



## نقش معنویت محیط کار و عملکرد خانواده در پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان

سلمان زارعی

استادیار مشاوره، گروه روانشناسی، دانشگاه لرستان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۹/۱۴

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش معنویت محیط کار و عملکرد خانواده در پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد.

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دادند که در سال ۹۶ در این وزارت مشغول به خدمت بودند. از این جامعه تعداد ۲۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از ابزار سنجش خانواده‌آپشتاین و همکاران (۱۹۸۳)، پرسش‌نامه معنویت محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) جمع‌آوری شدند و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری، مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین عملکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داد ( $P=0/002$ ). بین معنویت محیط کار با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $P=0/003$ )؛ همچنین، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تعیین متغیرهای عملکرد خانواده و معنویت محیط کار، ۵۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تقویت ارزش‌های معنوی در محیط کار و عملکرد مطلوب و سالم خانواده می‌تواند، نقش مهمی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، عملکرد خانواده، معنویت محیط کاری.

## مقدمه

توجه به منابع انسانی پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر توسعه فراوان یافته است. چهارچوب‌های فکری جدید و دگرگونی‌های عمیقی که در حوزه و عرصه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره‌گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان‌ها هموار کرده است. سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقاء کیفیت زندگی در هر دو بعد کاری و خانوادگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. مفهوم کیفیت زندگی کاری، امروز به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است، در حالیکه در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی بود، در جامعه امروز بهبود زندگی کاری به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است (آدیمو و همکاران، ۲۰۱۵). کیفیت زندگی کاری، یکی از فنون بالندگی سازمان است که سعی دارد عوامل سه گانه انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان تامین کند (ناتاراجان و کیروثیکا، ۲۰۱۳). لذا در تعریف کیفیت زندگی کاری عنوان می‌شود که کیفیت زندگی کاری، یکی از فنون بالندگی سازمانی است که به منظور بهبود عملکرد سازمان، از طریق انسانی تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری طراحی شده است (وایت و وچ، ۲۰۰۱). نیواسترام و دیویس<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) معتقدند که کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان، یعنی مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی. مارگین<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۶)، کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته‌اند. فدریکو<sup>۷</sup> (۲۰۰۳) نیز معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری، همان ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است (نقل از نویدیان و همکاران، ۱۳۹۳).

ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطبق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (لیز و کرنس<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). لذا با توجه به چالش‌های حال حاضر در سازمان‌ها، مشخص کردن عوامل اساسی در جهت پیش بینی کیفیت زندگی کاری به عنوان یک نیاز فردی به یک مسئله اساسی تبدیل گردیده است. در همین راستا، بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری پایین با مشکلات بسیاری در زمینه‌های فردی، خانوادگی و سازمانی ارتباط دارد، مشکلاتی از قبیل: خشونت خانگی (روس<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۶)، تعارض کار - خانواده (اوا<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۷)، سلامت هیجانی ضعیف (گرایس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷)، کاهش بهزیستی روانشناختی (لامبرت<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶)، کاهش بهره‌وری (بروملیس<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰)، کاهش رضایت شغلی (کارلسون<sup>۱۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰)، افزایش تاخیر و غیبت کارمندان از کار (ناتاراجان و کیروثیکا<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۳)، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی (السام<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۳)، افزایش خطرهای برای سلامتی والدین شاغل (وسترینگ و ریان<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۱) و انجام ناکارآمد وظایف والدینی و همسری (دی و چامبرلین<sup>۱۸</sup>).

1. Quality of Work Life
2. Adeyemo
3. Natarajan and Kiruthika
4. Wyat and Wach
5. Newstrom and Davis
6. Marginean
7. Federico
8. Lees and Kearns
9. Roos
10. Eva
11. Grice
12. Lambert
13. Brummelhuis
14. Carlson
15. Natarajan and Kiruthika
16. Alsam
17. Westring and Ryan
18. Day and Chamberlain

۲۰۰۶). در تصدیق موارد فوق موسسه سلامت و ایمنی گزارش داده است که طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۵ بیش از ۱۳/۵ میلیون روز کاری و سالانه بیش از چهار میلیون پوند به دلیل صدمات ناشی از عدم کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی منتج از آن به هدر می‌رود (سولدو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶).

امروزه بسیاری از مدیران اجرایی در راستای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان و پیشگیری از مشکلات ذکر شده ناشی از آن به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند، چرا که معتقدند، محیط‌های کاری معنوی موجب ایجاد موقعیت برد-برد برای کارکنان و سازمان می‌شود (کینجرسکی و اسکرپین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). در همین راستا، شواهد نظری و تجربی نشان داده‌اند که ادراکات کارکنان درباره معنویت در محیط کار به گسترش کیفیت زندگی کاری آنها کمک خواهد کرد (کارلسون و همکاران؛ السام و همکاران، ۲۰۱۳). با افزایش میزان معنویت در محیط کار، کارکنان برای کارشان تلاش بیشتری می‌کنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند (ریگو و اکانه<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (کرانکی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). با مروری بر تعاریفی که برای معنویت در محیط کار گفته شده است، متوجه می‌شویم که در تمام این تعاریف دو عامل مشترک هستند: اولاً معنویت یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است و ثانیاً این مفهوم بسیار ذهنی و شخصی است (گوتسیس و کرتزی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). از آنجایی که یکی از دغدغه‌های مهم امروز بشر همواره پرداختن به معنویت (با اشکال مختلف آن) است؛ بنابراین از نظر ساختار گرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار سازمانی، داری ارزش بسیار است. به همین خاطر پارادایم تحقیقات جدید سازمانی و مدیریتی، در زمینه نیروی انسانی به سمت بررسی معنویت در محیط کار و نقش آن در عوامل مختلف سازمانی و شغلی حرکت کرده است (کارکاس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). ورود معنویت در محیط کار به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم انداز یکپارچه‌ای را در زمینه سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (مارکز<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۷)؛ همچنین تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگرماس و کونلی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹)، افزایش کیفیت زندگی کاری (دلپک<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۹)؛ میلیمن<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳)، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و کاهش تمایل به ترک محیط کار گردد (کریشناکومار و نک<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۳)؛ مارکز<sup>۱۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

علاوه بر معنویت، یکی دیگر از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری، خانواده و عملکرد آن است. تحقیقات نشان داده است، کارکنانی که در محیط خانه مشکلات بیشتری دارند، در محیط کار با هزینه و مخارج بالای ناشی از تغییر شغل، جابجایی، غیبت از کار و از دست دادن سرمایه انسانی مواجه می‌گردند (بایلین<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۱)؛ رانتانن<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). در جوامع

