

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی گرایش رویدادهای ورزشی

بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس

نگارنده: مصطفی مهرآوران

استاد راهنما

دکتر حسن بحر العلوم

اسفند ۱۴۰۰

شماره: ۲۶-۳-۲۶
تاریخ: ۱۴۰۱/۱/۲۰

شماره:
تاریخ:
ویرایش:

باسمه تعالی

فرمایش ارزیابی پایان نامه کارشناسی ارشد
مربوط به ورودی‌های ۹۴ به بعد



دانشگاه تهران

مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم / آقای مصطفی مهرآوران با شماره دانشجویی ۹۸۱۱۸۴۴ رشته رشته و گرایش تحصیلی: مدیریت ورزشی گرایش مدیریت رویدادهای ورزشی تحت عنوان بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت های مقابله ای در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس که در تاریخ ۱۴۰۰/۱۲/۰۲ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار شد به شرح ذیل اعلام می گردد:

الف) درجه عالی: نمره ۱۹-۲۰ ☐ ب) درجه خیلی خوب: نمره ۱۸/۹۹ - ۱۸ ☒
ج) درجه خوب: نمره ۱۷/۹۹ - ۱۶ ☐ د) درجه متوسط: نمره ۱۵/۹۹ - ۱۴ ☐
ه) کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول و نیاز به دفاع مجدد دارد ☐
نوع تحقیق: ☒ نظری ☐ عملی

عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنمای اول	حسن بحر العلوم	دانشیار	
۲- استاد راهنمای دوم	-	-	-
۳- استاد مشاور	-	-	-
۴- استاد داور اول	هادی باقری	استادیار	
۵- استاد داور دوم	حوریه دهقانپوری	استادیار	
۶- نماینده تحصیلات تکمیلی	منصوره عکبریان	استادیار	

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده: رضا اندام

تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:



تقدیم اثر

این پایان نامه را ضمن تشکر و سپاس بیکران و در کمال افتخار و امتنان تقدیم می نمایم
به:

محضر ارزشمند پدر و مادر عزیزم به خاطر همه ی تلاشهای محبت آمیزی که در دوران
مختلف زندگی ام انجام داده اند.

به استاد دانشمند و فرهیخته جناب آقای دکتر حسن بحرالعلوم که در این راه به من کمک های
زیادی کرده اند.

به استاد عزیزم در دوره کارشناسی دکتر علی اکبر علیزاده عضو هیئت علمی دانشکده تربیت
بدنی دانشگاه شهید چمران اهواز، که در این راه مرا بسیار یاری دادند.

به آنان که در راه کسب دانش راهنمایم بودند

و در پایان تقدیم به همه عزیزان، دوستان، همکلاسیان، اقوام، که از ابتدای تحصیل تا کنون به
بنده لطف و محبت فراوان داشتند.

خدایا، به من کمک کن تا بتوانم ادای دین کنم و به خواسته ی آنان جامه ی عمل بپوشانم.

تشکر و قدردانی

شکر شایان نثار ایزدمنان کہ توفیق را رفیق را ہم ساخت تا این پایان نامہ را بہ

پایان برسانم۔ بر خود واجب میدانم، از استاد فاضل و اندیشمند و مفسر جناب

آقای دکتر حسن بحر العلوم، بہ عنوان استاد راہنما کہ، ہموارہ اینجانب را مورد لطف و

محبت خود قرار دادہ اند، کمال تشکر را دارم، و از اساتید محترم داور جناب آقای

دکتر ہادی باقری و دکتر حوریہ دہقانپوری کہ زحمات دآوری این رسالہ را بہ عمدہ

داشتند سپاس فراوان دارم۔

تعمدنامه

اینجانب **مصطفی مهرآوران** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت های مقابله ای در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس تحت راهنمایی دکتر حسن بحر العلوم متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است .
- در استفاده از نتایج پژوهش های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است .
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است .
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « **Shahrood University of Technology** » به چاپ خواهد رسید .
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آن ها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است .
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد . این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود .

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس بود. روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت توصیفی همبستگی و از لحاظ زمان مقطعی بود. جامعه آماری تحقیق تمامی داوران رسمی فوتبال استان فارس بود ($N=160$) که از بین آنها نمونه مورد نظر انتخاب شد ($n=140$). ابزار سنجش متغیرهای این پژوهش شامل سه پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵)، کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) و بهزیستی معنوی گلپور، دارایی و خیاطان (۱۳۹۳) بود. پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی توزیع شدند. برای بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد واریانس‌محور و نرم افزارهای SPSS23 و Smart-PLS 3.2.8 استفاده شد. نتایج نشان داد که مهارت‌های مقابله‌ای بطور مستقیم و مثبت بر کیفیت زندگی کاری داوران تأثیر معناداری می‌گذارد و به میزان $44/1\%$ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌نماید. بهزیستی معنوی بطور مستقیم و مثبت بر کیفیت زندگی کاری داوران تأثیر معناداری می‌گذارد و به میزان $61/3\%$ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌نماید. بهزیستی معنوی بطور مستقیم و مثبت بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران تأثیر معناداری می‌گذارد و به میزان 59% از تغییرات مهارت‌های مقابله‌ای را تبیین می‌نماید. همچنین این تحقیق نشان داد که بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس تأثیر معناداری دارد. بهزیستی معنوی و همچنین مهارت‌های مقابله‌ای از عوامل مهم و مکمل در ایجاد و بالا بردن کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس می‌باشند. می‌توان نتیجه‌گیری کرد برای بالا بردن کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال باید مسائلی همچون اجرای کارگاه‌های آموزشی، ارتقاء کیفیت امور معنوی زندگی، آشنایی با راهبردهای مقابله جهت شرایط سخت کاری را مورد توجه قرار داد و داوران را از این حیث توانمند نمود.

کلمات کلیدی: بهزیستی معنوی، داوران، فوتبال، کیفیت زندگی، مهارت‌های مقابله‌ای

فهرست مطالب

م	فهرست جدول ها
ن	فهرست شکل ها
۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ بیان مسئله
۹	۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۰	۴-۱ اهداف تحقیق
۱۰	۱-۴-۱ هدف کلی
۱۱	۲-۴-۱ اهداف اختصاصی
۱۱	۵-۱ فرضیات تحقیق
۱۱	۶-۱ پیشفرضهای تحقیق
۱۱	۷-۱ محدودیتهای تحت کنترل تحقیق
۱۲	۸-۱ تعاریف واژگان پژوهش
۱۲	۱-۸-۱ تعاریف مفهومی واژگان پژوهش
۱۳	بهریستی معنوی (معنویت):
۱۴	۲-۸-۱ تعاریف عملیاتی واژگان پژوهش
۱۷	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۱۸	۱-۲ مبانی نظری مرتبط با متغیر کیفیت زندگی کاری
۱۸	۱-۱-۲ تاریخچه کیفیت زندگی کاری

- ۲-۱-۲ مفهوم کیفیت زندگی کاری ۱۹
- ۳-۱-۲ زیربنای کیفیت زندگی کاری ۲۰
- ۴-۱-۲ ویژگی‌های یک محیط برخوردار از کیفیت زندگی ۲۱
- ۵-۱-۲ برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری ۲۲
- ۶-۱-۲ برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ۲۵
- ۷-۱-۲ پیش‌زمینه‌های لازم برای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ۲۶
- ۸-۱-۲ اهداف کیفیت زندگی کاری ۲۷
- ۸-۱-۲ راهبردهای کیفیت زندگی کاری ۲۸
- ۹-۱-۲ موانع برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ۲۹
- ۱۰-۱-۲ چالش‌های علمی کیفیت زندگی کاری ۳۰
- ۲-۲ مبانی نظری مربوط به متغیر مهارت‌های مقابله‌ای ۳۱
- ۱-۲-۲ مفهوم مهارت‌های مقابله‌ای ۳۱
- ۲-۲-۲ ابعاد مهارت‌های مقابله‌ای ۳۳
- ۳-۲-۲ مهارت‌های مقابله‌ای سازش یافته و سازش نیافته ۳۷
- ۴-۲-۲ عوامل مؤثر بر انتخاب مهارت‌های مقابله‌ای ۳۸
- ۵-۲-۲ مهارت‌های مقابله‌ای و نقش آن در بروز بیماری‌ها ۳۹
- ۶-۲-۲ مهارت‌های مقابله‌ای دینی ۳۹
- ۷-۲-۲ مهارت‌های مقابله‌ای دینی و سلامت روان ۴۱
- ۳-۲ مبانی نظری مرتبط با متغیر بهزیستی معنوی ۴۲
- ۱-۳-۲ معنویت: یک سازه معنوی ۴۲
- ۲-۳-۲ معنویت از چه راه‌هایی موجب سلامت می‌شود؟ ۴۴
- ۳-۳-۲ بهزیستی معنوی ۴۵

۴۷.....	۲-۳-۱۴ ابعاد بهزیستی معنوی
۴۹.....	۲-۳-۵ رابطه بهزیستی معنوی با جنسیت
۴۹.....	۲-۳-۶ رابطه بهزیستی معنوی با سطح تحصیلات وضعیت تأهل
۵۰.....	۲-۳-۷ رابطه بهزیستی معنوی با افسردگی و اضطراب
۵۱.....	۲-۴ پیشینه تحقیق
۵۱.....	۲-۵-۱ پیشینه داخلی
۶۲.....	۲-۴-۲ پیشینه خارجی
۶۷.....	۲-۵ مدل نظری پژوهش
۶۸.....	۲-۶ جمع‌بندی
۶۹	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۷۰.....	۳-۱ روش تحقیق
۷۰.....	۳-۲ جامعه آماری تحقیق
۷۰.....	۳-۳ نمونه آماری و روش نمونه‌گیری
۷۰.....	۳-۴ روش و ابزار گردآوری داده‌ها
۷۲.....	۳-۵ روایی و پایایی ابزار تحقیق
۷۲.....	۳-۶ روش اجرای تحقیق
۷۳.....	۳-۷ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۵	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۶.....	۴-۱ توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها
۷۶.....	۴-۱-۱ سن
۷۷.....	۴-۱-۲ جنسیت
۷۷.....	۴-۱-۳ وضعیت تاهل

۷۷.....	۴-۱-۴ سطح تحصیلات
۷۸.....	۴-۱-۵ سابقه داوری
۷۹.....	۴-۱-۶ سطح داوری
۷۹.....	۴-۲ توصیف آماری متغیرهای پژوهش
۸۰.....	۴-۳ آمار استنباطی
۸۰.....	۴-۳-۱ بررسی پیش فرض‌های مدل سازی معادلات ساختاری (مؤلفه محور)
۸۰.....	۴-۳-۲ بررسی همخطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش
۸۱.....	۴-۳-۳ برازش مدل اندازه گیری
۸۲.....	۴-۳-۴ آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا
۸۳.....	۴-۳-۵- سنجش روایی واگرا و بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده
۸۷.....	۴-۳-۶ برازش مدل ساختاری
۹۰.....	۴-۳-۷ مطلوبیت مدل کلی
۹۰.....	۴-۴ آزمون فرضیه‌های تحقیق
۹۰.....	۴-۴-۱ فرضیه اول
۹۱.....	۴-۴-۲ فرضیه دوم
۹۱.....	۴-۴-۳ فرضیه سوم
۹۲.....	۴-۴-۴ فرضیه چهارم

۹۵ فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۹۶.....	۵-۱ خلاصه تحقیق
۹۸.....	۵-۲ بحث و نتیجه‌گیری
۱۰۲.....	۵-۳ محدودیت‌های پژوهش (غیرقابل کنترل)
۱۰۲.....	۵-۴ پیشنهادها برای تحقیق

۲-۴-۵ پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده ۱۰۳

پیوست ها ۱۰۵

مراجع ۱۱۱

فهرست جدول‌ها

- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سن ۷۶
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک جنسیت ۷۷
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک وضعیت تاهل ۷۷
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سطح تحصیلات ۷۸
- جدول ۴-۵: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سابقه داوری ۷۸
- جدول ۴-۶: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سطح داوری ۷۹
- جدول ۴-۷: مقادیر میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای پژوهش ۷۹
- جدول ۴-۸: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ۸۱
- جدول ۴-۹: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا ۸۲
- جدول ۴-۱۰: بارهای عاملی ۸۳
- جدول ۴-۱۱: ماتریس بارهای عاملی متقابل ۸۵
- جدول ۴-۱۲: ماتریس سنجش روایی واگرا ۸۷
- جدول ۴-۱۳: بررسی نقش میانجی ۹۲

فهرست شکل‌ها

- شکل ۱-۲: مدل مفهومی پژوهش ۶۷
- شکل ۱-۴: مدل ساختاری و اندازه‌گیری ۸۱
- شکل ۲-۴: ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2 ۸۸
- شکل ۳-۴: برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T ۸۹

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

توجه به منابع انسانی پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر توسعه فراوان یافته است. پارادایم‌ها و چارچوب‌های فکری جدید و دگرگونی‌های عمیقی که در حوزه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره‌گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان‌ها هموار کرده است. بسیاری از رخدادهایی که در چارچوب عدم تمرکز و کاهش لایه‌های سازمانی، مدیریت مشارکتی، مدیریت عملکرد و نظایر آن پدید آمده‌اند رمز افزایش بهره‌وری منابع انسانی محسوب می‌شوند. این مفاهیم بدین معناست که نگرش سازمان‌ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و از آن به عنوان "سرمایه‌های هوشمند" یا "دارایی و منابع پرارزش" یاد می‌کنند (کاسیو^۱، ۱۹۹۲). امروزه در مباحث مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری^۲ به موضوع اجتماعی عمده‌ای مبدل شده است. در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می‌شد. کیفیت زندگی کاری بیش از یک نگرش و فرهنگ است، نگرش و فرهنگی که کارکنان در کانون توجه آن قرار دارند و با فراهم نمودن زمینه‌ها و امکانات رشد و ارتقاء آنان، امکان توسعه اجتماعی و در نهایت افزایش رفاه عمومی را به وجود می‌آورد. کیفیت زندگی کاری فلسفه و اصولی است که نشان می‌دهد منابع انسانی قابل اطمینان و مسئول، قادر به ایجاد سهم ارزشمندی در سازمان می‌باشند و باید با آن‌ها رفتاری مبتنی بر احترام و در خور شأن‌شان داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌هایی برای حل مشکلاتی است که منافی را به طور دوطرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی آن‌ها را روش‌هایی می‌دانند که منجر به تقویت رضایت و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (محبعلی^۳، ۱۹۹۷).

