاری مدل را نشان می دهد که براساس نتایج موجود در این مدل، متغیرهای پیش زمینه ها، معنویت سازمانی، پیامدها با ضرایب ۰,۷۹، ۰,۹۰، ۰,۸۹ به صورت مستقیم بر متغیر تعادل کار و زندگی تأثیرگذار بودند. این نتایج در نمودار شماره ۲ ارائه شده است.



نمودار شماره ۲: ضرایب تأثیر معناداری موجود در مدل

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر تعادل کار و زندگی کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) در شرایط جنگی دارد. نتایج تحلیل‌ها حاکی از تأیید هر چهار فرضیه پژوهش است؛ که یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های فری، گیکال و جورکیویز^۳، (۲۰۰۳)؛ داچون و پلمن^۴، (۲۰۰۵)، کامری^۵ (۲۰۲۴)، داچون و پلمن، (۲۰۰۵)، ریگو و کوها^۶ (۲۰۰۸)؛ هلمی (۲۰۱۶)؛ هیل و کارل (۲۰۲۴) و کاسک و همکاران (۲۰۲۳) همسو است.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت در شرایط جنگی و بی‌ثباتی اجتماعی، کارکنان سازمان‌ها با افزایش اضطراب، ناامنی روانی و تداخل شدید مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی روبه‌رو می‌شوند که این امر تعادل کار-زندگی را به‌طور جدی تهدید می‌کند. در چنین فضایی، مدل معنویت سازمانی با تأکید بر ارزش‌های انسانی، معناجویی در کار، ارتباطات مبتنی بر همدلی و احساس هدف مشترک، می‌تواند به‌عنوان یک منبع درونی برای سازگاری و حفظ سلامت روان کارکنان عمل کند (Fry, 2003; Ashmos & Duchon, 2000). مطالعات نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار از طریق افزایش تاب‌آوری، امید و انسجام اجتماعی، اثرات منفی استرس‌های شغلی و بحران‌های بیرونی را کاهش داده و به شکل غیرمستقیم موجب بهبود تعادل میان نقش‌های کاری و شخصی می‌شود (Kolodinsky, 2008). در شرایط جنگی که حمایت‌های بیرونی محدود است، سازمان‌هایی که ابعاد معنویت سازمانی را در سیاست‌ها و سبک رهبری خود نهادینه می‌کنند، قادر خواهند بود تعارض کار-خانواده را کاهش داده و زمینه تعادل پایدارتر بین زندگی کاری و فردی کارکنان را فراهم آورند (Jena & Pradhan, 2018). در این شرایط، تقویت مؤلفه‌های معنویت سازمانی از طریق رهبری اخلاق‌مدار، حمایت عاطفی و توجه به نیازهای انسانی کارکنان، نقش مهمی در کاهش استرس‌های نقش و ایجاد تعادل پایدار میان الزامات شغلی و زندگی فردی ایفا می‌کند (Greenhaus & Allen, 2011). در شرایط جنگی و بحران‌های شدید اجتماعی که کارکنان با فشارهای روانی، ناامنی، فرسودگی عاطفی و تداخل شدید نقش‌های شغلی و خانوادگی مواجه‌اند، کاربرد مدل معنویت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار حمایتی مؤثر در تقویت تعادل کار و زندگی عمل کند. معنویت سازمانی با تأکید بر ایجاد معنا در کار، احساس هدفمندی، همدلی، ارزش‌های مشترک و تعلق اجتماعی، به کارکنان کمک می‌کند تا حتی در شرایط پرتنش، تجربه‌ای معنادار از کار داشته باشند و تاب‌آوری روانی خود را حفظ کنند (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معنویت در محیط کار رابطه مثبت و معناداری با رفاه روان‌شناختی، رضایت شغلی و کاهش تعارض کار-خانواده دارد و می‌تواند به بهبود تعادل کار-زندگی منجر شود (Jena & Pradhan, 2018). یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که معنویت سازمانی می‌تواند به افزایش پشتیبانی سازمانی و در نتیجه بهبود تعادل کار و زندگی کمک کند. به‌طور کلی پژوهش نشان می‌دهد که؛ به منظور برقراری موازنه بهتر و تعادل میان کار و زندگی در شرایط بحرانی سازمان‌ها نظیر شرایط جنگی راهکارهای اجرایی زیر می‌تواند نقش مؤثر و کارآمدی به شرح زیر داشته باشد:

³ - Giacalone & Jurkiewicz

⁴ - Duchon & Plowman

⁵ - Kumari

⁶ - Rego & e Cunha

۱. تقویت فضای معنوی در سازمان: برگزاری مراسم معنوی و مذهبی می‌تواند به کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) کمک کند تا با استرس ناشی از جنگ مقابله کنند.
۲. انعطاف‌پذیری شغلی: ارائه امکانات کار از راه دور و ساعات کار انعطاف‌پذیر می‌تواند به کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) کمک کند تا بین مسئولیت‌های شغلی و مراقبت از خانواده تعادل برقرار کنند.
۳. پشتیبانی سازمانی: ایجاد برنامه‌های مشاوره‌ای و حمایتی برای کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) و خانواده‌هایشان می‌تواند رضایت شخصی و شغلی را افزایش دهد.
۴. ترویج فرهنگ معنوی: تقویت ارزش‌های اخلاقی و معنوی در سازمان می‌تواند به بهبود روابط بین کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) و افزایش همکاری منجر شود.
۵. توسعه رهبری معنوی: آموزش مدیران در زمینه رهبری معنوی می‌تواند به تقویت معنویت سازمانی کمک کند.
۶. ایجاد محیط کار ایمن: تأمین امنیت فیزیکی و روانی کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) می‌تواند به کاهش استرس منجر شود.
۷. تقویت روابط اجتماعی: برگزاری فعالیت‌های گروهی می‌تواند به کاهش احساس تنهایی کمک کند.
۸. آموزش مدیریت استرس: ارائه آموزش‌های مدیریت استرس می‌تواند به کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) کمک کند تا با چالش‌های جنگ بهتر مقابله کنند.
۹. حمایت از خانواده کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص): ارائه خدمات حمایتی به خانواده‌های کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) می‌تواند به کاهش نگرانی کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) منجر شود.
۱۰. ارزیابی منظم: ارزیابی منظم تعادل کار و زندگی می‌تواند به شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای مؤثر کمک کند.

محدودیت و پیشنهادات پژوهش

یکی از محدودیت‌های این پژوهش این است که تنها بر کارکنان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) تمرکز دارد و نتایج آن ممکن است در سایر سازمان‌ها یا مناطق قابل تعمیم نباشد. همچنین به دلیل استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی ممکن است باعث ایجاد سوگیری در پاسخ‌ها شود و در نهایت می‌توان برای پژوهش‌های آتی تأثیر سایر جنبه‌های زندگی فردی و سازمانی و ارتباط آن با معنویت سازمانی در سازمان‌های آموزشی یا سازمان‌های انتفاعی مورد بررسی قرار داد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

اخلاق پژوهش

این مطالعه برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول تحت عنوان "الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه‌های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص)" در دانشگاه علامه طباطبایی است. همچنین، به هر کدام از شرکت

کنندگان فرم رضایت آگاهانه داده شد تا در جریان اهداف پژوهش قرار گیرند. به طور کلی نکات مربوط به اخلاق پژوهش از جمله رعایت حریم خصوصی جامعه پژوهش، دقت در استناد دهی، رعایت ارزشهای اخلاقی در گردآوری داده ها، امانت داری در استفاده از منابع و عدم سوگیری در تحلیل داده ها از سوی پژوهشگران اعمال گردید.

منابع مالی

این مطالعه با هزینه شخصی پژوهشگران انجام گرفته و در هیچ یک از مراحل انجام این پژوهش هیچگونه منابع مالی دریافت نشده است.