1. Suldo
2. Kinjerski and Skrypne
3. Rego and Eacunha
4. Krahnke
5. Gotsis and Kortezi
6. Karakas
7. Marques
8. Freshman
9. WangerMarsh and Conley
10. Burack
11. Delbecq
12. Milliman
13. Krishnakumar and Neck
14. Marques
15. Bailyn
16. Rantanen

امروزی کارمندان به طور مداوم با چالش‌های مرتبط با تعارض بین نقش‌های کاری و خانوادگی روبرو هستند (اونگ و جیاراج؛ ۲۰۱۴). اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می‌کردند که کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند (بروثریدیج و لی؛ ۲۰۰۵) اما مطالعات تجربی و مقالات مروری بیشماری که رابطه بین کار و خانواده را مورد مطالعه قرار داده اند، نشان می‌دهند که این دو حوزه نه تنها با هم در ارتباط هستند، بلکه از یکدیگر تاثیر می‌پذیرند (بویار<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳؛ گردنی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵؛ فورد<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) و هر شخصی صرف نظر از ویژگی‌های جمعیت شناختی، وضعیت اجتماعی- اقتصادی و یا ساختار خانوادگی تحت تاثیر مسائل مرتبط با کار و خانواده قرار دارد (مک میلان<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). در همین راستا، رو (۱۹۵۶) معتقد است، نوع روابط حاکم در خانواده و میزان ارضا نیازها نوع تعامل فرد را در محیط کار مشخص می‌کند. به عبارت دیگر، شرایط تربیت خانوادگی تاثیر بسزایی در مشخص کردن نوع فعالیت‌های شغلی دارد (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). بر اساس الگوی عملکرد خانواده مک مستر<sup>۷</sup> عوامل مختلفی در خانواده وجود دارد که بر رفتار اعضا داخل و بیرون از خانواده تاثیر می‌گذارد. این عوامل شش جنبه از عملکرد خانواده را شامل می‌شود که عبارتند از حل مشکل، ارتباط، نقش‌ها، پاسخگویی عاطفی، مشارکت عاطفی و کنترل رفتار (دیکستین<sup>۸</sup>؛ ۲۰۰۷). در تعریف عملکرد خانواده گفته می‌شود که عملکرد خانواده توانایی خانواده در هماهنگی یا انطباق با تغییرات ایجاد شده در طول حیات، حل کردن تعارض‌ها، همبستگی میان اعضا و موفقیت در الگوهای انضباطی، رعایت حد و مرز میان افراد و اجرای مقررات و اصول حاکم بر این نهاد با هدف حفاظت از کل نظام خانواده است (پورتس و هاوول؛ ۱۹۹۲؛ به نقل از جوادی و همکاران، ۱۳۸۸). بر اساس نظریه سرریز شدن لخلق و خوی فرد در یک حیطه از زندگی بر خلق و خوی او در سایر حیطه‌ها نیز تاثیر می‌گذارد. چنانچه فرد در محیط خانه خلق و خوی مطلوبی داشته باشد، بالطبع در محیط کاری هم خلق و خوی مطلوبی خواهد داشت و میزان کیفیت زندگی کاری او افزایش پیدا خواهد کرد و این مسئله منجر به ایجاد همبستگی مثبت بین رضایت خانوادگی و نگرش مثبت نسبت به کار می‌شود (گیلبرت<sup>۱۲</sup>؛ ۲۰۰۲؛ کاراتپ و سوکمن<sup>۱۳</sup>؛ ۲۰۰۶).

معنویت محیط کاری و عملکرد خانوادگی مطلوب در عین حال که تاثیر متقابل بر هم دارند، می‌توانند باعث کاهش عدم قطعیت، عدم امنیت و ابهام گردند (وارف<sup>۱۴</sup>؛ ۲۰۱۳). امروزه ایجاد حس اعتماد، تعلق، افزایش وجدان کاری و وجود ارتباط مثبت بین اعضا از جمله نیازهای عمده سازمان‌ها محسوب می‌گردد. توجه به بهبود عملکرد خانواده و پایبندی به معنویت در محیط کار، نقش اساسی در برآوردن نیازهای فوق دارد (آنگل و پری<sup>۱۵</sup>؛ ۱۹۸۱؛ نیل و بیبرمن<sup>۱۶</sup>؛ ۲۰۰۴). نتایج بدست آمده از پژوهش خانی فر و همکاران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که یک رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی وجود دارد و افزایش تعهد سازمانی، باعث ارتقاء کیفیت زندگی کاری افراد می‌شود. پروجت<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۱) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که کیفیت

1. Ong and Jeyaraj
2. Brothridge and Lee
3. Boyar
4. Grandey
5. Ford
6. McMillan
7. Roe
8. Mc Master Model of Family Functioning
9. Dickstein
10. Porteth and Hawel
11. spillover theory
12. Gilbert
13. Karatepe and Sokmen
14. Wharf
15. Angle and Perry
16. Neal and Biberman
17. Pruijt

زندگی کاری با شاخص‌هایی نظیر رضایت از زندگی، خشنودی شغلی، جابجائی پرسنلی، تعهد و تعلق رابطه دارد. چانگ و لی (۲۰۰۶) نشان دادند که اکثر کارکنان احساس می‌کنند که روابط خوب کاری و همبستگی بین اعضای سازمان از مهمترین مسائل برای کیفیت زندگی کاری هستند. در پژوهش کوچر (۲۰۱۰) معنویت در محیط کار، تاثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری داشت. در همین راستا پژوهش راثی و راستوگی (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که کنترل رفتار و ارتباط همدلانه در خانواده باعث تقویت باورهای خودکارآمدی شغلی می‌شود و احساس خودکارآمدی شغلی نیز، منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود؛ همچنین بوئن و همکاران (۱۹۹۴) به این یافته رسیدند که وضعیت زناشویی به شکل معناداری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد.

امروزه ارتقا کیفیت زندگی کارکنان به عنوان یکی از مهمترین مسائل در دنیای شغلی در نظر گرفته می‌شود (بورک و الکات، ۲۰۱۰) که به شدت در حال افزایش است و منحصر به یک سازمان نمی‌شود (ناذیر و همکاران، ۲۰۱۴) و تمام سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی خود به عنوان مهمترین مزیت رقابتی در دنیای پر تلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه‌ای داشته باشند (بوکسال و همکاران، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، آهنگ سریع زندگی کاری مدرن در بخش‌های خصوصی و عمومی (وان استینبرگن و المرس، ۲۰۰۹؛ کلی و همکاران، ۲۰۱۱)، افزایش سطح استرس تجربه شده و تاثیر منفی آن روی سلامت عمومی و بهزیستی روانی ادراک شده (گورتس و همکاران، ۲۰۰۳) مطالعه کیفیت زندگی کاری و جستجوی راه‌حل‌های برای افزایش آن را ضروری می‌سازد؛ همچنین بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان علاوه بر اینکه لطمه‌های جدی به کارکنان و کار سازمانی می‌زند، می‌تواند به زندگی خصوصی آنها در خارج از محیط کار نیز کشیده شود و این امر بر ارتقا کیفیت عملکرد فرد در سازمان تاثیر می‌گذارد.