انسان‌ها مهم‌ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی محسوب می‌شوند، پس مدیران باید به دنبال ارائه برنامه‌هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای بیرونی انسانی در مسیر تأمین اهداف سازمانی باشند. تکامل تاریخی در حوزه مدیریت و سازمان، به لحاظ تئوری و عملی، تحت تأثیر

^۱ Cassio

^۲ Quality of working life

^۳ Mohebbali

نیرویی قدرتمند قرار گرفته است؛ نیرویی که اگر به درستی هدایت و اداره شود، به نظر می‌رسد که توانایی لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین همکاری‌ها، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای انسانیت را دارا باشد. این نیرو چنان بر اصول مدیریت و سازمان تأثیرگذار بوده که برخی افراد آن را پیشرفت و تحولی اساسی در حوزه مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند. این نیروی عظیم و ژرف، چیزی جز "معنویت" نیست (میترواف و همکاران^۱، ۱۹۹۹)؛ به گونه‌ای که اداره و هدایت آن در سازمان، مهم‌ترین فعالیت آینده مدیریت خواهد بود. معنویت در سازمان، قاعده نوینی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری، با زندگی معنوی مدیران و کارکنان پیوند یابد. با چنین نیرویی، مدیران و کارکنان حتی با صد هزار ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچه‌سازی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود که افراد، رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کاری خارج می‌شوند، در حالی که به جای گریز از یکدیگر به یاری هم می‌شتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، ممکن است با افراد اخلاقی‌تر و مولدتر، سازمان به سودآوری بیشتری دست یابد. افزون بر این، معنویت در محیط کاری می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جامعه کنونی ما در نخستین دهه هزاره سوم با آن روبروست (گیبونز^۲، ۲۰۰۱).

دیگر سازه مطرح در کیفیت زندگی راهبرد مقابله با استرس است که روانشناسی سلامت برای سبک مقابله‌ای در سلامت جسمانی و روانی اهمیت زیادی قائل است و آن را به عنوان گسترده‌ترین موضوع مطالعاتی در روانشناسی معاصر و یکی از مهم‌ترین عوامل روانی و اجتماعی می‌داند که رابط بین استرس و بیماری می‌باشد (سامرفیلد و مک کری^۳، ۲۰۰۰). فولکمن و لازاروس مقابله را فرایندی پیچیده می‌دانند که با توجه به ارزیابی‌هایی که فرد از موقعیت استرس‌زا و فشارهای آن موقعیت دارد،

^۱ Mitroff

^۲ Gibbons

^۳ Somerfield

تغییر می‌کند و تلاش‌های رفتاری - شناختی فعال فرد را در بر می‌گیرد. پژوهشگران معتقدند که بیشتر مردم ترجیح می‌دهند تا از روش‌های مقابله‌ای خاصی در موقعیت‌های استرس‌زا استفاده کنند که در واقع مجموع این راهبردها، سبک‌های مقابله‌ای فرد را شکل می‌دهد. راهبردهای مقابله‌ای مجموعه‌ای از تلاش‌های شناختی و رفتاری است که فرد در جهت تعبیر و تفسیر و اصلاح یک وضعیت تنش‌زا به کار می‌برد و منجر به کاهش رنج ناشی از آن می‌شود (لازاروس و فولکمن^۱، ۱۹۸۴). از جمله افرادی که لازم می‌باشد به کیفیت زندگی کاری آنها توجه کرد داوران فوتبال می‌باشند زیرا همواره در شرایط پر تنش و سختی باید به امر داوری بپردازند. داوران باید در حضور خیل عظیم تماشاگران، رسانه، ورزشکاران، مربیان، خانواده و بینندگان بسیاری که ممکن است آنها را تهدید کلامی یا جسمی و همچنین مورد حمله قرار دهند، به قضاوت دست بزنند که فضای کاری آنها را دشوار و حساس جلوه می‌دهد و عملکرد آنها زیر ذره بین همگان قرار دارد (کیم و ایپ^۲، ۲۰۱۸). لذا با توجه به اظهارات فوق بنظر می‌رسد بحث بهزیستی معنوی و همچنین مهارت‌های مقابله‌ای به نوعی در فائق آمدن بر دشواری‌های کاری داوران تأثیر داشته و بتوانند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال شود.

۱-۲ بیان مسئله

برای همه‌ی سازمان‌ها، منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند و مدیران سازمان‌ها باید توجه خود را به کارکنان خود معطوف کنند و به کار و همچنین کیفیت زندگی کاری آنها توجه داشته باشند. امروزه بخش مهمی از زندگی هر فردی به کار مربوط می‌باشد، چرا که کار کردن، جدای از کسب درآمد، بخشی از نیازهای اساسی انسان مانند تمرین روانی و جسمی، روابط اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس شایستگی را برآورده می‌کند. بحث کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است. اهمیت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک دلیل مهم دارد و آن هم این است که حدود ۵۰ درصد از طول عمر مفید انسان‌ها در

^۱ Lazarus & Folkman

^۲ Kim & Yip

محیط کار سپری می‌شود. نارضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای است که حدوداً به همه کارکنان بدون توجه به جایگاه و مقام آنها صدمه خواهد زد. بسیاری از سازمان‌ها هدف خود را افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح و سلسله‌مراتب گذاشته‌اند، اما این مساله گسترده و پیچیده‌ای است، چراکه بررسی و تعیین اینکه چه مواردی در کیفیت زندگی کاری تأثیر دارند کار دشواری می‌باشد (سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶).

همه‌ی افراد و بخصوص داوران فوتبال در زندگی شخصی و کاری خود مسلماً با موقعیت‌ها و شرایط تنش‌زا و استرس‌آور مواجه خواهند شد که برای این شرایط راه‌هایی نیز باید اندیشیده شود تا از این تنش‌ها رهایی یابند، که یکی از این راه‌های مفید راهبردهای مقابله‌ای هستند. راهبردهای مقابله‌ای مجموعه‌ای از تلاش‌های رفتاری و شناختی می‌باشد که هر فردی در جهت مواجه با یک وضعیت تنش‌زا به کار می‌برد و باعث کاهش آثار منفی آن می‌شود (اگاروال و همکاران^۱، ۲۰۱۷). دو راهبرد اصلی مقابله عبارتند از راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار و هیجان‌مدار. راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار سعی دارد تا منبع تنش را حذف کند و یا تغییر دهد. راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار شامل تلاش‌هایی جهت تنظیم پیامدهای هیجانی موقعیت تنش‌زا است و تعادل هیجانی و عاطفی را از طریق کنترل هیجانات ناشی از شرایط استرس‌زا، حفظ می‌کنند. یافته‌های پیشین نشان‌دهنده این می‌باشد که بکارگیری راه‌های مقابله‌ای مسئله‌مدار به افراد کمک می‌کند تا به طور قابل توجهی مشکل را به موارد کوچک‌تر و قابل کنترلی تجزیه کنند و در پی اطلاعات و بررسی دلایل مختلف مشکل و هدایت اعمال و رفتار خود باشند. اما در راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار اظهارات هیجانی را به شکل سرکوب، اجتناب، انزوا و کنار گذاشتن نشان می‌دهد (ملندز و همکاران^۲، ۲۰۱۲).

برای رشد و توسعه کاری دوران فوتبال در محیط کار معمولاً طرح‌ها و برنامه‌های خاصی از طرف سازمان‌ها اجرا می‌شود تا بتوانند به لحاظ باطنی و درونی کارکنان خود را مورد تقویت و حمایت قرار دهند و آثار مثبت آن را در محیط کار ببینند. معنویت در محیط کار از جمله مواردی است که برای

1 Aggarwal
2 Meléndez

رشد و توسعه کارکنان مورد توجه سازمان‌ها می‌باشد. موضوع معنویت در محیط کار به شناسایی شکلی از زندگی باطنی و درونی کارکنان منجر می‌شود که قابل تعلیم و پذیرش است که به واسطه انجام امور مهم و با معنی در زندگی اجتماعی افراد رشد و توسعه می‌یابد. این مفهوم، شناختی است که کارکنان از زندگی درونی خود دارند و با انجام کار معنی‌دار در بطن جامعه تعریف شده است. به عبارتی دیگر، هدف از معنویت سازمانی چارچوبی از ارزش‌های مهم در فرهنگ سازمانی است که موجب تعالی کارکنان ضمن فرایند کار می‌شود و حس بودن در کنار هم را به گونه‌ای در آنان پرورش می‌دهد که احساس کمال و پیشرفت می‌کنند (اشموس و دوچون^۱، ۲۰۰۹). این مفهوم چارچوبی از ارزش‌های سازمانی؛ و نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به شکل چشمگیری از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و درک آنان را از رابطه با افراد بهبود می‌بخشد و کارکنان با وجود آن احساس لذت را تجربه می‌کنند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۰). معنویت در سازمان به معنی چارچوبی از ارزش‌های سازمانی ایجاد شده در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کاری، موجب ارتقای تجربه رشد و تعالی و احساس کمال و رضایت از ارتباط با دیگران می‌شود. کارکنانی که در کار خود معنی و مفهوم عمیقی دارند، معتقدند که با یکدیگر رابطه و در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند و اهداف و ارزش‌های خود را با اهداف و ارزش‌های سازمان هم‌راستا می‌بینند. معنویت در محیط کار تلاش و یافتن هدف غایی در یک فرد برای ارتقای کیفیت زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران است. همچنین افراد دیگری که به نحوی در آن کار ممکن است مشارکت کنند و سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان را نیز در بر دارد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). معنویت در زندگی کاری، نیروی برانگیزاننده و الهام‌بخش برای جستجوی مداوم جهت یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام‌های باور شخصی است (مایرز و ویلیارد^۲، ۲۰۰۳). بهزیستی معنوی یک خرده مفهوم معنویت است (مراویجلا، ۱۹۹۹)، به نقل از هوشیاری و

1 Ashmos

2 Myers & Williard

همکاران، ۱۳۹۳). در طول دهه های پیشین، سلامتی براساس ابعاد خاص سلامت جسمی، روانی و اجتماعی تحلیل شده و پیشنهاد گنجانیدن بعد بهزیستی معنوی در مفهوم سلامت، از سوی برخی صاحب نظران داده شد که به مرور زمان مورد توجه سردمداران امر سلامت جامعه در دولت- های گوناگون قرار گرفته است (امیدواری، ۱۳۸۷، به نقل از هوشیاری و همکاران، ۱۳۹۳). طرفداران نقش معنویت در بهبود سلامت روانی و سازگاری بین فردی، تلاش های متعددی برای برقراری ارتباط بین دو مفهوم سلامتی و معنویت، تحت عنوان بهزیستی معنوی انجام داده اند. بهزیستی معنوی را می توان ارتباط با دیگران، زندگی هدفمند، معنادار، اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد (هاوکز و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از هوشیاری و همکاران، ۱۳۹۳). در تعریف دیگری آمده است: بهزیستی معنوی؛ عبارت است از برخورداری از حس پذیرش، احساسات مثبت، اخلاق و حس ارتباط متقابل مثبت با یک قدرت حاکم و برتر قدسی، دیگران و خود که طی یک فرایند پویا و هماهنگ شناختی، عاطفی، کنشی و پیامدی شخصی حاصل می آید (عباسی و همکاران، ۱۳۹۱، به نقل از هوشیاری و همکاران، ۱۳۹۳). یافته ها نشان داده که بهزیستی معنوی تعیین کننده بهزیستی روانی، جسمانی و هیجانی است و همچنین میزان شادکامی بعدی و بهزیستی روانشناختی را پیش بینی می کند (روالد^۱، ۲۰۱۱) نتایج حاصل از پژوهش معتمدی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که از بین ویژگی های شخصیتی تمام ویژگی ها به غیر از گشودگی به تجربه رابطه معناداری با کیفیت زندگی دارند. به طوری که روان رنجوری، همبستگی منفی معنادار، و برون گرایی، توافق پذیری و با وجدان بودن همبستگی مثبت و معناداری با کیفیت زندگی دارد. رابطه معناداری بین نگرش مذهبی افراد با کیفیت زندگی به دست نیامد. راهبرد مسأله مدار همبستگی مثبت و معنادار، راهبرد مقابله ای هیجان مدار رابطه غیر معنادار و راهبرد اجتناب در مقابله با استرس با کیفیت زندگی همبستگی مثبت و معناداری دارد. پژوهش کمالی نژاد و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که سبک زندگی در رابطه راهبردهای مقابله ای با کیفیت زندگی دارای نقش واسطه ای بود. بر اساس نتایج در بیماران

¹ Rowold, J

قلبی عروقی، راهبردهای مقابله ای از طریق تحت تأثیر قرار دادن سبک زندگی می توانند منجر به تغییر سطح کیفیت زندگی شوند. به عبارت دیگر در این بیماران، راهبردهای مقابله ای مسئله مدار با ارتقای سبک زندگی می توانند منجر به بهبود کیفیت زندگی شوند. نتایج حاصل از پژوهش ربیعی و قهرمانی (۱۳۹۹) نشان داد، بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت وجود دارد. متغیرهای هویت ورزشی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری داشته‌اند. زارعی (۱۳۹۷) نشان داد که بین عملکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنی‌داری وجود داد. بین معنویت محیط کار با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌های رخمن^۱ (۲۰۲۱) نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری بر قصد گردش و استرس تأثیر منفی می گذارد. به طور کلی این مدل پشتیبانی می کند که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی ، تعهد سازمانی ، قصد گردش و استرس تأثیر بسزایی دارد. فدلورحمان^۲ (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان داد کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. با این حال، کیفیت زندگی کاری از طریق رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد. آریف و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که اگر کیفیت زندگی کاری و کاری که توسط کارکنان درک می شود خوب باشد، رضایت شغلی را افزایش می دهد و همچنین کیفیت زندگی کاری منجر به افزایش مشارکت کارکنان می شود. کو^۴ (۲۰۲۱) نشان داد که منابع سازمانی و محیط های کاری باید به طور مطلوب به نیازهای انسانی کارکنان پاسخ دهد تا از رفاه بهتر کارکنان اطمینان حاصل شود.