سپاسگزاری

از کلیه شرکت کنندگان در پژوهش تشکر و قدردانی میگردد.

References

- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work- nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, ۷۰(۱), ۶۰-۸۴. <https://doi.org/10.1177/10690727251344611>
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۱(۱), ۱۱۸-۱۳۴. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۴(۶), ۶۹۳-۷۲۷. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, ۱۶(۵), ۸۰۷-۸۳۳. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. In M. J. Martela (Ed.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 19-42). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315703817>
- Pallant, J. F., & Tennant, A. (2007). An introduction to the Rasch measurement model: An example using the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS). *British Journal of Clinical Psychology*, ۷۶(۱), ۱-۸. <https://doi.org/10.1348/014466506X96931>
- Kumari, S., Ali, A., Azmi, S., & Allam, Z. (2024, January). Understanding role of workplace spirituality in predicting psychological well-being among faculties of higher education institutes. In ۲۰۲۴ ASU International Conference in Emerging Technologies for Sustainability and Intelligent Systems (ICETIS) (pp. 381-385). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICETIS61505.2024.10459465>
- Helmi, S. (2016). Evaluation of the relationship between spirituality indexes at workplace and efficiency of human resource. *Journal of Current Research in Science*, Special Issue 1, ۱۹۵-۲۰۰. <http://www.jcrs010.com/Archive.aspx?Vol=2016&Iss=Special%20Issue%201>

- Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: The moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management* . ۱۱۴۳-۱۱۲۵ , (۵)۳۴ ,
<https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0012>
- Lin, Y., Jiang, C., Pan, Y., & Xu, Z. (2024). The impact of mindfulness on nurses' perceived professional benefits: The mediating roles of workplace spirituality and work-life balance. *Frontiers in Psychology* . ۱۳۴۶۳۲۶ , ۱۵ ,
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1346326>
- Joshi, A., Kumar, D., & Shabnam, S. (2024). Workplace spirituality and work-life balance: Exploring relationship and mediation. *Prabandhan: Indian Journal of Management* . ۱۷-۱۰ , (۱۱)۱۷ ,
<https://doi.org/10.17010/pijom/2024/v17i11/174021>
- Sehhat, S., Afjei, S. A. A., Dehghanan, H., & Dehghani, S. (2022). Model of organizational spirituality in human resource management projects of Khatam al-Anbia construction camp (PBUH). *Political Sociology of Iran* . ۸۰۱-۷۸۰ , (۸)۵ ,
 [persian] <https://doi.org/10.30510/psi.2022.332823.3209>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods* . ۱۱۶۰-۱۱۴۹ , (۴)۴۱ ,
<https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education* . ۵۵-۵۳ , ۲ , [persian]
<https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis* . ۲۲۳-۱۰۷ , (۲)۱ ,
<https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Altman, D. G., & Bland, M. (1997). Statistics notes: Units of analysis. *BMJ* , (۷۰۹۸)۳۱۴ ,
 ۱۸۷۴ <https://doi.org/10.1136/bmj.314.7098.1874>
- Hill, E. J., Carroll, S. J., Jones, B. L., Buswell, L. A., Fackrell, T. A., & Galovan, A. M. (2010). Temporal workplace flexibility and associated work-life outcomes for professionals. In C. J. Lyons & S. J. Kurland (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (pp. 209–223). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-11746-8_11
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Loutsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management* . ۲۱۰۸-۲۰۶۲ , (۶)۴۹ ,
<https://doi.org/10.1177/01492063221140354>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12352-009>
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2011). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work–life balance and wellbeing. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3,

- pp. 295–318). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-008>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *Journal of Management Inquiry*, 15(4), 341–354. <https://doi.org/10.1177/1056492606291183>
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38(1), 29–43. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2013-0164>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.12.011>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Workplace spirituality and work–life balance: A study on Indian employees. *Journal of Human Values*, 24(2), 1–13. <https://doi.org/10.1177/0971685818775887>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–49. <https://doi.org/10.1177/0149206310382453>