وزارت ورزش و جوانان، به عنوان متولی امر ورزش در کشور می‌تواند نقش بسیار مهم و حیاتی در ورزش کشور و زندگی افراد جوان ایفا کنند که این امر در گرو توجه به مباحث مدیریتی و بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان آن است. در این راستا با توجه به حجم رو به گسترش فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و ورزشی در کشور، داشتن یک سازمان با کارکنان توانمند و اخلاق مدار جهت ارتقاء سطح کیفی ورزش کشور، امری ضروری است؛ همچنین، از آنجا که این وزارتخانه به عنوان عالی‌ترین سازمان ورزشی کشور مطرح است، عملکرد کارکنان آن در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تاثیر دارد؛ به گونه‌ای که سلامت تمامی آحاد جامعه به نحوه عملکرد این وزارتخانه وابسته است و همانطور که مطرح شده، یکی از مولفه‌هایی که می‌تواند عملکرد کارکنان این سازمان را متاثر سازد، توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان و عوامل موثر بر آن است. در مجموع با توجه به اینکه تحقیقات اندکی در خصوص ارتباط معنویت در محیط کاری و عملکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های ورزشی انجام شده است و با توجه به اهمیت این متغیرها در بهره‌وری سازمانی، اهمیت و ضرورت بررسی این متغیرها در سازمان‌های ورزشی نمایان می‌شود. در کنار موارد مطرح شده، از آنجایی که بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مقوله‌ای جامع و فراگیر است که در سطوح مختلف سازمان و در هر جامعه‌ای مطرح است، موفقیت ادارات و محیط‌های کاری، بستگی به استفاده کارآمد از منابع انسانی دارد. وزارت ورزش و جوانان نیز در جهت رسیدن به اهداف خود به منابعی نیاز دارد که بدون

1. Kutcher
2. Chang and Lee
3. Rathi and Rastogi
4. Bowen
5. Burke and El.Kot
6. Nazir
7. Boxall
8. van Steenbergem and Ellemers
9. Kelly
10. Geurts

شک مهمترین آن، کارکنان هستند. لذا، با توجه به اهمیت این موضوع پژوهش حاضر به دنبال این پاسخگویی به این سوال است آیا معنویت محیط کاری و عملکرد خانواده قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری در کارکنان وزارت ورزش و جوانان هستند؟

### روش شناسی

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش عبارت بود از کارکنان وزارت ورزش و جوانان که در سال ۱۳۹۶ در این وزارت مشغول خدمت بودند. با توجه به عدم دسترسی کامل به تعداد کل کارکنان وزارت بر اساس تعداد متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون بنا بر فرمول تاجاچنیک و فیدل ( $n = 10m + 50$ ) باید تعداد ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شود که با بیش برآورد ۵۰ درصد در نهایت تعداد ۲۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش نامه کیفیت زندگی کاری، پرسش نامه معنویت در محیط کار و ابزار سنجش خانواده استفاده شد. پرسش نامه کیفیت زندگی کاری (QWLQ) شامل، ۳۲ سوال است که توسط والتون (۱۹۷۳) ساخته و تدوین شده است و با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کیفیت زندگی کاری را در ابعاد زیر مورد سنجش قرار می‌دهد: پرداخت منصفانه و کافی (سوال‌های ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوال‌های ۶ تا ۸)، تامین فرصت رشد و امنیت (سوال‌های ۹ تا ۱۱)، قانون گرایی در سازمان (سوال‌های ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوال‌های ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سوال‌های ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوال‌های ۲۵ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سوال‌های ۳۰ تا ۳۲). پایایی این پرسش نامه در پژوهش والتون ۰/۹۲ گزارش شده است؛ همچنین حسینی و مهدی زاده (۱۳۸۹) ضریب پایایی این پرسش نامه را ۰/۸۵ گزارش کرده اند. پرسش نامه معنویت در محیط کار (WSQ) توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) در غالب ۱۶ سوال برای سنجش سه بعد معنویت محیط کار طراحی و تحلیل عاملی شد. یکی از سوالات به دلیل بار عاملی با عاملی کم حذف شد و سه عامل احساس معنا در کار (سوال‌های ۱ تا ۶)، احساس همبستگی (سوال‌های ۷ تا ۱۰) و همسویی با ارزش‌های سازمان (سوال‌های ۱۱ تا ۱۶) به دست آمد. این پرسش نامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، ضریب پایایی پرسش نامه را با استفاده از روش آزمون باز آزمون به مدت دو هفته ۰/۸۷ گزارش کردند. در ایران نیز بیک زاد و همکاران (۱۳۹۰) پس از تایید روایی محتوای پرسش نامه توسط متخصصان، پایایی آن را در جامعه‌ای به حجم ۱۸۲ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهر تبریز ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. ابزار سنجش خانواده (FAD)، یک ابزار ۶۰ سوالی است که توسط اپشتاین و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۸۳) بنا بر الگوی عملکرد خانواده مک مستر تدوین شده است. این الگو ۶ بعد از عملکرد خانواده را مشخص می‌کند. این ابعاد از این قرار است: حل مشکل، ارتباط، نقش‌ها، پاسخ‌دهی عاطفی، مشارکت عاطفی و کنترل رفتار. لذا ابزار سنجش خانواده متناسب با این ۶ بعد از ۶ خرده مقیاس برای سنجش آنها، بعلاوه یک خرده مقیاس هفتم مربوط به عملکرد کلی تشکیل شده است (ثنایی، ۱۳۷۹). نمره گذاری با استفاده از مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرتی انجام می‌شود. دامنه ضریب آلفای زیر مجموعه‌های آزمون توسط اپشتاین و همکاران (۱۹۸۳) بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۲ گزارش شده است که نشان می‌دهد، آزمون از همسانی درونی نسبتاً خوبی برخوردار است. بهاری (۱۳۷۹) نیز ضریب پایایی آن را ۰/۸۲ گزارش کرده است. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر نیز، پایایی هر سه پرسش نامه پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج در جدول شماره (۱) نشان داده است.