طی بررسی های انجام شده مشاهده شد کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال مورد توجه محققان نبوده و در این زمینه تحقیقات مناسبی یافت نشد و همچنین برای بالا بردن کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال راهکار و متغیرهایی ارائه نشده است، در این تحقیق به بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای

1 Rokhman

2 Fadhlurrahman

3 Arief et al.

4 Ko

برای بالا بردن و بهبود کیفیت زندگی کاری داوران توجه شده است. به طور کلی کیفیت زندگی کاری از مقوله‌های مهم برای سازمان‌ها و بسیاری از مشاغل از جمله داوران فوتبال می‌باشد. در این میان شغل داوری از مشاغل حساس بخصوص در ورزش پر طرفدار فوتبال می‌باشد که برای بهتر کردن و بالا بردن کیفیت زندگی این افراد ضرورت دارد راهبردهای مقابله‌ای مناسب را به کار بگیرند تا بتوانند در شرایط مهم و خطرناک و استرس‌زای داوری در زمین بازی و در اوج حساسیت مسابقات ورزشی خود را کنترل کنند و تنش‌ها و هیجانات خود را مهار کنند. در این میان یکی از مقوله‌هایی که به شکل محسوس می‌تواند نقش میانجی بازی کند و تأثیر خود را بگذارد مسئله‌ی معنویت می‌باشد که این پژوهش قصد دارد نقش آن را بررسی کند تا مشخص شود رشد و توسعه معنویت در بین داوران چقدر می‌تواند به کمک راهبردهای مقابله‌ای بیاید و در کیفیت زندگی داوران نقش‌آفرینی کند. محقق در پی پاسخگویی به این سؤالات می‌باشد که بهزیستی معنوی چه تأثیری بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال دارد؟ مهارت‌های مقابله‌ای چه تأثیری بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال دارد؟ و همچنین بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس چه تأثیری دارد؟ در همین راستا هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس می‌باشد.

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

با توجه به پیچیدگی بیش از پیش امور در جوامع مختلف، اهمیت کیفیت زندگی کاری بیش از پیش قابل مشاهده است. امروزه نیروی انسانی اثربخش و متعهد، مهمترین سرمایه هر سازمان است و در حال حاضر مفهوم کیفیت زندگی کاری مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها است که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، همچنین در فرهنگ سازمانی آنها تغییر ایجاد کند و رفاه جسمی و روحی-روانی آنها را افزایش دهد. هدف از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در برخی سازمان‌ها این می‌باشد که اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله افراد و در نتیجه رضایت، تعهد و بهره‌وری سازمان را

بالا ببرد. نظام ارزشی کیفیت زندگی، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد به این معنی که توجه به نیازها و برآورده ساختن نیازهای افراد به بهسازی و کارآیی بلندمدت سازمان ها منجر خواهد شد. بر این اساس در سازمان ها توجه به موضوع کیفیت زندگی کاری کارکنان از اهمیت ویژه ای در افزایش سطح عملکرد و اثربخشی امور سازمان برخوردار است و شناسایی عوامل مؤثر بر آن ضروری به نظر می رسد (ربیعی و عبادی، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعاتی است که به لحاظ ضرورت در سازمان های مختلفی که درصدد افزایش کیفیت زندگی کاری منابع انسانی خود هستند مورد توجه بسیاری از مسئولان و مدیران قرار گرفته است و مسئله ای پیچیده و مرکبی از متغیرهای محیط کاری و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای افزایش رضایتمندی و جذب و نگهداری کارکنان هر سازمانی ضروری است (مقرب و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

با توجه به اینکه جامعه داوری در عرصه ورزش نیازمند آرامش و انگیزه هستند، لذا روحیات رفتاری آنان در محیط های ورزشی همواره در دید ورزشکاران بوده و تبعیت ورزشکاران از فرامین داوران در عرصه رقابت همواره بستگی به نوع عملکرد آنان دارد. همچنین داوران نقشی برجسته در حوزه ورزش و به ویژه ورزش پرطرفدار فوتبال دارند و انجام مطالعات اندک در باب متغیرهای پژوهش ضرورت انجام پژوهش در حوزه بررسی تأثیر بهزیستی معنوی، مهارت های مقابله ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال احساس می شود.

۴-۱ اهداف تحقیق

۴-۱-۱ هدف کلی

هدف از این تحقیق، بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت های مقابله ای در کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس است.

^۱ Moghreb et al.

۱-۴-۲ اهداف اختصاصی

- ✓ تعیین تأثیر مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس .
- ✓ تعیین تأثیر بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس .
- ✓ تعیین تأثیر بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران استان فارس.
- ✓ تعیین تأثیر بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس.

۱-۵ فرضیات تحقیق

- فرضیه ۱: مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر دارد.
- فرضیه ۲: بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر دارد.
- فرضیه ۳: بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران استان فارس تأثیر دارد.
- فرضیه ۴: بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس تأثیر دارد.

۱-۶ پیش فرض‌های تحقیق

- تمامی پاسخ دهندگان به پرسشنامه با میل و رغبت در این تحقیق شرکت کرده‌اند.
- تمامی پاسخ دهندگان با دقت به سؤالات پرسشنامه پاسخ داده‌اند.
- توزیع پرسشنامه به صورت مجازی بر کیفیت داده‌ها تأثیری ندارد.

۱-۷ محدودیت‌های تحت کنترل تحقیق

- قلمرو موضوعی: محدوده موضوعی در حوزه مدیریت ورزشی قرار دارد که با توجه به عنوان حاضر در حیطه رفتار سازمانی داوران فوتبال قرار دارد.

قلمرو زمانی: این پژوهش در فاصله زمانی بهمن ۱۳۹۹ تا دی ۱۴۰۰ انجام شده است.

قلمرو مکانی: محدوده مکانی پژوهش حاضر مختص کلیه داوران استان فارس می‌باشد و از نظر

مکانی در استان فارس انجام شده است.

۸-۱ تعاریف واژگان پژوهش

۱-۸-۱ تعاریف مفهومی واژگان پژوهش

مهارت‌های مقابله‌ای:

از دیدگاه لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) مقابله عبارت است از: تلاش‌های فکری، هیجانی و رفتاری فرد که هنگام رو به رو شدن با فشارهای روانی به منظور غلبه کردن، تحمل کردن و یا به حداقل رساندن عوارض استرس به کار گرفته می‌شود (دافعی، ۱۳۷۶).

کنار آمدن با سختی‌ها^۱:

باقی ماندن به صورت مثبت و مشتاق حتی در زمانی که اوضاع بد است (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

انتقادپذیری^۲:

پذیرفتن انتقادات سازنده بدون شخصی تلقی کردن و ناراحت شدن از دستورات کمیته داوران (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

تمرکز^۳:

توانایی تمرکز در هر دو شرایط تمرین و مسابقه حتی در زمانی که شرایط غیرمنتظره رخ می‌دهد (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

¹ Coping With Adversity

² Coachability

³ Concentration

اعتماد بنفس و انگیزش^۱:

بطور مداوم، مثبت و صددرصد در طول تمرین و مسابقه برای بهبود مهارتهای خود کار کردن و سخت کار کردن برای بهبود مهارت ها(اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

هدف گزینی و آمادگی ذهنی^۲:

داشتن نقشه و یک طرح ذهنی، بطور واضح برای یک قضاوت رقابت(اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

خوب داوری کردن تحت فشار^۳:

در شرایط پرفشار و تحت چالش، به خوبی عملکرد خود را کنترل کردن(اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

رهایی از نگرانی^۴:

نگران نبودن و دوری از فشار، از بابت این که دیگران درباره او چه فکری میکنند اگر اجراش ضعیف باشد(اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵).

کیفیت زندگی کاری:

تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است(میرسپاسی، ۱۳۸۴ به نقل از فخرپور و همکاران، ۱۳۹۱)

بهزیستی معنوی (معنویت):

هاوکز و همکاران (۱۹۹۵) بهزیستی معنوی را، حسی از ارتباط داشتن با دیگران، داشتن معنی و هدف در زندگی و داشتن اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد(هاوکز و همکاران، ۱۹۹۵)

داور فوتبال:

از نظر حقوقی داور فوتبال به کسی اطلاق می شود که توسط فدراسیون فوتبال مجوز قضاوت در بازی های فوتبال را دریافت کرده است و در رقابت ها و رویدادهای ورزشی فوتبال نسبت به تعیین موارد قانون شکنی و اعلام و اجرای جرائم بر اساس مقررات موجود انجام وظیفه می کند(مقررات انضباطی

¹ Confidence and Achievement Motivation

² Goal Setting/mental Preparation

³ Peaking Under Pressure

⁴ Freedom From Worry

۱-۸-۲ تعاریف عملیاتی واژگان پژوهش

مهارت‌های مقابله‌ای^۱: در این پژوهش، مهارت‌های مقابله‌ای، نمره‌ای است که از پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) با ۷ مؤلفه: کنارآمدن با سختی‌ها، انتقاد پذیری، تمرکز، اعتماد بنفس و انگیزش، هدف‌گزینی و آمادگی‌ذهنی، خوب داوری کردن تحت فشار، رهایی از نگرانی به دست می‌آید.

کنارآمدن با سختی‌ها:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۱-۸-۱۵-۲۲ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می‌آید

انتقادپذیری:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۲-۹-۱۶ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می‌آید

تمرکز:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۳-۱۰-۱۷-۲۳ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می‌آید

اعتماد بنفس و انگیزش:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۴-۱۱-۱۸-۲۴ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می‌آید

¹ Coping skills

هدف گزینی و آمادگی ذهنی:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۵-۱۲-۱۹-۲۵ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت های مقابله ای

اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می آید

خوب داوری کردن تحت فشار:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۶-۱۳-۲۰-۲۶ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت های مقابله

ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می آید

رهایی از نگرانی:

در این پژوهش، نمره‌ای است که از سؤالات ۷-۱۴-۲۱-۲۷ پرسشنامه ۲۷ سوالی مهارت های مقابله ای

اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) بدست می آید

کیفیت زندگی کاری:

در این پژوهش نمره‌ای که از پرسشنامه ۲۴ سوالی کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) با

۵ بعد فرصت در کار، دستمزد عادلانه و مزایا، محیط کاری سالم، روابط با همکاران، حمایت سازمانی و

توسعه حرفه‌ای به دست می‌آید، نشان‌دهنده‌ی میزان کیفیت زندگی کاری شرکت‌کنندگان است.

بهزیستی معنوی^۱: در این پژوهش، بهزیستی معنوی نمره‌ای است که از پرسشنامه ۶ سوالی

بهزیستی معنوی گلپرور، دارابی و خیاطان (۱۳۹۳) به دست می‌آید.

داور فوتبال: در این تحقیق منظور از داور فوتبال کلیه داوران مرد و زن فوتبال استان فارس می

باشد که در لیگ های دسته اول، دوم و سوم و همچنین لیگ برتر، در سال ۱۴۰۰ در مسابقات

شهرستانی، استانی و کشوری به قضاوت پرداخته اند.

¹ Spiritual well-being

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در بخش اول این فصل، مبانی نظری مرتبط با کیفیت زندگی کاری، مهارت‌های مقابله‌ای و بهزیستی معنوی مرور شده و در بخش دوم نیز پیشینه داخلی و خارجی مرتبط با موضوع و متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

۲-۱ مبانی نظری مرتبط با متغیر کیفیت زندگی کاری

۲-۱-۱ تاریخچه کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری، برای نخستین بار در دهه ۵۰ در اروپا مطرح شد و بر اساس تحقیقات اریک و همکارانش (۲۰۰۰) در دانشکده تلویتاک در زمینه‌ی روابط انسانی در لندن، شکل گرفت. پژوهش‌های انجام شده در این دوره، ابعاد فنی و انسانی سازمان‌ها را مورد بررسی قرار داده و چگونگی روابط بین آنان را ارزیابی نمود و در نهایت منجر به ایجاد نظام فنی-اجتماعی^۱ در طراحی شغل گردید. که امروزه در ایالات متحده امریکا بیش‌ترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت‌پوشش قرار می‌دهد. متخصصان کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، نروژ و سوئد، طراحی‌های شغل را برای هماهنگی هرچه بهتر و منسجم‌تر کردن کارکنان و فناوری ایجاد کردند. فعالیت‌های این متخصصین در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری بیش‌تر در زمینه‌ی مشکلات اتحادیه‌ها و مدیریت در طراحی کار تدوین شد و منجر به ایجاد طراحی‌هایی از مشاغل گردید که برای کارکنان سطوح بالاتری از اعتبار شغلی، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی مربوط به نتایج را به ارمغان آورد. ریان (۱۹۹۹) مطرح کرده است که بیش‌تر تحقیقات انجام شده در مورد کیفیت زندگی کاری در دهه‌ی ۶۰ بر روانشناسی فرد و ادراک او از محیط صنعتی مبتنی بوده است. وی مطرح می‌کند که اصطلاح کیفیت زندگی کاری برای نخستین بار در کنفرانس بین‌المللی در نیویورک در سال ۱۹۷۲ مطرح شد، که بر سهم دانش و شروع یک تئوری منسجم در چگونگی ایجاد شرایط بهتر برای زندگی کاری تأکید داشت. در دهه‌ی ۷۰ بیش‌تر سازمان‌هایی که از طریق تیلوریسم سنتی طراحی شغل کرده بودند، برای آن که در مقابل سازمان‌های

^۱ Socio-technical systems

ژاپنی رقابت کنند، آغاز به بهبود شرایط محیط کاری کردند. بنابراین مفهوم کیفیت زندگی کاری عمدتاً متأثر از مدیریت منابع انسانی در کشور ژاپن می‌باشد، که تأکید آن بر جنبه‌های روانی دو پدیده، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و مجهز کردن کارکنان در کارهای علمی، اخلاقی و مشارکتی می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۲) در طول چند دهه‌ای که از پیدایش مفهوم کیفیت زندگی کاری می‌گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایت‌مندی کارکنان را تأمین کند، یاد شده است. عمدتاً در پاسخ به کمبود نیروی کار و مشکل جذب کارکنان جوان در کارهای دفتری و تولیدی عادی شکل گرفت. بنابراین در دهه‌ی ۱۹۸۰، کیفیت زندگی کاری مجدداً به طور عمده مورد توجه قرار گرفت و افراد می‌کوشیدند درک کنند که کیفیت زندگی کاری چیست و مفاهیم آن چگونه می‌تواند به منظور بهبود سازمان‌های آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد (لاولر^۱، ۱۹۸۳). در سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. امروزه می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری کلید موفقیت در هر سازمان است (محبعلی، ۱۳۷۳).