1. Quality of Work life Questionnaire
2. Workplace Spirituality Questionnaire
3. Family Assessment Device
4. Epstein

جدول ۱. نتایج آزمون آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی ابزار اندازه گیری

پرسش نامه	خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
کیفیت زندگی کاری (QWLQ)	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۸۱
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۷۶
	تامین فرصت رشد و امنیت	۰/۸۶
	قانون گرایی در سازمان	۰/۷۷
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۸۱
	فضای کلی زندگی	۰/۷۴
	توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۸۰
	یکپارچگی وانسجام اجتماعی	۰/۷۶
معنویت محیط کار (WSQ)	احساس معنا در کار	۰/۷۹
	احساس همبستگی	۰/۷۶
	همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۷۳
ابزار سنجش خانواده (FAD)	حل مشکل	۰/۷۶
	ارتباط	۰/۷۹
	نقش‌ها	۰/۸۳
	پاسخدهی عاطفی	۰/۷۶
	مشارکت عاطفی	۰/۸۲
	کنترل رفتار	۰/۷۱

پس از گردآوری پرسش نامه‌ها، داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزارهای اسپاس و لیزرل تحلیل شدند. داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تحلیل شد. در بخش آمار توصیفی شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی نمرات بررسی شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

### یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان نشان داد که ۶۷ درصد آزمودنی‌ها مرد و ۳۳ درصد زن بودند. بیشتر شرکت کنندگان پژوهش در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۴۵/۱ درصد) قرار داشتند. سطح تحصیلات اکثریت شرکت کنندگان کارشناسی (۴۸/۳ درصد) بود. اکثریت کارکنان بین ۶ تا ۱۰ سال (۴۴/۷ درصد) سابقه کاری داشتند. در نهایت، اکثریت شرکت کنندگان پژوهش متأهل (۷۴ درصد) بودند. نتایج جدول ۲ در کنار پرداختن میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در کیفیت زندگی کاری، معنویت محیط کار و عملکرد خانواده نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های آزمودنی‌ها در تمام متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس‌ها نرمال هستند؛ زیرا مطابق با دیدگاه کلاین (۲۰۱۰) کجی در دامنه (۲ و -۲) و کشیدگی در دامنه (۲ و -۲)، نشانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها است.

جدول ۲. فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد (N)	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
پرداخت منصفانه و کافی	۲۱۰	۱۴/۹۶	۳/۱۹	-۰/۲۱	-۰/۶۱
محیط کار ایمن و بهداشتی	۲۱۰	۸/۳۸	۲/۳۱	۰/۱۸	-۰/۷۴
تامین فرصت رشد و امنیت	۲۱۰	۹/۹۱	۲/۳۶	-۰/۰۸	-۰/۴۳
قانون گرایی در سازمان	۲۱۰	۱۴/۴۰	۴/۹۱	۰/۱۶	-۰/۱۴
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲۱۰	۸/۴۳	۲/۵۲	۰/۱۸	-۰/۴۳
فضای کلی زندگی	۲۱۰	۱۲/۸۱	۳/۴۹	۰/۲۵	-۰/۰۱
توسعه قابلیت های انسانی	۲۱۰	۱۰/۳۳	۲/۹۸	-۰/۱۱	-۰/۶۶
یکپارچگی وانسجام اجتماعی	۲۱۰	۹/۳۷	۲/۲۳	۰/۱۹	-۰/۲۵
نمره کلی کیفیت زندگی کاری	۲۱۰	۸۸/۵۹	۷/۲۲	-۰/۲۹	-۰/۷۱
احساس معنا در کار	۲۱۰	۲۴/۴۱	۴/۹۳	-۰/۴۲	-۰/۳۳
احساس همبستگی	۲۱۰	۱۶/۷۹	۳/۱۶	-۰/۳۰	-۰/۶۸
همسویی با ارزش های سازمان	۲۱۰	۱۹/۲۶	۴/۰۱	-۰/۰۵	-۰/۵۶
نمره کلی معنویت در محیط کار	۲۱۰	۶۰/۴۶	۹/۱۸	۰/۰۶	-۰/۳۸
حل مشکل	۲۱۰	۲۱/۳۸	۵/۰۳	۰/۴۸	-۰/۶۳
ارتباط	۲۱۰	۲۴/۵۷	۵/۲۸	-۰/۵۷	۰/۱۴
نقش ها	۲۱۰	۱۹/۹۵	۳/۸۹	۰/۸۴	-۰/۶۳
پاسخدهی عاطفی	۲۱۰	۲۰/۴۶	۵/۸۷	۰/۹۰	-۰/۳۲
مشارکت عاطفی	۲۱۰	۱۸/۵۹	۴/۶۵	۰/۶۳	-۰/۴۲
کنترل رفتار	۲۱۰	۱۷/۲۱	۵/۱۲	-۰/۵۷	۰/۱۴
نمره کلی عملکرد خانواده	۲۱۰	۱۲۲/۱۶	۱۲/۵۶	۰/۱۶	-۰/۵۰

جدول شماره ۳ به ماتریس همبستگی متغیرها می پردازد، نتایج نشان می دهد که بین معنویت در محیط کار و کیفیت زندگی کاری ( $r=0/58$ ،  $P=0/003$ )، رابطه مثبت معنادار وجود داد؛ به این معنی که هر چه نمره معنویت در محیط کار افزایش یابد نمره کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز افزایش می یابد؛ همچنین نتایج نشان داد که بین عملکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت معنی داری ( $r=0/63$ ،  $P=0/002$ ) وجود دارد؛ به این معنی که هر چه نمره عملکرد خانواده افزایش یابد، نمره کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز افزایش می یابد. در بخش دیگر نتایج جدول شماره ۳ نشان می دهد که عامل تورم واریانس و (آماره تحمل) به ترتیب برای متغیرهای معنویت در محیط کار  $3/702$  و  $0/469$  و عملکرد خانواده  $5/439$  و  $0/219$  است. این مقادیر با توجه به اینکه در تمام متغیرها آماره تحمل بزرگتر از  $0/10$  و عامل تورم واریانس کمتر از  $10$  است، نشان می دهد که بین متغیرها هم خطی چندگانه وجود ندارد (کلاین، ۲۰۱۰).

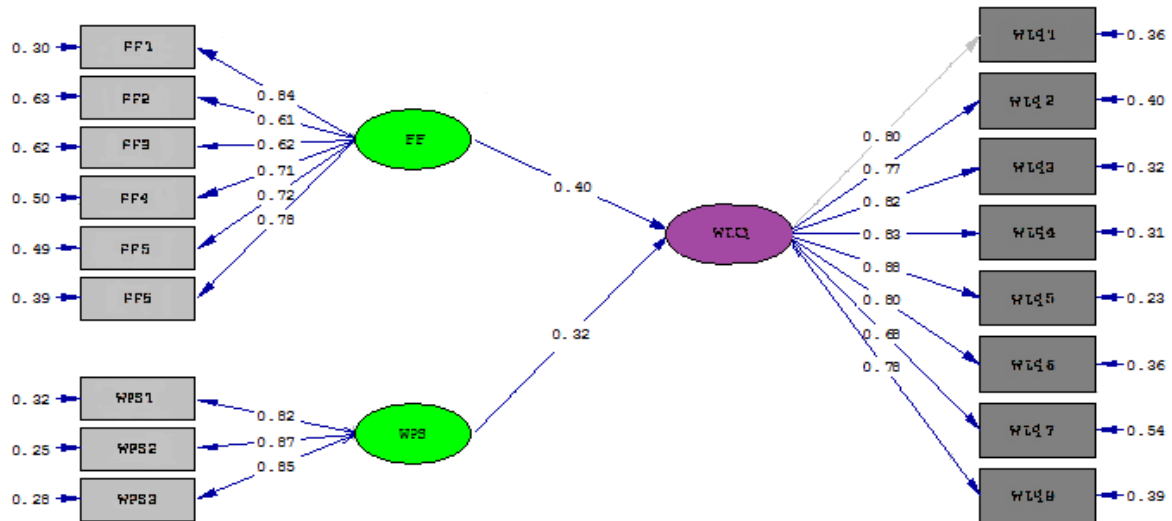
جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرها و بررسی هم خطی چندگانه متغیرهای پیش بین

متغیرها	ضرایب همبستگی			شاخص های هم خطی چندگانه	
	۱	۲	۳	آماره تحمل	عامل تورم واریانس
۱. معنویت در محیط کار	۱			۰/۴۶	۳/۷۰
۲. عملکرد خانواده	۰/۵۶**	۱		۰/۲۱	۵/۴۳
۳. کیفیت زندگی کاری	۰/۵۸**	۰/۶۳**	۱		

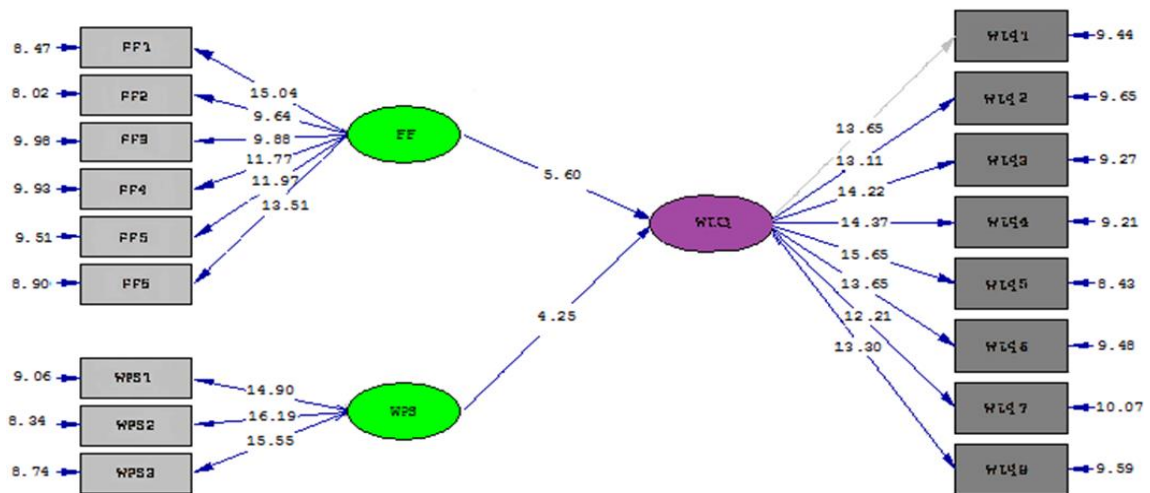
\*\* در سطح کمتر از  $0/01$  معنادار است



به منظور بررسی برازش مدل از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۱ خروجی نرم افزار لیزرل بر اساس ضرایب استاندارد را به تصویر کشیده است. فرایند نام گذاری متغیرها در نرم افزار لیزرل به این صورت بود که کیفیت زندگی کاری (WLQ)، عملکرد خانواده (FF) و معنویت محیط کاری (WPS) در نظر گرفته شد.



شکل ۱. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۲. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب تی

1. Work Life Quality
2. Family Functioning
3. Workplace Spirituality

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بار عاملی متغیرهای مشاهده شده بیشتر از ۰/۵ است و در سطح معناداری ۹۹ درصد توانسته‌اند، بار عاملی معناداری داشته باشند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای مشاهده شده در هر سه پرسش نامه با متغیر مکنون ارتباط قوی و بالایی دارند.

جدول ۴. بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری

متغیر	متغیرهای مشاهده شده	بار عاملی	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	(۱) پرداخت منصفانه و کافی	۰/۸۰	۱۳/۶۵	۰/۰۰۱
	(۲) محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۷۷	۱۳/۱۱	۰/۰۰۱
	(۳) تامین فرصت رشد و امنیت	۰/۸۲	۱۴/۲۲	۰/۰۰۱
	(۴) قانون گرایی در سازمان	۰/۸۳	۱۴/۳۷	۰/۰۰۱
	(۵) وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۸۸	۱۵/۶۵	۰/۰۰۱
	(۶) فضای کلی زندگی	۰/۸۰	۱۳/۶۵	۰/۰۰۱
	(۷) توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۶۸	۱۲/۲۱	۰/۰۰۱
	(۸) یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۷۸	۱۳/۳۰	۰/۰۰۱
معنویت در محیط کار	(۱) احساس معنا در کار	۰/۸۲	۱۴/۹۰	۰/۰۰۱
	(۲) احساس همبستگی	۰/۸۷	۱۶/۱۹	۰/۰۰۱
	(۳) همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۸۵	۱۵/۵۵	۰/۰۰۱
عملکرد خانواده	(۱) حل مشکل	۰/۸۴	۱۵/۰۴	۰/۰۰۱
	(۲) ارتباط	۰/۶۱	۹/۶۴	۰/۰۰۱
	(۳) نقش‌ها	۰/۶۲	۹/۸۸	۰/۰۰۱
	(۴) پاسخدهی عاطفی	۰/۷۱	۱۱/۷۷	۰/۰۰۱
	(۵) مشارکت عاطفی	۰/۷۲	۱۱/۹۷	۰/۰۰۱
	(۶) کنترل رفتار	۰/۷۸	۳۱/۵۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش به دست آمده از مطلوبیت بالایی برخوردارند، زیرا مطابق دیدگاه کلاین (۲۰۱۰) در خصوص شاخص‌های برازش مدل، نسبت  $\chi^2/df$  دو به دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI) بزرگتر از ۰/۹۰ و ریشه میانگین مجذور خطا (RMSA)، کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مطلوب است. لذا، شاخص‌های به دست آمده نشان می‌دهند که داده‌ها با مدل مدنظر برای روابط متغیرهای پژوهش برازش دارد.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر

RMSA	NFI	AGFI	GFI	CFI	$\chi^2/df$
۰/۰۶	۰/۰۵	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۲	۲/۱۱

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که معنویت محیط کار بر کیفیت زندگی کاری اثر مثبت معنی داری دارد ( $P=0/001$ ). عملکرد خانواده بر کیفیت زندگی کاری، اثر مثبت معنی داری دارد ( $P=0/001$ ). مقدار بتای مشاهده شده برای متغیر معنویت محیط کار، برابر ۰/۳۲ و برای عملکرد خانواده برابر ۰/۴۰ است، بدین معنی که با یک واحد تغییر در هر کدام از دو متغیر مقدار کیفیت زندگی کاری به اندازه آن متغیر، تغییر می‌کند و مقدار t محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها در سطح  $p < 0/01$  معنادار است.

بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که هر دو متغیر قدرت پیش بینی کیفیت زندگی کاری را دارند. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که تاثیر متغیرهای عملکرد خانواده و معنویت در محیط کار بر کیفیت زندگی کاری برابر ۰/۵۱ است که نشان می‌دهد، این دو متغیر با هم توانسته‌اند، ۵۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری را پیش بینی کنند.

جدول ۶. ضرایب استاندارد مستقیم در مدل

مسیب	ضریب مسیب (B)	آماره تی (T)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )
معنویت محیط کار <-----> کیفیت زندگی کاری	۰/۳۲**	۴/۲۵	۰/۵۱
عملکرد خانواده <-----> کیفیت زندگی کاری	۰/۴۰**	۵/۶۰	

\*\* در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معنویت محیط کاری و عملکرد خانواده در پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره ورزش و جوانان انجام شد. نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت معنی داری دارد و قادر به پیش بین کیفیت زندگی کاری است. به این معنی که با افزایش معنویت در محیط کار، کیفیت زندگی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. مرور ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که این یافته با این نتایج پژوهش‌های دلبک (۲۰۰۹)، کریشناکومار و نک (۲۰۱۲)، میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، و مارکز و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت، کارمندانی که در سطح فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌های معنا بخش به زندگی خود و دیگران دارند و در سطح گروهی با همکاران خود تعامل داشته و بر این باور هستند که افراد یکدیگر را در پیوند با هم درک می‌کنند و بین آنان ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی وجود دارد و در نهایت در سطح سازمانی باور دارند که مدیران و کارکنان سازمان دارای ارزش‌ها مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه زیادی دارد، از کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردار هستند. در کنار موارد مطرح شده، در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که اگر کارکنان با یکدیگر احساس یکپارچگی داشته باشند و کار انجام شده متناسب با ارزش‌های زندگی درونی فرد باشد و فرد از انجام کار لذت ببرد و سازمان به ارزش‌های معنوی افراد توجه کند، می‌توان انتظار داشت، توانایی کارکنان در شناسایی جنبه‌های متعالی خویش و دیگران افزایش یابد و بهبود معنویت محیط کار، باعث افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان شود (کینجرسکی و اسکرپین، ۲۰۱۶). در کنار موارد مطرح شده، در تبیین این یافته می‌توان به مطالعه کارکاس (۲۰۱۰) اشاره کرد که عنوان می‌کند بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند، چرا که معتقدند خلق محیط‌های کاری معنوی موجب ایجاد موقعیت برد-برد برای کارکنان می‌شود. محیط کار معنوی با تاکید بر ارزش‌های از قبیل: محبت ورزشی، یاری رساندن به هم‌نوع، ارج نهادن به کار به گروهی، تاکید بر وجدان کاری، مسئولیت پذیری و کنترل درونی تاثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان دارد؛ چرا که موجب افزایش بهره‌وری، خلاقیت، کاهش جابجایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود و در نتیجه کارکنانی که معنویت در محیط کار را تجربه کنند به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند و در نتیجه قابل استنباط است این کارمندان از کیفیت زندگی کاری مطلوبی برخوردار هستند. لذا به منظور ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان از طریق توجه به نیازها و ارزش‌های فردی کارکنان، ارایه یک الگوی وظیفه شناس در محیط کار و تشویق افراد برای پیوند با ارزش‌های سازمان معنویت در محیط کار را به سازمان خود تزریق کنند.

دیگر یافته پژوهش نشان داد که عملکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت معنی داری دارد و قادر به پیش بین کیفیت زندگی کاری است. این یافته با نتایج پژوهش‌های گیلبرت (۲۰۱۲)، وارف (۲۰۱۳) و کاراتپ و سوکمن (۲۰۱۶) همسو است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، هنگامی که کانون خانواده در برگیرنده محیط سالم و سازنده و روابط گرم و تعامل بین فردی صمیمی باشد، می‌تواند موجب رشد و پیشرفت اعضا شود و بر سلامت روانی و داشتن روابط مطلوب با دیگران تاثیر گذار باشد. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که عملکرد مطلوب خانواده به کارمندان کمک می‌کند که تنش‌های مرتبط با شغل (به عنوان مثال: احساس خستگی هیجانی) را وارد محیط خانواده نکنند و در بافت خانواده رفتارهای موثر شغلی (به عنوان مثال، رفتارهای حل مسئله) را به شکل مناسبی بکار می‌گیرند؛ در نتیجه بنابر پژوهش ناذیر و همکاران (۲۰۱۴) وقتی کارمندان تعارضی بین نقش‌های کاری و خانوادگی خود احساس نکنند و عملکرد خانواده حمایتگر نقش‌های شغلی فرد باشد کارمند کار خود را به عنوان یک منبع رضایت بخش و با کیفیت ادراک می‌کند؛ همچنین در تبیین این یافته قابل ذکر است که عملکرد خانواده به عنوان یک جنبه مهم محیط خانواده سلامت جسمانی، اجتماعی و هیجانی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در واقع آنچه درون خانواده اتفاق می‌افتد، در کنار چگونگی عملکرد آن می‌تواند یک عامل کلیدی در ایجاد انعطاف پذیری و کاهش خطرات مرتبط با رویدادها و شرایط نامناسب در محیط‌های مختلف اعم از محیط شغلی باشد. لذا، می‌توان انتظار داشت که عملکرد مطلوب و بهنجار خانواده مخصوصاً در شاخص‌های مانند: ارتباط، حل مسئله و همراهی هیجانی بتواند سلامت روانی و رضایت افراد خانواده در حیطه‌های مختلف را به همراه داشته باشد. در سوی مقابل اگر خانواده عملکرد ضعیف داشته باشد، باعث گسستگی و جدایی عاطفی اعضای خانواده و فقدان صمیمیت و سطح پایین خشنودی و کیفیت زندگی می‌شود؛ در نتیجه ناسازگاری و مشکلاتی را در حیطه‌های مهم زندگی فرد از جمله حیطه کاری ایجاد می‌کند.