۲-۱-۲ مفهوم کیفیت زندگی کاری

یکی از صاحب نظران بر این اعتقاد است که به منظور عملیاتی کردن مفهوم کیفیت زندگی کاری و یافتن تعبیر عملیاتی آن، می‌توان گفت که این مفهوم به بهترین وجه قابل درک خواهد بود که آن را به عنوان یک هدف و به عنوان فرایندی که آن هدف را محقق می‌نماید و به عنوان فلسفه‌ای که تعیین کننده روش مدیریت افراد (کارکنان) است در نظر بگیریم (مولینز^۲، ۱۹۹۳).

کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف بهبود عملکرد سازمانی برای ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی کننده‌تر و مؤثرتر برای افراد در کلیه سطوح سازمان است. همچنین کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرایند، فراخوانی تلاش‌ها به منظور محقق کردن هدف فوق از طریق دخالت دادن

^۱ Lawler

^۲ Mulinz

و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان است. افراد از طریق دخالت فعال خود می‌توانند مشارکت معناداری را در سازمان داشته و احساس رضایتمندی بیش‌تری را تجربه کنند و به پیشرفت و رشد شخصی خود مباحثات کنند. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فلسفه نگرش به افراد به عنوان "دارایی‌هایی" که باید خود را به منصفه ظهور رسانده و بالنده شوند و قادرند که دانش، مهارت‌ها و تجربه و تعهد خود را در اختیار سازمان قرار دهند نه به عنوان هزینه‌هایی که اضافه بر تولید بوده و بایستی کنترل شوند (شرمرهورن و همکاران، ۱۹۹۸).

نویسندگان دیگری بر این اعتقاد که کیفیت زندگی کاری را از طریق تشریح برخی از فعالیت‌هایی که ممکن است به عنوان معرف تلاش‌های کیفیت زندگی کاری شود به صورت عملیاتی تعریف نمود. اگرچه این تعریف شاید دامنه وسیعی از فعالیت‌ها را شامل شود اما برخی از برجسته‌ترین این فعالیت‌ها به شرح زیر می‌باشد:

- مشارکت، دخالت دادن افراد کلیه سطوح سازمانی در تصمیم‌گیری.
- تجدید ساختار کار، طراحی دوباره مشاغل، نظام‌ها و ساختار کار به منظور فراهم نمودن زمینه آزادی بیش‌تر کارکنان در انجام کار.
- پاداش، ایجاد نظام‌های پاداشی که عادلانه، هماهنگ، و متناسب با عملکرد کاری کارکنان باشد.
- بهبود محیط کار، دلبذیر نمودن جایگاه کاری کارکنان به گونه‌ای که بتواند نیازهای فردی آنان را پاسخگو باشد (شرمرهورن و همکاران، ۱۹۹۸).

۲-۱-۳ زیربنای کیفیت زندگی کاری

اگر چنین استدلال کنیم که افراد بر اساس شرح وظایف به کار گمارده می‌شوند و اگر انتخاب آنان بر اساس صلاحیت‌ها و شایستگی‌های فنی و تخصصی باشد قاعدتاً توقع بر این است که توانایی ایفای وظایف محوله را داشته باشند. اما باید دانست که داشتن صلاحیت فنی و تخصصی اگر چه لازم است ولی کافی نیست و به معنی انجام کار با بهره‌وری بالا نیست بلکه عامل انسانی و ویژگی‌های فردی و

رفتاری همواره در تعامل و مرتبط با توانایی‌های تخصصی قرار می‌گیرد و واکنش‌های متقابلی ایجاد می‌کند به نحوی که اگر عامل انسانی و نیازهای مرتبط با آن در راستای توانایی تخصصی و شایستگی-های فنی باشد، همخوانی، تجانس، کارایی و ثمربخشی به دنبال خواهد داشت، در غیر این صورت تضاد، تعارض، بیگانگی از کار و ناکارآمدی به بار خواهد آمد. می‌دانیم افراد در مهارت‌ها و توانایی‌های بالقوه و عملکرد واقعی خویش متفاوتند. در سازمان‌ها استعدادهای فراوان و انواع بسیاری از مشاغل وجود دارد. تناسب معقول و مطلوب باید هدف دوجانبه کارکنان و مدیریت باشد. هنگامی که افراد بتوانند مهارت‌ها و استعدادهای خویش را به کار ببرند، مسرورتر و مولدترند. چنانچه مدیران این پیچیدگی‌ها و استعدادهای متفاوت افراد را در تقبل وظایف نادیده بگیرند، این امکان وجود دارد که انگیزش، رهبری و ارتباطات را به نحو غلط اعمال کنند. البته هرگز نمی‌توان انتظار داشت که تمامی نیازهای روانی کارکنان یک سازمان کاملاً برآورده شود ولی مدیران به طور قابل ملاحظه‌ای این آزادی عمل را دارند که کارکنان با توجه به مشاغل طراحی شده جابجا کنند. پست سازمانی کارکنان معمولاً از روی برنامه سازمان تعیین می‌گردد ولی در عین حال این امکان وجود دارد که مشاغل را به گونه‌ای طراحی کرد که با نیازهای روانی کارکنان انطباق یابد (سیدجوادین، ۱۳۸۳).

۲-۱-۴ ویژگی‌های یک محیط برخورد از کیفیت زندگی

- نقش کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها: هنگامی که به کارکنان فرصت دخالت و اعمال نفوذ بر تصمیم‌گیری‌هایی که در شغل آنها مؤثر است داده می‌شود، احساس می‌کنند بر سرنوشت خود کنترل بیشتری دارند.
- مشارکت کارکنان در حل مشکلات: بهره‌گیری مستمر از نظرات کارکنان و مشارکت آن‌ها در فرایند حل مشکلات، تا حد زیادی توانایی کارکنان را در سهیم شدن در امور سازمان و دستیابی به حس پیشرفت و ارزش ارتقاء می‌بخشد.

- **سهیم شدن در اطلاعات:** هنگامی افراد نسبت به سازمان احساس تعلق بیشتری می کنند که از پیشرفت‌ها و نیروهای شکل دهنده سازمان کاملاً مطلع باشند. ارائه گزارش‌های سالانه و فصلی به کارکنان به تنهایی کافی نیست. سهیم شدن در اطلاعات یعنی مطلع ساختن کارکنان از پیشرفت‌هایی که در سازمان تأثیر می گذارد و توضیح دلایل تصمیم‌های اتخاذ شده توسط مدیریت.

- **بازخورد سازنده:** نیاز به آگاهی از این که چطور عمل شود و چطور ممکن است عملکرد بهبود پیدا کند از خصوصیات طبیعی انسان ها می باشد. بازخورد مرتب و منظم، تقویت کننده عملکرد خوب و مشوق تعالی شخص است.

- **کارگروهی و تشریک مساعی:** اکثر افراد، از اینکه عضوی از یک گروه باشند و برای رسیدن به هدف‌های مشترک، با دیگر اعضای سازمان کار کنند لذت می برند. آگاهی و احساس تعهد نسبت به آرمان و اهداف شرکت این احساس را در کارکنان پدید می آورد که جهت و اهداف مشترکی دارند.

- **مفهوم داشتن و مبارزه طلبی:** کارکنانی که مسئولیت طیفی از وظایف را برعهده دارند و از استقلال و آزادی عمل نسبی برخوردارند، نسبت به کسانی که کارشان تکراری و خسته کننده است از کار خود احساس رضایت بیشتری می کنند.

- **امنیت شغلی:** به دشواری می توان کسی را که نگران از دست دادن شغلش می باشد متقاعد ساخت که از کیفیت زندگی کاری بالایی برخوردار است. بدون استثناء در هر نوع فعالیت بهبود، مساله امنیت شغلی برای کارکنان مطرح می شود. زیرا آن ها نمی دانند که فعالیت بهبود، مساله امنیت شغلی موجب از دست دادن شغل همکاران یا خودشان خواهد شد یا خیر (نامدارآزادگان و رستمی آذر، ۱۳۹۴).

۲-۱-۵ برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری

برنامه های مختلفی برای بهبود کیفیت زندگی کاری وجود دارد. ولی همگی آن ها یک وجه اشتراک دارند و آن انسانی کردن محیط کار از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌های مربوط به کار و

محیط کار خویش، و طراحی مجدد شغل، به گونه‌ای که برای متصدی شغل جالب و برانگیزاننده باشد.

رویکردهای متداول در بهبود کیفیت زندگی کاری به شرح زیر است:

دوایر کیفیت، که طی آن کارکنان در گروه‌های کوچک متشکل می‌شوند و به طور مرتب با یکدیگر ملاقات می‌کنند، و مسایل کار و کیفیت محصول را در واحد خود شناسایی می‌کنند، و برای آن راه حل ارائه می‌دهند.

- **سیستم اجتماعی-فنی**، که عبارت است از: مداخله در شرایط کار از طریق تجدید سازمان کار، تشکیل گروه‌های کاری و تنظیم رابطه بین کار و فناوری‌هایی که برای انجام کار مورد استفاده آن‌ها قرار می‌گیرد. تجدید ساختار کار و تنظیم مجدد ارتباط‌های اجتماعی و فنی در شغل کارکنان، فرصتی بزرگ‌تر برای زندگی کاری باکیفیت فراهم می‌کند. این تلاش‌ها برای انسانی کردن محیط کار است. (جزنی، ۱۳۸۰)

- **دموکراسی صنعتی**، یعنی توجه به رأی و خواست کارکنان تحت عنوان تصمیم‌گیری، که طبق آن نمایندگان کارکنان در نشست‌های رسمی مشترک با مدیران بحث و گفتگو می‌کنند و رأی خود را در مورد تصمیمات مرتبط به کار و شرایط کار خویش اعلام می‌دارند. جزنی (۱۳۸۰) دموکراسی صنعتی را تحت عنوان "عزم همگانی" به کار برده است او معتقد است که در اثر نشست‌های رسمی با مدیران شرکت، عزم همگانی، نمایندگان کارکنان را مجاز می‌سازد تا در مورد تصمیم‌های کلیدی که در وضعیت آن‌ها مؤثر است، به بحث نشسته و به آن‌ها رای دهند.

- **گروه‌های کاری مستقل و خودگردان:**

یک گروه انسانی مجموعه‌ای از افراد است که :

- با هم پیوندهای درونی دارند.

- خود را به شکل گروه درک می‌کنند و اعضا را از غیر عضو تمیز می‌دهند.

- هویت گروهی آن‌ها از سوی افراد غیر عضو شناخته می‌شود.

- اعضای گروه، دارای دانش‌های متفاوتی در گروه هستند، که ناشی از توقعات خود آنان و توقعات دیگر اعضای گروه و افراد غیرعضو است.

- به عنوان اعضای گروه به تنهایی یا به صورت جمعی عمل می‌کنند، و پیوندهای به هم وابسته‌ای با دیگر گروه‌ها دارند.

این تعریف از گروه انسانی به طور کلی معرف گروه‌های کاری است که وظیفه‌ی اصلی آن‌ها با هم کارکردن برای پدید آوردن یک فراورده‌ی نهایی است. در حقیقت گروه‌های کاری مستقل و خودگردان رویکردی متداول در درگیر ساختن کارکنان و مشارکت آن‌ها در کارها و تصمیمات سازمانی است. می‌توان گفت که گروه‌های کاری مستقل متشکل از تیمی از کارکنان است، که بدون آن که رئیس از طرف سازمان به طور رسمی بر آن‌ها گمارده شده باشد این گروه تصمیماتی را که به طور سنتی مدیران و سرپرستان اتخاذ می‌کنند، عهده دار هستند.

رایبزن مسئولیت این گروه را به قرار زیر می‌داند:

- نظارت بر سرعت کار

- تعیین وظایف

- تعیین زمان صرف صبحانه و ناهار

- نظارت و کنترل بر شیوه عملیات

- انتخاب اعضا

- ارزیابی عملکرد اعضا

جزنی (۱۳۸۰) خصیصه‌ی ممتاز گروه‌های مستقل خودگردان را عبارت از درجه بالای عزم شخصی کارکنان در مدیریت کارهای روزانه خود می‌داند. منظور وی از عزم شخصی شامل: کنترل جمعی بر سرعت کار، توزیع وظایف، سازمان‌دهی زمان‌های تنفس و تشریک مساعی جمعی در نیرویابی و آموزش اعضای جدید بوده است.

۲-۱-۶ برنامه‌های کیفیت زندگی کاری

تلاش‌های جمعی مدیریت و کارکنان به منظور بهبود کارایی و شرایط زندگی کاری را برنامه‌های کیفیت زندگی کاری می‌نامند. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری چارچوبی را برای هماهنگی، ایجاد بقا یا ادامه و بهبود عملکرد و افزایش کارایی سازمان فراهم می‌آورد و احتمال این فرض که به منظور افزایش سود در بخشی از یک شرکت یا سازمان، مورد استفاده قرار گیرد، بسیار زیاد است. اجرای این برنامه‌ها نیاز به سطوح همکاری، تحمل، کمک، حمایت و مسئولیت بسیار بالاتری را از آن چه که در اکثر سازمان‌های امروزی وجود دارد می‌طلبد. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری معمولاً با مواردی نظیر طرح‌های کاری مراحل اتخاذ تصمیم رفتار و وضعیت نظارتی و شرایط کاری طوری طراحی شده‌اند که تمام گروه‌های ذی نفع سود ببرند یا حداقل هیچ کدام ضرر عمده‌ای نداشته باشند. زیربنای این اصل، این باور است که هنگامی که تمام گروه‌ها سود ببرند تغییر آسان‌تر ایجاد می‌شود. البته برنامه‌های کیفیت زندگی کاری حرکتی به سمت لزوم همکاری بیش‌تر با دانش و مهارت‌های تاکتیکی نیروی کار است و تلاش برای بازسازی ابعاد چندگانه سازمان و تشکیل یک سازوکار که تغییرات را در طی زمان معرفی و حفظ می‌کند می‌باشد (رسلان و همکاران^۱، ۲۰۱۰).

برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به دلایل گوناگون طی زمان تکامل حاصل کرد. تغییرات محیط‌های سازمانی و برنامه‌های یاد شده باید مد نظر مدیران سازمانی قرار گرفته باشند. اکثر تعهدات در مقابل برنامه‌های کیفیت زندگی کاری از نوعی روحیه‌ی پیشگام بودن که همراه با روبه‌رو شدن با چالش‌های جدید است، به وجود می‌آیند. زیرا افراد و سازمان‌ها به دفعات از تجربه‌های خود درس‌هایی می‌آموزند. چالش‌های جدید همیشه وجود دارد، حتی اگر مشکلات قدیمی حل شوند، مشکلات جدید به وجود می‌آیند. وقتی تغییرات سازمانی عمیق‌تر می‌شوند ممکن است کسانی را که قبلاً بی‌طرف یا حامی تغییر بوده‌اند هراسان کند. کسانی که در برنامه شرکت داشته‌اند ممکن است محدودیت دانش و مهارت خود را در ایجاد تغییر دریابند و محتمل است که ایده‌ی روشن و صریحی در مورد مسیر

¹ Roslan et al.

آینده نداشته باشند. گاهی اوقات تغییرات پذیرفته می شوند، که اثر انسدادی بر تغییر بعدی دارند، به طور مثال پذیرش یک برنامه‌ی مرخصی تشویقی در یک کارخانه ساخت قطعات اتومبیل چنین اثری داشت. کارکنانی که کارشان را قبل از پایان شیفت تمام می کردند، می توانستند کارخانه را ترک کنند. آن‌ها همواره در این فکر بودند که بدون ایجاد تغییرات اضافی هرچه سریع‌تر کارخانه را ترک کنند یا مرخصی بگیرند. بدین جهت تشکیل جلسات کمیته‌های برنامه با دشواری رو به رو شد. زیرا افراد مختلف کارخانه را در زمان‌های مختلف ترک می‌کردند. باید توجه داشت که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نمی توانند به مدت طولانی باقی بمانند مگر اینکه برنامه‌ها تکامل و گسترش یابند. در غیر این صورت تغییراتی که قبلاً به وجود آمده ممکن است از بین برود (قاسمی، ۱۳۸۹).

۲-۱-۷ پیش‌زمینه‌های لازم برای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری

- اصول انسانی کردن کار

از نظر هریک و مک بوی (۲۰۰۳) برای آماده ساختن سازمان‌ها جهت ارتقای توانایی‌های خلاق نیروی کار (فعال بودن، همکاری کردن، علاقه به یادگیری و خودبهبودی) نیازمند اصول متعددی هستیم که آن‌ها از آن به عنوان اصول انسانی کردن کار یاد می‌کنند که شامل اصول امنیت، برابری، دموکراسی و فردگرایی می‌باشد:

- ماهیت و نوع سازمان

- نیازهای آموزشی

- اندازه سازمان (هرچه اندازه سازمان بزرگتر باشد، زمینه به کارگیری برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نیز بیش تر است).

- عملکرد سازمان

- میزان علاقه مندی مدیریت عالی به اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری

- تمایل کارکنان به مشاغلی که دارای مسئولیت، تنوع، بازخورد، چالش و پاسخ‌گویی هستند.

- نیاز کارکنان به یادگیری و رشد در سازمان، برای کمک به خود و آینده سازمان.

- جو عمومی سازمان باید از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری حمایت کند.

- برقراری اهدافی واضح برای پروژه‌های کیفیت زندگی کاری.

- عملکرد مؤثر کمیته‌های مدیریت کارگران .

گروهی، هدف برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را بهبود شرایط کاری و افزایش در اثربخشی سازمانی می‌دانند. که نتایج آن به شکل کاهش غیبت‌گرایی در سازمان، جا به جایی پرسنلی کم تر، ارتقاء و رضایت شغلی بیش‌تر می‌باشد (لو، ۲۰۰۲)^۱. گروهی دیگر هدف برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را ایجاد سازمان‌هایی می‌دانند، که هم در ارائه برنامه‌ها و خدماتی که ارزش آن به وسیله‌ی جامعه تعیین می‌شود مؤثرتر باشد، و هم زمینه‌ای پاداش دهنده تر و تحریک کننده تر برای کارکنان به وجود آورد. چند نفر از نویسندگان، در مقاله‌ای به عنوان "موج جدید کیفیت زندگی کاری" موج جدید تیم‌های کیفیت زندگی کاری را شامل تیم‌هایی از کارکنان می‌دانند که اهداف مربوط به کار خود را تعیین می‌کنند و معیارهای تعیین چنین اهدافی را به شرح زیر می‌دانند:

- بهبود روش‌های انجام کار به گونه‌ای که مورد رضایت ارباب رجوع، نیروی کار و مدیر باشد.

- باعث ایجاد درآمد یا کاهش هزینه می‌شود.

- باعث بهبود در ارائه خدمات به ارباب رجوع می‌شود.

- روحیه ی کار گروهی را ارتقا می‌بخشد (تمجیدی، ۱۳۸۶).

۲-۱-۸ اهداف کیفیت زندگی کاری

هرچند برنامه‌های کیفیت زندگی کاری با هم تفاوت عمده دارند و دارای اهداف جزئی متعددی هستند اما همه این برنامه‌ها یک هدف کلی دارند. یعنی می‌خواهند که ساختار سازمانی را ارگانیک، پویا، انسانی و در عین حال سازمان را مکانی جذاب‌تر و رضایتمندانه‌تر برای کار نمایند (تمجیدی، ۱۳۸۶).

۲-۱-۸ راهبردهای کیفیت زندگی کاری

برنامه‌های کیفیت زندگی کاری راهبردهای کوچک و بزرگ دارند.

راهبرد کوچک (کوته دامنه): این راهبرد یک رویکرد کلی برای ایجاد تغییر در موقع به وجود آوردن

یک تمرین کیفیت زندگی کاری جدید است. این راهبرد معمولاً در حول اصول مشارکت بیان می‌شود.

راهبرد بلندمدت: راهبرد بلند دامنه برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری، تعیین کننده محدودیت‌های

برنامه تنظیم سرعت و تمرکز بر مداخلات خاص منابع مورد استفاده در برنامه، ساختارها و کانال‌های

ارتباطی که برای فراهم کردن زمینه ای برای فعالیت‌های برنامه به کار می‌رود است (قاسمی، ۱۳۸۹).

در ذیل به بعضی راهبردها و انتخاب های کلیدی در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری اشاره می شود:

- برنامه کیفیت زندگی کاری تا چه اندازه جامع خواهد بود؟

برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری ممکن است در سراسر سازمان مطرح، و یا محدود به واحدهای خاصی

نظیر یک بخش یا یک قسمت شود. اهداف برنامه بهبود کیفیت زندگی کاری و کارایی سازمان ممکن

است به طور وسیع بیان شود، تا امکان انواع تعبیر و تفسیرهای محلی وجود داشته باشد و یا اهداف

ممکن است به طور محدود مشخص شوند (نظیر افزایش رضایتمندی کاری و بهره‌وری).

اجرای عملکرد جدید در برخی از حیطه‌های عملکرد سازمانی (نظیر سیستم پرداخت) ممکن است با

محدودیت عنوان شوند، یا تمام حیطه‌های عملکرد سازمانی ممکن است یکباره صورت بگیرد، یا پروژه

ممکن است در یک زمان به یک تغییر توجه داشته باشد.

- مداخله تا چه حد از بالا به پایین خواهد بود؟

برنامه‌های کیفیت زندگی کاری بیش‌تر از پایین به بالاست. یعنی ریشه پیشنهادات تغییرات در سطوح

پایین‌تر سلسله مراتب سازمانی است. به هر حال برنامه‌ها بدون حمایت فعال و رهبری از مدیریت

سطوح بالا، معمولاً به مدت طولانی دوام نخواهد آورد.

- چه نوع کمک مشاوره‌ای مورد استفاده قرار خواهد گرفت؟

اکثر برنامه های کیفیت زندگی کاری نیاز به کمک مشاوره های برای اهدافی نظیر شناسایی نیازهای سازمان، کمک به ایجاد گروه های مشارکتی، فراهم کردن آموزش، ارزیابی کارایی برنامه، ارائه یک دیدگاه مستقل در مورد نیازهای آینده برنامه، دارند (قاسمی، ۱۳۸۹).

۹-۱-۲ موانع برنامه های کیفیت زندگی کاری

بسیاری از برنامه های کیفیت زندگی کاری، دارای موفقیت کمی بوده اند. اما غالباً نگرانی و گسترش آنها بیش از چند سال با مشکلاتی همراه بوده است. پژوهش های انجام شده دلایل محدودیت ها و موانع موفقیت برنامه های کیفیت زندگی کاری را بیان نموده اند. برخی از دلایل این امر را به عقیده گودمن می توان تغییر در روابط و انتظارات اتحادیه ها، تمرکز فعالیت ها و برنامه ها بر سطوح تولید و منشی گری، عدم توجه کافی به تغییرات در سطوح مدیریتی و حرفه ای، توجه اندک به پاداش های مالی بلندمدت برای مشارکت کنندگان و مقاومت عمده از جانب سرپرستان نام برد. از طرف دیگر به عقیده مورین حداقل سه مانع اساسی برای موفقیت برنامه های کیفیت زندگی کاری وجود دارد:

۱- نظام رشد مالی

۲- نیاز به کنترل عملکرد کارکنان توسط مدیریت، در حالی که در اعتماد کردن، دادن اختیار برای تصمیم گیری به کارکنان و سهیم کردن آنها در اطلاعات و قدرت تردید دارند.

۳- بسیاری از کارکنان نسبت به خودگردانی و استقلال درونی، جوابگو بودن و مسئولیت داشتن در کار دلبهره دارند و همین امر باعث می شود در انجام رساندن تصمیمات و تعاملات خویش بی میل شوند.

در حالی که به عقیده جزنی موانع و محدودیت های کیفیت زندگی کاری را می توان، تغییرات در رهبری یا مدیریت، که باعث از بین رفتن تداوم برنامه ها می شود دانست. علاوه بر موانع ذکر شده عواملی مانند مداخلات نامناسب و ضعیف حمایت مدیریت سطح بالا، مقاومت مدیریت سطح متوسط،

فقدان استانداردهای سنجش بهره‌وری و دوام تغییرات به عنوان مهم‌ترین موانع برنامه‌های کیفیت زندگی کاری بیان شده‌اند (قاسمی، ۱۳۸۹).

۲-۱-۱۰ چالش‌های علمی کیفیت زندگی کاری

شاخه‌های علمی گوناگونی برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری فعالیت می‌کنند که هر کدام از این دیدگاه‌ها، موضوعی را بررسی کرده و به جنبه‌های خاصی از آن توجه بیشتری دارند که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

- **کیفیت زندگی کاری و اقتصاد:** تأثیر علم اقتصاد بر کیفیت زندگی کاری این است که انجام هرگونه بررسی در مورد اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری بدون کمک گرفتن از علم اقتصاد و شاخه‌های کاربردی آن و یا استفاده از شاخص‌های اقتصادی میسر نمی‌باشد.

- **کیفیت زندگی کاری و روانشناسی:** روانشناسی در ابعاد گوناگونی به کیفیت زندگی کاری کمک کرده است. برخی از روانشناسان در روند سیستم‌های اجتماعی و فنی، مطالعات فرضیات اساسی، انتخاب فناوری را مورد چالش قرار داده‌اند و محدودیت‌هایی را که قبلاً پذیرفته شده بودند را از بین بردند. این امر ماهیت تکاملی ساختار و انگیزش سازمانی و تأثیرپذیری هر دو را از فشارهای محیطی تحت تأثیر قرار می‌دهد و حتی در انتخاب اهداف سازمانی مسئله‌ساز می‌شود. در حوزه اندازه‌گیری کمک روانشناسان چندان رضایت‌بخش نبوده است. چون انتخاب متغیرهایی که در ارتباط با کیفیت زندگی کاری اندازه‌گیری شود روز به روز با وسواس بیشتری همراه می‌شوند. برای مثال می‌توان به رضایت‌مندی شغلی به عنوان یکی از این متغیرها اشاره نمود، که مفهوم آن با گذشت زمان تغییر کرده است.