در نهایت به منظور تعیین نقش معنویت در محیط کار و عملکرد خانواده در پیش بینی کیفیت زندگی کاری نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که عملکرد خانواده و معنویت محیط کاری توانایی پیش بینی کیفیت زندگی کاری را دارند و در این بین عملکرد خانواده بیشترین نقش را در پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسمش و دوچون (۲۰۱۰)، خانی فر و همکاران (۲۰۱۰)، پروجت (۲۰۱۰)، آنگل و پری (۲۰۱۲)، نیل و بیبرمن (۲۰۰۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و به طور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد و به فرد این توانایی و قدرت را می‌دهد که چشم انداز یکپارچه تری نسبت به سازمان و جامعه خویش به دست آورد؛ همچنین عملکرد سالم خانواده به انسان هویت می‌دهد و باورها، هنجارها و ارزش‌های معنوی را در انسان به وجود می‌آورد. خانواده دارای عملکرد مطلوب، یک منظومه باز است که اعضای خانواده به طور عاطفی به هم پیوسته‌اند؛ ولی با این وجود، برای گسترش هویت فردی خود تشویق شده‌اند. در همین راستا بانساکهول و هینس (۱۹۹۶) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های ارتباطی مطلوب و پاسخگویی عاطفی در خانواده و مشارکت در تصمیم‌گیری، باعث تشویق کار تیمی و افزایش یکپارچگی، وفاداری به محیط کار و تعهد کارکنان می‌شود که در نهایت منجر به افزایش کیفیت زندگی آنان می‌شود. در کنار موارد مطرح شده، در واقع با ایجاد معنویت در محیط کار، برای کارکنان وزارت یک رسالت مشابه ایجاد می‌شود و آنها بر اساس خدمت رسانی به دیگران زندگی می‌کنند که مطابق با مطالعه وارف (۲۰۱۳) که اشاره به تاثیر متقابل معنویت محیط کاری و عملکرد خانوادگی مطلوب بر هم دارد، افرادی که در جو مطلوب خانوادگی رشد کرده‌اند، در جهت این خدمت رسانی برای رضایت داشتن از خودشان نیازی به تصدیق دیگران ندارند و از وابستگی به دیگران برای کسب امنیت رها هستند، چون اعتقاد دارند ایمنی از خودشان است نه از بیرون. آنها کار را مکانی برای بروز خلاقیت، اعتماد به بنفس و یادگیری می‌دانند و با احساس معنی در کار و داشتن هویت مستقل شکل گرفته در جو خانوادگی مطلوب، کارکنان راحت تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و

اعضای گروه شان هماهنگ می‌شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. در نهایت اینکه بنابر ادبیات مطرح شده در خصوص عملکرد خانواده و معنویت در محیط کار، هر چه کارکنان عملکرد خانوادگی مطلوب تری داشته باشند و احساس همبستگی آموخته شده در محیط خانواده را با دیگران در محیط کاری خود نشان دهند، سطح معنویت آنها در محیط کار بالاتر می‌رود و به تبع آن آثار منفی ابهام و تضاد نقش در آنان کمتر می‌شود که این امر موجب احساس رضایت کارکنان در حوزه‌های مختلف زندگی اعم از خانوادگی و شغلی می‌شود و می‌توان انتظار داشت که کیفیت زندگی کاری بالاتری داشته باشند. این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی رو به رو بوده است که باید به آنها توجه شود. این پژوهش در قلمرو مکانی وزارت ورزش و جوانان و در پاییز ۹۶ انجام گردیده است، از این رو باید در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌های ورزش و جوانان احتیاط شود. از توصیه‌های کاربردی که در راستای نتایج این پژوهش می‌توان ارائه داد، این است که مدیران با اقداماتی از قبیل، چرخش شغلی، غنی سازی و توسعه شغل می‌توانند ادراک کارکنان از احساس معنا در کار و لذت کار (ابعاد معنویت محیط کار) را بهبود بخشند؛ همچنین، توجه به سلامت روحی و شرایط زندگی خانوادگی کارکنان، تبیین واضح رسالت سازمان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و مشارکت آنها در تعیین ارزش‌ها و اهداف می‌تواند به همسویی ارزش‌های سازمان و افراد (از ابعاد معنویت محیط کار) منجر گردد؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی در زمینه آموزش خانواده، نحوه ارتباط اثربخش در خانواده، کنترل رفتار و پاسخگویی عاطفی برای کارکنان و خانواده‌های برگزار شود تا در جهت بهبود عملکرد خانواده اقدام شود؛ زیرا اگر کارکنان احساس نمایند که سازمان نه تنها در محیط شغلی، بلکه در حیطه زندگی خانوادگی نیز نسبت به آنها و نیازهایشان توجه دارد، احساس می‌کنند که دارای جایگاه و ارزش مهمی در سازمان هستند، خود را بیشتر وقف سازمان می‌کنند و با اهداف و رسالت‌های سازمان همسویی بیشتری از خود نشان می‌دهند. در نهایت اینکه، سازمان باید سعی نماید، این حس را در کارکنان خود تقویت کند که آنها برای سازمان مهم هستند و سازمان همواره نسبت به سلامت آنان در تمام ابعاد جسمانی، روانی و معنوی و شرایط زندگی خانوادگی آنان توجه کافی مبذول می‌دارد.

## منابع

- بهراری، فرهاد. (۱۳۷۹). ارزیابی و مقایسه کارایی خانواده بین زوج‌های طلاق و زوج‌های در حال طلاق مرجوعی به بخش روانپزشکی سازمان پزشکی قانونی کشور. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- بیکزاد، جعفر؛ یزدانی، سهراب و حمدالهی، مریم. (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۹)، ۶۱-۹۰.
- ثناپی ذاکر، باقر. (۱۳۷۹). مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج. چاپ اول، تهران: انتشارات بعثت.
- جوادی، بهناز؛ حسینیان، سیمین و شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۸۸). اثربخشی آموزش تحلیل ارتباط محاوره‌ای بر بهبود عملکرد خانواده مادران و خانواده آنان. فصلنامه خانواده‌پژوهی، ۲۰، ۳۱-۴۷.
- حسینی، مهدی و مهدی‌زاده، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی. کنفرانس بین‌المللی علوم پیشرفته (ICMS)، ۱، ۵۵۹-۵۶۲.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. چاپ دهم، تهران: انتشارات رشد.
- نویدیان، علی؛ صابر، سامان؛ رضوانی، امین و کیانیان، تکتیم. (۱۳۹۳). همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت ارتقای سلامت، ۳(۲)، ۱۵-۷.