- **کیفیت زندگی کاری و جامعه‌شناسی:** جامعه‌شناسان زندگی سازمانی را در ارتباط با خارج از سازمان مورد توجه قرار می‌دهند. بنابراین سازمان را به محیط اجتماعی مربوط می‌سازند. از دیدگاه جامعه‌شناسی وضع بازار کار به چرخه مسئولیت‌های خانوادگی، نگرش‌ها و ارزش‌های طبقاتی و

تضاد علایق، همگی بر تمایل کارگر نسبت به کار و نگرش او نسبت به شغلش اثر می گذارد. جامعه-شناسان با استفاده از روش های جامعه‌شناسی فرد، کمک های برجسته ای به کیفیت زندگی کاری کرده اند. این روش ها از طریق روانشناسان اجتماعی به مرحله اجرا در می آید و بدین وسیله تلاش می شود تا ماهیت عقلانیت در سازمان روشن شود.

– **کیفیت زندگی کاری و روابط صنعتی:** اصولاً از روش های کیفیت زندگی کاری برای بهبود روابط بین کارگر و کارفرما استفاده می گردد ولی مهمترین کمک روابط صنعتی به مسایل کیفیت زندگی کاری این است که روابط صنعتی این مسایل را در قالب واقعیت های بازار و سیستم مذاکرات دسته جمعی قرار می دهد.

– **کیفیت زندگی کاری و تئوری سیستم ها:** تئوری سیستم ها الگوهایی کاربردی و پیشرفته را ارائه می کنند. این تئوری در ارتباط با کیفیت زندگی کاری از طریق کمک به الگو سیستم های اجتماعی- فنی در جهت تجزیه و تحلیل سازمانی، ابزاری کارآمد را در اختیار قرار می دهد که بدون آن به سختی می توان انحراف موجود در سازمان ها را تشخیص داد (لاولر، ۱۹۸۳).

۲-۲ مبانی نظری مربوط به متغیر مهارت های مقابله ای

۲-۲-۱ مفهوم مهارت های مقابله ای

یکی از مواردی که در تعیین سلامت یا بیماری انسان، مهم ترین نقش و جایگاه را دارد، استرس است که با زندگی بشر امروز عجین شده است. پژوهشگران مختلف به شناسایی و معرفی منابع متعدد استرس اقدام کرده اند. عوامل تنش زا می توانند بیرونی یا درونی باشند. ویژگی های مشاغل موجود در جوامع پیچیده، گسترش نقش های متعدد و چندگانه اجتماعی از ویژگی های اختصاصی زندگی صنعتی است که همه ما را به نوعی تحت سیطره خود قرار داده و بالقوه سلامت و حتی بقای نوع بشر را زیر سوال برده است. اما آنچه در این بین می تواند مایه خوش بینی و امیدواری باشد، «شیوه های

مقابله با استرس» است که به عنوان متغیری میانجی می‌تواند پیامدهای استرس را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به مفهوم مقابله در فرهنگ لغات علم روانشناسی، دیگر تغییرات و رویدادهای زندگی به خودی خود پیش‌بینی کننده احتمال بیماری‌ها نخواهد بود و در این زمینه فقط به عنوان شرط لازم عمل خواهند کرد، زیرا در کنار تمام منابع و عوامل تنش‌زا، سطحی از استرس که هر شخص تجربه می‌کند، به میزان زیادی توانایی مقابله، نحوه ادراک و قضاوت وی به این عوامل بستگی دارد (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۹۰). روش‌های بسیاری برای مقابله با استرس وجود دارد. بسیاری از این روش‌ها ماهیت روان‌شناختی دارند. افراد متفاوت با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود، هر یک روشی را برای مقابله با استرس بر می‌گزینند. برخی سعی می‌کنند به مشکلات زندگی با دید مثبت بنگرند، بعضی به دنبال حمایت‌های اجتماعی می‌گردند و عده‌ای دیگر از آن می‌گریزند. به‌کارگیری راهبرهای مقابله‌ای مناسب به مردم کمک می‌کند تا با استرس و تأثیرات ناشی از آن کنار بیایند. لازاروس و فولکمن^۱ (۱۹۸۶) مهارت‌های مقابله را چنین تعریف کرده‌اند:

«تلاش‌های رفتاری و شناختی که به طور مداوم در حال تغییرند تا از عهده خواسته‌های خاص بیرونی یا درونی شخص که ورای منابع و توان وی ارزیابی می‌شوند بر آیند» بر اساس این تعریف، ۱. مقابله فرایندی است که دائماً در حال تغییر است؛ ۲. مقابله به طور خودکار انجام نمی‌شود، بلکه الگوی آموخته شده‌ای است برای پاسخگویی به موقعیت‌های تنش‌زا؛ و ۳. مقابله نیازمند تلاش فرد برای مواجهه با استرس است. در تعریف دیگری که لازاروس (۱۹۸۶) از مقابله ارائه می‌دهد، آن را تلاش‌هایی معرفی می‌کند که برای مهار (شامل تسلط، تحمل، کاهش دادن یا به حداقل رساندن) تعارض‌ها و خواسته‌های درونی و محیطی که فراتر از منابع شخص اند، صورت می‌پذیرد. بنا بر این تعریف مقابله شامل سازش یافتگی با موارد معمولی و مادی نمی‌شود، در عین حال علاوه بر آنکه اشاره به بعد کنشی و حل مسئله مقابله دارد، تنظیم پاسخ‌های هیجانی را نیز مد نظر قرار داده است

¹ Lazarus & Folkman

۲-۲-۲ ابعاد مهارت‌های مقابله‌ای

راهبردهای مقابله به روش‌های آگاهانه و منطقی مدارا با استرس‌های موجود در زندگی اشاره دارد. این اصطلاح برای روش‌های مبارزه با استرس مورد استفاده قرار می‌گیرد (احتشام زاده و همکاران، ۱۳۸۷). به نظر پاول و همکاران (۱۹۹۱) راهبردهای مقابله‌ای را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

راهبرد تکلیف‌مدار: این راهبرد مستلزم حصول اطلاعات درباره موقعیت تنش‌زا و پیامدهای احتمالی آن است. افرادی که از این راهبرد استفاده می‌کنند، تلاش می‌کنند تا فعالیت‌های خود را با توجه به اهمیت آن اولویت‌بندی کنند و با مدیریت زمان به انجام به موقع فعالیت‌ها مبادرت می‌ورزند.

راهبرد هیجان‌مدار: این راهبرد مستلزم یافتن روش‌هایی برای کنترل هیجان‌ها و تلاش برای امیدوار بودن به هنگام مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زاست. افرادی که از این راهبرد استفاده می‌کنند، ضمن اینکه بر هیجانات خود کنترل دارند، ممکن است احساساتی چون خشم یا ناامیدی را نشان دهند.

راهبرد اجتناب‌مدار: این راهبرد مستلزم انکار یا کوچک شمردن موقعیت‌های تنش‌زاست. افرادی که از این روش استفاده می‌کنند، هشیارانه تفکرات تنش‌زا را واپس‌رانی کرده و تفکرات دیگری را جایگزین آن می‌کنند.

هنگامی که افراد بتوانند به طور منطقی موقعیت‌های تنش‌زا را طبقه‌بندی کنند، راهبرد تکلیف‌مدار بیشترین تأثیر را دارد، ولی در صورتی که افراد نتوانند موقعیت‌های تنش‌زا را پیش‌بینی و برای آن راه حل‌هایی اتخاذ کنند، راهبرد هیجان‌مدار مؤثرتر واقع می‌شود (حسن شاهی، ۱۳۸۱). راهبردهای مقابله‌ای مناسب از بروز بیماری‌های ناشی از استرس جلوگیری می‌کنند، اگرچه بیماری‌ها منشأ و علل مختلفی دارند، سبک زندگی و ویژگی‌های شخصیتی نیز در بروز آن‌ها دخالت دارند. روان‌شناسان معتقدند حتی درمان وخیم‌ترین بیماری‌های جسمانی مستلزم تغییر الگوهای پاسخ افراد است (احتشام

زاده و همکاران، ۱۳۸۷). لازاروس (۱۹۸۶) دو راهبرد را برای مقابله با استرس پیشنهاد کرد؛ مقابله متمرکز بر مسئله و مقابله متمرکز بر هیجان.

مقابله متمرکز بر مسئله: راهبردهای مقابله مسئله مدار، راهبردهایی هستند که مستقیماً به موقعیت یا محرک استرس‌زا مربوط می‌شوند، به طوری که در نهایت آن را کاهش می‌دهند یا برطرف می‌کنند. این شیوه‌ها عموماً همان راهبردهای مسئله‌گشایی هستند. بنابراین اگر شخص مسایل را بهتر حل کند، راهبردهای مقابله مسئله‌گشایی مؤثرتری را صورت بندی خواهد کرد (فرنیا و همکاران، ۱۳۸۵). تدابیر حل مسئله شامل: تعریف مسئله، یافتن راه‌حل‌های گوناگون، سبک سنگین کردن راه‌ها به لحاظ سود و زیان آن‌ها، انتخاب و به کار بستن راه حل انتخابی است. تدابیر حل مسئله ممکن است متوجه ی خود شخص هم بشود، به این معنا که به عوض تغییر محیط، شخص در خودش تغییری ایجاد کند: سطح آروزمندیش را تغییر دهد، هدف و محمل خشنودی دیگری در پیش گیرد یا مهارت‌های تازه‌ای بیاموزد. موفقیت این تدابیر به دامنه تجربیات و خویشتنداری شخص بستگی دارد (پاول و همکاران، ۱۹۹۱).

مقابله متمرکز بر هیجان: آدمی برای جلوگیری از فرسودگی ناشی از هیجان‌های منفی که منجر به درگیر نشدن با جریان‌های عملی مسئله است، به مقابله‌ی هیجان مدار رو می‌کند. علاوه بر این در مواجهه با مسئله‌های لاینحل نیز مردم به این شیوه مقابله دست می‌زنند. شیوه‌های بسیار متعددی برای مقابله با هیجان‌های منفی وجود دارد. بعضی از محققان، این شیوه‌ها را به دو دسته‌ی رفتاری و شناختی تقسیم کرده‌اند. تدابیر رفتاری عبارت است از دست زدن به تدابیر فیزیکی از قبیل ورزش یا مصرف الکل یا سایر داروها؛ خالی کردن خشم خود بر سر دیگران، و درخواست حمایت عاطفی دوستان برای دور نگه داشتن ذهن خود از مسئله و کم کردن از تهدید موجود، از راه تغییر معنای موقعیت. تدابیر روان‌شناختی غالباً شامل ارزیابی دوباره موقعیت‌هاست. طبعاً انتظار داریم بعضی تدابیر رفتاری و شناختی، انطباقی باشند و بعضی دیگر، فقط شخص را گرفتار تنش و فشار بیشتر سازد (پاول و همکاران، ۱۹۹۱).

اگر چه ما معمولاً، از راهبرد خاصی برای موقعیت‌های معینی استفاده می‌کنیم، اما رفتار مقابله‌ای متمرکز بر مسئله، در مورد حوادثی که فراتر از توانایی و کنترل ما نیستند، بهتر عمل می‌کند. گاهی می‌توانیم با اتخاذ چند فعالیت، مشکل را بهبود بخشیم و آن را برطرف کنیم. به عبارت دیگر، وقتی ما حادثه‌ای را به عنوان حادثه قابل کنترل ارزیابی می‌کنیم، تمایل به استفاده از رفتارهای مقابله‌ای متمرکز بر مسئله داریم. اما در موقعیت‌های دیگری که می‌دانیم عملکرد اثر مفیدی را به وجود نخواهد آورد یا حتی ممکن است موقعیت و مشکل را بدتر سازد، ترجیح می‌دهیم که از رفتار مقابله‌ای متمرکز بر هیجان استفاده کنیم. تمایز میان مقابله مبتنی بر مسئله و مقابله مبتنی بر هیجان حایز اهمیت است. تحقیقات این مسأله را نشان می‌دهند که پاسخ افراد به مقیاس‌های مقابله‌ای چند عامل را شکل می‌دهد. این تحقیقات (فلکمن و لازاروس، ۱۹۸۶؛ کارور و شایر، ۱۹۸۹؛ بیکر و همکاران، ۲۰۰۲) بیانگر آن است که گرایش‌های مقابله‌ای ممکن است یکی از این موارد را دربرداشته باشد:

مقابله فعال: فرایند اتخاذ گام‌های مقابله‌ای به منظور از بین بردن عامل استرس‌زا یا خنثی کردن تأثیرات آن است. مقابله فعال مشتمل بر اقدام مستقیم، افزایش تلاش و کوشش و تلاش برای اجرای یک روش مقابله‌ای است. استفاده از اصطلاح مقابله فعال در واقع شبیه نظریه اصلی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۶) است که اصطلاح مقابله مبتنی بر مشکل را به کار بردند.

برنامه‌ریزی: عبارت است از اندیشیدن در مورد اینکه چگونه با عامل استرس‌زا مقابله کنیم. فرایندهای برنامه‌ریزی مبتنی است بر؛ درصدد اقدام عملی برآمدن، طرح‌ریزی در مورد اینکه چه اقدامات عملی انجام گیرد و چگونه به بهترین شکل ممکن از عهدهء مشکل برآییم. این اقدام، اقدامی مبتنی بر حل مشکل است.

تمایل به جست‌وجوی حمایت‌های اجتماعی: این روش در حقیقت شمشیری دو لبه است. از بسیاری جهات جست‌وجوی حمایت اجتماعی و عاطفی پدیده‌ای کارکردی به نظر می‌رسد. به این معنی که فردی که از یک تهدید احساس ناامنی می‌کند با به دست آوردن این نوع حمایت احساس آرامش می‌کند. لذا به نظر می‌رسد که این روش خودبازگشتی به شیوه‌های مقابله مبتنی بر

مشکل باشد. از سوی دیگر گاهی اوقات منابع همدردی برای بیان احساسات فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد و شواهدی در دست است که حمایت از این رهگذر ممکن است همیشه سازگارانه نباشد (حسن‌شاهی و دارایی، ۱۳۸۴). لازاروس و فولکمن (۱۹۸۶) طی بررسی و تحلیل عامل روی پرسش‌های مقیاس راه‌های مقابله، به چند سبک مقابله دست یافتند:

- رویارویی (ایستادگی و جنگیدن برای آنچه خواهان آنند)؛
- نادیده گرفتن مسئله، گویی که اتفاقی نیفتاده است؛
- درون‌ریزی (ممانعت از اینکه در جریان آنچه اتفاق افتاده قرار بگیرند)؛
- جست و جوی حمایت اجتماعی (پذیرش همدردی دیگران در مورد آنچه اتفاق افتاده)؛
- سرزنش خود و خود مقصر دانستن؛
- فرار- اجتناب (آرزوی اینکه زودتر این موقعیت تمام شود یا به نوعی ناپدید شود)؛
- طرح ریزی برای مسئله.

شایان ذکر است که رویارویی (ایستادگی) و طرح ریزی برای حل مسئله، از جمله راهبردهای شناختی- رفتاری برای حل مسئله است (تمرکز بر مسئله). در حالی که بقیه شامل کوشش‌های شناختی - رفتاری برای کاهش آشفتگی‌های هیجانی است (تمرکز بر هیجان).
طبقه‌بندی دیگری که به وسیله دوگان (۲۰۱۰)، پیشنهاد شده است، روش‌های مقابله مفید را به سه گروه بزرگ تقسیم می‌کند. این سه گروه از روش‌های مقابله‌ای براساس سه کانون و هدف طبقه‌بندی شده‌اند:

۱. **مقابله سودمند متمرکز بر ارزیابی:** شامل کوشش در ارزیابی دوباره حوادث تنش‌زا

می‌باشد،

۲. **مقابله متمرکز بر مسأله:** شامل تلاش‌هایی است که فرد برای بررسی مجدد نگرش‌ها و

نیازهای خود، کسب مهارت‌ها و پاسخ‌های تازه به عمل می‌آورد، خود را برای حل مسأله

درگیر می‌کند، آن را اصلاح نموده و مشکلات و نتایج آن را از بین می‌برد و هدفش تسلط یافتن بر مشکل اصلی است.

۳. **مقابله متمرکز بر هیجان:** شامل کوشش‌هایی است تا واکنش‌های هیجانی را که به واسطه استرس برانگیخته شده‌اند، کنترل نموده، و یا کاهش دهد و هدفش آن است که مجدداً تعادل هیجانی سالمی را برقرار کند (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۹۰).

۲-۲-۳ مهارت‌های مقابله‌ای سازش یافته و سازش نیافته

پاسخ‌های واقعی فرد نسبت به فشار روانی به دو گروه متمایز تقسیم می‌شود: نخست، پاسخ‌های سازش یافته یعنی آن اعمالی که کمک می‌کند فشار روانی کاهش یابد و بدن را به حالت تعادل بازگرداند. دوم، راهبردهای سازش نیافته یعنی آن اعمالی که به تشدید انتظارات موجود کمک می‌کند و بدن را در وضعیت بی‌ثباتی قرار می‌دهد (کاکابرایی و همکاران، ۱۳۹۱).

به کارگیری راهبردهای سازش یافته پیامدهای مثبت و طولانی مدت دارد. به این ترتیب که تنش به وسیله تلاش‌های فرد کاهش می‌یابد و به دنبال آن سطح عزت نفس و مهارت وی افزایش می‌یابد و سلامت او تأمین می‌شود. در عین حال شخص در برابر عوامل تنش‌زا که در آینده با آن مواجه می‌شود مقاوم‌تر می‌گردد (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۹۰). مقابله سازش یافته شامل این موارد می‌شود: بازشناسی منابع فشار روانی خارجی و انتظارات، و آگاهی از منابع فردی جهت مقابله، شناختی اساسی از آنچه در گذر است (این شناخت عبارت است از نگرانی طبیعی از موقعیت به همراه اتخاذ رویکردی مبتنی بر حل مسئله؛ انجام عملی به منظور کاهش انتظارات خارجی) چنین عملی اتخاذ راهبردهایی را در بر می‌گیرد همچون: ایجاد تغییراتی در زندگی، تعیین هدف‌ها، تصمیم‌گیری در مورد اولویت‌ها، استفاده بهینه از زمان، مشورت‌جویی، ابراز وجود بیشتر؛ اتخاذ عملی جهت کاهش درخواست‌های درونی این عمل نیز مواردی چون اختصاص زمان برای استراحت جسمانی، تغییر الگوهای مضر اندیشیدن، تخلیه

کردن عواطف و هیجانات واپس زده شده و تلاش آگاهانه برای تغییر رفتار را شامل می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱).

راهنمادهای سازش نیافته مقابله‌ای، شیوه‌های از مقابله‌اند که مولد مشکلات بعدی هستند: فرد آنچه را که اتفاق می‌افتد تشخیص نمی‌دهد و درک نمی‌کند از جمله موقعیت را به طور غیرمنطقی و به غلط بیش از حد فاجعه‌آمیز تفسیر می‌کند، یا نشانه‌های جسمی خویش را در واکنش در برابر آن موقعیت بیش از حد جدی و تهدید کننده تعبیر می‌کند. این نگرانی‌ها اغلب در یک دور باطل فزاینده به بیشتر شدن مداوم اضطراب و نگرانی منجر می‌شود. پاسخ‌های رفتاری سازش نیافته عبارتند از: اجتناب از موقعیت‌هایی که موجب اضطراب می‌شوند، دوری از تقویت اجتماعی، پرخاشگری، افراط در مصرف الکل، مصرف زیاد قرص‌های آرامش‌بخش، مصرف داروهای مختلف، مشکلات جسمی و پذیرش «نقش یک بیمار». از دست دادن کلی اعتماد نسبت به قابلیت خود جهت مقابله با مشکلات و رشد مشکلات ثانویه مثل اضطراب ناشی از هراس، وابستگی به آرام بخش‌ها، بیماری جسمی و افسردگی از اثرات بلند مدت اتخاذ راهنمادهای سازش نیافته است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۲-۴ عوامل مؤثر بر انتخاب مهارت‌های مقابله‌ای

منابع شخصی مقابله، مجموعه پیچیده‌ای از عوامل شناختی، شخصیتی و بازخوردی است که بخشی از توانایی روانی فرد را برای مقابله مهیا می‌سازد. منابع شخصی عبارتند از ویژگی‌های زمینه‌ای نسبتاً پایدار که انتخاب روش‌های ارزیابی و مقابله را تحت تأثیر قرار می‌دهند. برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از تحول من، احساس کارآمدی شخصی، خوش‌بینی، احساس یکپارچگی، سبک‌های شناختی، سبک‌های دفاعی و مقابله، و توانایی‌های حل مسئله (خدایاری فرد و پرنده، ۱۳۹۰).

۲-۲-۵ مهارت‌های مقابله‌ای و نقش آن در بروز بیماری‌ها

شناخت شیوه‌های مقابله می‌تواند در پیشگیری و همچنین در درمان اختلال‌ها کاربرد داشته باشد. اقدامات پیش‌گیرانه در دوران نوجوانی و حتی کودکی از طریق آموزش روش‌های مقابله می‌تواند افراد را در مواجهه با مسائل و مشکلات یاری دهد. یکی از روش‌های مؤثر در ارتقای توانایی افراد در مقابله با منابع استرس، آموزش مهارت‌های حل مسئله است. منبع مداخلات درمانی نیز می‌تواند عوامل تنش‌زا و تقویت مقاومت شخص (از قبیل منابع و فرایندهای مقابله) را هدف قرار دهد. برای تعیین شیوه مطلوب مقابله با استرس، نمی‌توان راهبرد یگانه‌ای را ارائه داد، بلکه، باید انعطاف کافی وجود داشته باشد و به تناسب ارزیابی از موقعیت و ویژگی‌های فردی به انتخاب مؤثرترین شیوه مقابله مبادرت ورزید. در موقعیت‌های مهار شدنی و چالش پذیر فرایندهای مقابله گرایشی بیش از همه مؤثر واقع می‌شوند. اما در شرایطی که نمی‌توان موقعیت را تغییر داد، فرایندهای مقابله اجتنابی کارآمدترند. انجام فعالیت‌های جایگزین، در موقعیت‌هایی که عامل تنش‌زا تغییرپذیر است، می‌تواند منابع جدید ارضا را در اختیار شخص قرار داده و سازش یافتگی وی را افزایش داد. لیکن همین فعالیت‌ها در موقعیت‌های مهار شدنی که شخص می‌تواند طی آن عمل سازنده اختیار کند، ممکن است نیروی شخص را در مسیر انحرافی که به حل مسئله منتهی نمی‌شود به جریان اندازد و موجب ایجاد احساس گناه و شکست گردد (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۹۰).

۲-۲-۶ مهارت‌های مقابله‌ای دینی

بالغ بر دو دهه است که علاقه پژوهش درباره ارتباط «مذهب» و مقابله، مخصوصاً در میان محققان علوم اجتماعی و سلامت افزایش یافته است (پاراگمنت و اولسون^۱، ۱۹۹۲). در سال ۱۹۹۰ پاراگمنت و همکارانش اثرات مثبت انواع مختلفی از "مقابله مذهبی" را یافتند. پاراگمنت به بعد مذهبی مقابله اشاره کرده و یاد آوری نمود که مذهب می‌تواند بخشی از ساخت مرکزی هر فرآیند مقابله باشد. او

^۱ Olsen

معتقد است که مذهب منابعی برای افراد در مقابله به موقعیت های مضر یا تهدید کننده اند فراهم کرده و به آنها کمک می کند موقعیت ها را به شکل متفاوتی ارزیابی کنند و توانایی آنها را در مقابله با این شرایط افزایش دهد. پاراگمنت عقیده دارد که افراد نمی توانند بدون هیچ تکیه گاهی با حوادث تنیدگی زا روبرو شوند. آنها نظامی از عقاید، اعمال و آرمان ها و ارتباطاتی دارند که مشخص می کند، در لحظه های سخت چگونه رفتار کنند و مذهب یکی از این نظام های جهت گیری است. او پس از مطالعه گسترده از ارتباط «مقابله» و «مذهب» مطالعاتش را خلاصه کرده و آنها را به صورت نظریه ای در آورد. پاراگمنت (۱۹۹۰) یادآور شد که مذهب در فرآیند مقابله نقش دو سویه دارد: اول این که می تواند با شکل دهی به ماهیت «حوادث استرس زا»، اعمال مقابله ای و نتایج این حوادث، به مقابله کمک کند. ثانیاً مذهب می تواند ناشی از مقابله نیز باشد که با عنصر دیگری از فرآیند مقابله ایجاد شده است. مقابله دینی به عنوان روشی تعریف شده است که از منابع مذهبی مانند دعا و نیایش، توکل و توسل بر خداوند برای مقابله با استرس ها استفاده می کند. یافته های اخیر نشان داده اند از آن جا که این نوع مقابله ها هم به عنوان منبع حمایت عاطفی و هم وسیله ای برای تفسیر مثبت حوادث زندگی هستند و می توانند به کار گیری مقابله های بعدی را تسهیل نمایند، از این رو به کارگیری آنها برای بیشتر افراد مفید واقع می شود (کارور^۱، ۲۰۰۲).

به طور کلی مقابله دینی متکی بر باورها و فعالیت های مذهبی است و از این طریق در کنترل استرس های هیجانی و ناراحتی های جسمی به افراد کمک می کند. داشتن معنا و هدف در زندگی، احساس تعلق داشتن به منبعی والا، امیدواری به کمک و یاری خداوند در شرایط مشکل زای زندگی، برخورداری از حمایت های اجتماعی و روحانی و نظایر آن همگی از جمله منابعی هستند که افراد مذهبی با برخورداری از آنها می توانند در مواجهه با حوادث فشار زای زندگی آسیب کمتری را محتمل شوند. به طور کلی مذهب در تمامی عوامل می تواند نقش مؤثری داشته باشد. به عنوان مثال در ارزیابی موقعیت، ارزیابی شناختی خود فرد، فعالیت های مقابله ای، منابع حمایتی و جز آن

¹ Carver

که این نوع روی آوری می تواند نقش کاهش دهنده فشار روانی را ایفا نماید (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۲-۷ مهارت‌های مقابله‌ای دینی و سلامت روان

بردفورد (۱۹۹۷) بر این اعتقاد است که ارتباط افراد با خداوند یا یک منبع ماوراء طبیعی اثر عمده‌ای بر توانایی‌های مقابله‌ای آنها دارد. «در متون و مآخذ مذهبی بسیاری تصریح شده است که در آنها خداوند یا نیروی ماوراء طبیعه به عنوان منبعی برای حمایت، راهنمایی و تسلی دادن تجسم می‌شود». محققین ایده سبک‌های مقابله‌ای را تدوین کردند، و نوع‌شناسی سبک مقابله مذهبی شامل سبک-های اشتراکی^۱، سبک تمکین^۲ و سبک خودجهت‌بخشی^۳ را توسعه و گسترش دادند (بیکر و همکاران، ۲۰۰۲).

سبک مقابله اشتراکی: سبک مقابله اشتراکی مصداق افرادی است که در هنگام رویارویی و تشدید مشکلات با استعانت از خداوند به مقابله با مشکلات برمی‌خیزند. در این سبک مقابله خداوند به مثابه یک همراه در فرایند حل مساله مشارکت دارد و مسئولیت حل مشکل فرایندی است مشترک.