- Adeyemo, D. A., Dzever, L. T., & Nyananyo, J. L. (2015). Organizational climate, leadership style and motivational intelligence as predictors of quality of worklife among bank workers in Ibadan Nigeria. *European Scientific Journal* February, 11(4), 1875-7881.
- Alsam, N., Imran, R., & Anwar, M. (2013). The Impact of quality of work life on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 24(5), 628-633.
- Angle, H., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment if organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 26(1), 1-14.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2010). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bailyn, L., Drago, R., & Kochan, T. A. (2001). Integrating work and family life: A holistic approach. Sloan work-Family Policy Network Advisory Board, Sloan School of Management, 1-66.
- Banaszak-holl, J., & Hines, M. A. (1996). Factors associated with nursing home staff turnover. *The Gerontologist*, 36(4), 512- 517.
- Bowen, C. F., Radhakrishna, R., & Keyser, R. (1994). Job satisfaction and commitment of 4-H agents. *Journal of extension*, 32(1), 1-22.
- Boxall, P., Ang, S. H., & Bartram, T. (2011). Analyzing the Black box of HRM: Uncovering HR goals, mediators and outcomes in a standardized service environment. *Journal of Management Studies*, 48(7), 1504-1532.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Person, A. W., & Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175- 190.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203-221.
- Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers' work outcomes? *Journal of vocational behavior*, 77(3), 461- 469.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-292.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113-131.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of Schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Channg, S. V., & Lee, M. (2006). Relationship between personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment. *The business review*, 6(1), 122-130.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse and children: Implication for Work life quality. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 116- 130.
- Delbecq, A. L. (1999). Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 345-349.

- Dickstein, S. (2007). Family mealtime functioning, maternal depression and early childhood outcomes. *Journal of Family Psychology*, 12, 23-40.
- Eva, R., Sirpa, S., Tea, L., & Eero, L. (2007). Associations of work? Family conflicts with food habits and physical activity. *Public Health Nutrition*, 10(3), 222-229.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318-329.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.
- Gilbert, A. C (2002). Facilitating or resisting: patterns of satisfaction and spouse attitudes in family life of highly educated workers. *Berkeley Collection of Working and Occasional Papers*, 44, 1-37.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the quality of work life and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.
- Grice, M. (2007). Giving birth and returning to work: The impact of Work life quality on women's health after childbirth. *Annals of Epidemiology*, 17(10), 791-798.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline Employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce quality of work life. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.
- Khanifar, H., Jandaghi, GH, & Shojaie, S (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European journal of social sciences*, 12(4), 558-571.
- Kinjerski, V., & Skrypne, B. J. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & organizational development Journal*, 27(4), 280-295.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. 3<sup>rd</sup> edition, New York: Guilford Press.
- Krahnke, F., Keiko, W., Robert, A., & Carole, L. (2003). Point-counterpoint: Measuring workplace spirituality. *Journal of organizational change Management*, 16(4), 396-405.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). What, why and how of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Kutcher, E. J. (2010). The role of religiosity in stress, job attitude and organizational citizenship behavior. *Journal of business ethics*, 95(2), 319-337.

- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2010). Work-Family Conflict and Job Burnout among Correctional Staff. *Psychological Report*, 106(1), 19-26.
- Lees, M., & Kearns, S. (2015). Improving Work Life Quality: A Diagnostic Approach Model. *Health care quarterly*, 1(2), 1-5.
- Marginean, I., Precupetue, I., Tzanov, V., Preoteasa, A. M., & Voice, B. (2006). First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 1-75.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). Spirituality in the workplace: what it is, why it matters, how to make it work for you. 1<sup>st</sup> ed., United states: Personhood Press.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/ life Interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Natarajan, C., & Kiruthika, V. (2013). Factor contributing quality of work life employees: An empirical study. *International Journal of Management*, 4(2), 188- 194.
- Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, T., Kiyani, M., & Shahzad, A. (2014). Work-family conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 92-100.
- Neal, J., & Biberman, J. (2004). Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 7-10.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2012). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 11<sup>th</sup> ed. London: McGraw-Hill.
- Ong, H. L. C., & Jeyaraj, S. (2014). Work-Life Interventions: Differences Between Work-Life Balance and Work-Life Harmony and Its Impact on Creativity at Work. *SAGE Open*, 4(3), 2-12.
- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life. *Journal of organizational Change Management*, 13(4), 389-400.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (2013). The role of personality and role engagement in work- family balance. *Horizons of Psychology*, 22, 14-26.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2009). Assessing the relation between emotional intelligence, occupational self- efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian academy of applied psychology*, 35(9), 93-102.
- Rego, A., & Ecunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Roos, E., Lahelm, E., & Rahkonen, O (2006). Work- Family conflict and drinking behaviors among employed women and men. *Drug & Alcohol Dependence*, 83(1), 49-56.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N (2009). Is managing the Quality of work life worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617-642.



- Wanger-Marsh, F., & Conley, J. (1999). The fourth wave: the spirituality based firm. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 292-302.
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated Quality of work life: A construct investigation. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 596- 610.
- Wharf, M. (2013). Defining spiritual leadership in the public sector: a new paradigm for leadership development. *University Collage Journal*, 2, 30- 2.
- Wyatt, T. A., & Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of Singaporean Employees Development. *Research and practice in human resource Management*, 9(2), 59-76.

---

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

زارعی، سلمان. (۱۳۹۷). نقش معنویت محیط کار و عملکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۲)، ۳۰۸-۲۹۱.

---



## Role of Workplace Spirituality and Family Functioning in Prediction of Work Life Quality among Sport and Youth Ministry Employees

Salman Zarei

Assistant professor in Counseling, Psychology Department, Lorestan University

Received: 5 December 2017

Accepted: 14 May 2018

### Abstract

**Objective:** The aim of the present study was to investigate the role of workplace spirituality and family functioning in the prediction of work life quality among the Sport and Youth Ministry employees.

**Methodology:** The research method used was of descriptive-correlation type. The statistical population was all the Sport and Youth Ministry employees working in the year 1396. Out of this population, a total of 210 employees were selected via convenience sampling. The data was collected using the family assessment device (Epstein et al., 1983), workplace spirituality questionnaire (Milliman et al., 2003), and quality of work life questionnaire (Walton, 1973), and was then analyzed by the Pierson correlation coefficient and the structural equation model.

**Results:** The results obtained showed that there was a positive significant relationship between the family functionings with a work life quality of  $P = 0.002$ . There is a positive significant relationship between the workplace spiritualities with a work life quality of  $P = 0.003$ . Also the result of the structural equation model show that the determination coefficient of family functioning and workplace spirituality explain 51% of the variance of work-life quality.

**Conclusion:** Reinforcement of spiritual values in the work place and healthy family functioning have an important role in improving the quality of work life among employees.

**Keywords:** Work Life Quality, Family Functioning, Workplace Spirituality.

### To cite this article:

Zarei, S. (2018). Role of Workplace Spirituality and Family Functioning in Prediction of Work Life Quality among Sport and Youth Ministry Employees. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(2), 291-308.

Corresponding Author: **Salman Zarei**

E-mail address: salman\_zarei@yahoo.com