سبک مقابله تمکین: سبک مقابله تمکین بیانگر مقابله افرادی است که در حل مشکلاتشان نقش کاملاً منفعلانه بر عهده دارند، آنها افرادی هستند که بدون هیچ کار و مداخله‌ای از طرف خودشان، مسئولیت تمام امور را به خداوند می‌سپارند.

سبک خودجهت‌بخشی: سبک خودجهت‌بخشی نیز نمایانگر مقابله افرادی است که مسئولیت کامل مقابله با مشکل را بر عهده می‌گیرند و اساساً بر این عقیده‌اند که خداوند در صورت لزوم مهارت مقابله با مشکل و حل موفقیت‌آمیز را به آنان عطا خواهد کرد (دوگان، ۲۰۱۰).

¹ Collaborative style

² Deferring style

³ Self-directing style

۲-۳ مبانی نظری مرتبط با متغیر بهزیستی معنوی

۲-۳-۱ معنویت: یک سازه معنوی

در تعریف لغوی، واژه معنویت درواقع برگرفته از کلمه لاتین اسپریتوس به معنای تنفس است (سالاری فر، آذربایجانی و رحیمی نجات، ۲۰۰۵) و مفهومی وسیع‌تر از مذهب دارد و به یک‌روند پویا، شخصی و تجربی اشاره می‌کند. مذهب و معنویت باهم همپوشانی دارند (بالبونی^۱ و همکاران، ۲۰۰۷)، چراکه هر دو چارچوب‌هایی را ارائه می‌دهند که از طریق آن‌ها، انسان می‌تواند معنی، هدف و ارزش‌های متعالی زندگی خود را درک کند (ریپنترپ، آلتیمیر و بورنز^۲، ۲۰۰۶). به عبارتی معنویت به‌مثابه آگاهی از هستی یا نیرویی فراتر از جنبه‌های مادی زندگی است و احساس عمیقی از وحدت یا پیوند با کائنات را به وجود می‌آورد (مولر^۳، پلاک و رامنز، ۲۰۰۱). اگرچه برخی معتقدند که مذهب به تشویق و مناسک روزمره مثل نماز و روزه تمایل دارد، اما معنویت سطوح جدید معنی و رای تمام عملکردها را جستجو می‌کند. مذاهب غالباً جنبه‌های دیگری از معنویت را نیز مدنظر قرار می‌دهد و این مناسک و اعمال مذهبی درواقع راه‌های دست یافتن به سطوح عالی معنویت تلقی می‌شوند و نه هدف اصلی مذهب (هاکز^۴، هال، تالمن و ریچنز، ۱۹۹۵).

نویسندگان از زوایای مختلفی به معنویت نگاه کرده و تعاریف گوناگونی از آن ارائه داده‌اند به‌طوری‌که می‌توان گفت هیچ اجماعی بر سر تعریف معنویت وجود ندارد (فری^۵، ۲۰۱۳)؛ در تعریف اصطلاحی، معنویت ممکن است از لحاظ معنای زندگی و آرامش ذهنی یا رابطه با یک وجود متعالی تعریف می‌شود (آندو^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). از نظر شولز معنویت عبارت است از تجربه ارتباط معنادار با خود، دیگران، جهان و قدرت برتر که به‌صورت عکس‌العمل‌ها، روایت و اعمال بیان می‌شود (دهشیری،

^۱-Balboni

^۲-Rippentrop

^۳-Mueller

^۴- Hawks & et

^۵-Fry

^۶-Ando

سهرابی، جعفری و نجفی، ۱۳۸۷). مایر معتقد است معنویت، جست‌وجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرفای ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است. هاینلز معنویت را به‌عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش و دیگر موجودات غیرانسانی و خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن موردنیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته است (بختیاری، ۱۳۸۷). سوکن^۱ (۱۹۸۹). از معنویت به‌عنوان «وجود و تجربه متصل بودن انسان و محیط» یاد می‌کند. کینز^۲ (۱۹۸۸) معنویت را به‌عنوان شیوه‌ای از بودن و تجربه که به‌واسطه آگاهی از یک بعد متعالی و بنا بر ارزش‌های مشخص از لحاظ خود، دیگران و طبیعت و زندگی توصیف می‌شود، تعریف می‌کنند. کینز در این تعریف تلاش می‌کند تا مفهوم معنویت را گسترش دهد تا هم باورهای مذهبی و هم باورهای غیرمذهبی را شامل گردد. مطهری (۱۳۹۶) معنویت را نوعی احساس و گرایش ذاتی انسان نسبت به امور غیرمادی مانند علم و دانایی، خیر اخلاقی، جمال و زیبایی، تقدس و پرستش می‌داند که وجه تمایز انسان و موجودات دیگر است؛ و موسوی خمینی (۱۳۹۵) معنویت را مجموعه صفات و اعمالی می‌داند که شور و جاذبه و درعین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به‌سوی خدای یگانه و محبوب عالم به‌طور اعجاب‌آوری پیش ببرد.

در نتیجه، گرچه تعریف غالبی از معنویت نمی‌توان به دست داد لیکن مرور ادبیات موضوع معنویت حکایت از آن دارد که اغلب این تعاریف قائل به دوبردی بودن معنویت‌اند. بعد اول، معنویت مذهبی است و در آن مفهوم فرد از وجود مقدس یا واقعیت غایی به سبک و سیاق مذهبی بیان می‌شود و بعد دوم، معنویت وجودی است که در آن تجربیات روانشناختی خاصی که درواقع ارتباطی باوجود مقدس یا واقعیت غایی ندارد، مدنظر است (هرتز^۳، ۲۰۰۵). درواقع، معنای ضمنی‌ای که معنویت به همراه دارد بیشتر شخصی‌اند تا نهادی. انسان معنوی می‌تواند به خدا معتقد نباشد؛ به عبارت دقیق‌تر،

^۱-Soeken

^۲-Kearns

^۳-Hartz

معنویت لزوماً با اعتقاد به خدا همراه نیست. وجود مقدس یا واقعیت غایی همان آفریننده انسان یا جهان کائنات نیست. از دیدگاه جامعه‌شناسی زبان، این ادعا که هیچ واژه‌ای در زبان قادر به بیان واقعیت‌های معنوی نیست گرچه ممکن است در هنگام انتقال واژه معنویت از یک‌زبان به زبان دیگر صحیح باشد لیکن معنویت در هر زبان دارای بار معنایی خاصی است و مطابق با واقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی آن زبان تعریف می‌شود. از طرفی، از حیث روش‌شناسی پژوهش، هیچ سازه یا مفهومی نیست که نتوان آن را تعریف مفهومی یا عملیاتی نمود. معنویت یک سازه، ولو بیش‌ازحد انتزاعی، است و از آن به‌عنوان یک سازه معنوی یاد می‌کنند. باورهای معنوی، تجربه معنوی و بهزیستی معنوی از اصلی‌ترین مفاهیم این سازه تلقی می‌شوند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۳-۲ معنویت از چه راه‌هایی موجب سلامت می‌شود؟

اینکه معنویت چگونه در تأمین سلامت کمک می‌کند نظریات زیادی مطرح شده است؛ اما شایع‌ترین تبیین‌ها به این شرح است: معنویت موجب دادن هادی در تصمیم‌گیری‌ها و فشارها می‌گردد، به داشتن پاسخ برای پرسش‌های بزرگ و فلسفه غایت جهان کمک می‌کند، برای معتقدین خود حمایت اجتماعی در جنبه‌های انسانی و الهی تأمین می‌کند، مثبت‌نگری و خوش‌بینی ایجاد کرده، معنا و هدف‌داری در زندگی ایجاد می‌کند، امیدواری و انگیزش در افراد و پیروان خود ایجاد می‌کند، توانمندی فردی را افزایش داده، احساس تسلط داشتن، الگوی پذیرش و تحمل رنج و نیز سازگاری با استرس‌ها و مشکلات را می‌افزاید. همه این‌ها که از پیامد دین‌داری و گرایش به زندگی معنوی است نیاز همه است و عواملی است که پژوهش‌ها نشان داده‌اند مؤثر در بهبودی، بهزیستی و ارتقای سلامت در همه ابعاد است (بوالهری، ۱۳۸۹).

۲-۳-۳ بهزیستی معنوی

طرفداران نقش معنویت در بهبود سلامت روانی و سازگاری بین فردی، تلاش‌های متعددی را جهت برقراری ارتباط بین دو مفهوم سلامت و معنویت تحت عنوان سازه بهزیستی معنی انجام داده‌اند. یکی از ایرادات مطالعات مربوط به بهزیستی معنوی تا زمان حاضر ناتوانی آن‌ها در تجزیه ابعاد مختلف معنویت بوده است. ماهیت پیچیده و درهم‌تنیده شده معنویت و دین نیز باعث سوءبرداشت درباره تساوی این دو در نتیجه سردرگمی شده است (کارسون^۱، ۲۰۱۹). مروری بر متون تخصصی معنویت حاکی از آن است که اغلب این تعاریف قائل به دو بعدی بودن معنویت هستند. بعد اول، معنویت مذهبی است و در آن مفهوم فرد از وجود مقدس یا واقعیت غایی به سبک و سیاق مذهبی بیان می‌شود و بعد دوم، معنویت وجودی است که در آن تجربیات روانشناختی خاصی که در واقع ارتباطی با وجود مقدس یا واقعیت غایی ندارد، مدنظر می‌باشد. بدین ترتیب بهزیستی معنوی را می‌توان حسی از ارتباط داشتن با دیگران، داشتن معنی و هدف در زندگی و داشتن اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد (صفایی راد، کریمی، شموسی و احمدی طهور، ۱۳۸۹). از طرف دیگر، در متون مرتبط، بین نویسندگان و پژوهشگران این اجماع عمومی وجود دارد که بهزیستی معنوی یک‌خرده مفهوم معنویت است (مراویجلا^۲، ۱۹۹۹). به‌طوری‌که در بررسی مفهوم بهزیستی معنوی، قبل از همه، بایستی به واکاوی مفهوم معنویت پرداخت. وقتی از بهزیستی معنوی سخن به میان می‌آید، به این چهار نوع ارتباط به انحاء مختلف اشاره می‌شود. این روابط را می‌توان در چهار ساحت وجود انسانی تعریف کرد: (۱) ارتباط با خود، ساحت شخصی؛ (۲) ارتباط با دیگران، ساحت جمعی؛ (۳) ارتباط با محیط زیست، ساحت طبیعت؛ و (۴) ارتباط با امر متعال، ساحت متعالی (فیشر، ۱۳۹۷).

فیشر (۱۹۹۸) به تفصیل به جزئیات هر یک از این چهار ساحت پرداخته و تعاریف مبسوطی از هر یک ارائه کرده است. او سلامت معنوی را یک حالت وجودی پویا می‌داند که در نوع روابط هماهنگ فرد با

^۱-Carson

^۲-Meraviglia

دیگران رخ می کند. به باور او ساحت شخصی، ساحتی میان فردی است که در آن شخص با خویشتن خویش درگیر است و در جستجوی معنا، هدف، و ارزش های زندگی است؛ و خود آگاهی در واقع نیروی سائق یا جنبه متعالی روح انسانی است که به دنبال هویت و یافتن ارزش خویشتن است. ساحت جمعی، که در کیفیت و عمق روابط بین شخصی تجلی می کند، ناظر به اخلاق، فرهنگ و دین است و اینها فی نفسه در عشق، بخشش، اعتماد، امید و ایمان به انسانیت خود را نشان می دهند. ساحت طبیعت، فراتر از تغذیه و بعد جسمانی، به نوعی حس هیبت و حیرت ناظر است، و به باور عده ای این ساحت ناظر به مفهوم اتحاد با محیط زیست است. و ساحت متعالی، در حقیقت به ارتباط یک خود و یک امر یگانه ورای قلمروی انسانی (یعنی یک امر غایی، نیروی کیهانی، واقعیت متعالی یا خدا) اشاره دارد. این مساله مستلزم ایمان، ثنا و پرستش منبع اسرار عالم است (فیشر، ۱۳۹۷).

هانگلمان و همکارانش در یک مطالعه کیفی ویژگی های بهزیستی معنوی را شناسایی نموده اند. آنان در این مطالعه، بهزیستی معنوی را به عنوان حسی از متصل بودن، هماهنگی بین خود، دیگران، طبیعت وجود متعالی که از طریق یک فرایند رشد پویا و منسجم دست یافتنی است و به یک شناخت هدف نهایی و معنای زندگی منجر می شود، می دانند (هانگلمان^۱، کنکل، لیسن و استونورک، ۱۹۸۵). در این تعریف، مفهوم بهزیستی معنوی از طریق ادراک حسی انتزاع می شود و برای انتقال ادراکات و اطلاعات به کار می رود. بنزلی (۱۹۹۱؛ به نقل از فیشر^۲، ۲۰۱۰) با مرور کامل ادبیات بهزیستی معنوی بدین نتیجه رسید که یک تعریف پذیرفته شده عام از بهزیستی معنوی وجود ندارد. در طی سال های بعد نیز تعاریف دیگری از بهزیستی معنوی ارائه شد؛ از نظر هاگز^۳ و همکاران (۱۹۹۵) بهزیستی معنوی حسی از ارتباط داشتن با دیگران، داشتن معنی و هدف در زندگی و داشتن اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف شد.

^۱-Hungelman

^۲-Fisher

^۳-Hawks

میلر^۱ (۱۹۹۵) بهزیستی معنوی را این‌گونه تعریف نمود: کیفیت ذاتی و اصلی انسانی که دربرگیرنده باور به چیزی بزرگ‌تر از خود بوده و ایمان به اینکه به‌طورقطع زندگی را تأیید و تصدیق می‌کند و فیشر بر این نظر بود که بهزیستی معنوی که سلانت معنوی یکی از ابعاد بنیادین سلامت و بهزیستی و نیروی هماهنگ‌کننده و تکمیل‌کننده سایر ابعاد انسان (ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی و هیجانی) است. ریلی^۲، پرنا و تیت (۱۹۹۸) معتقد بودند که بهزیستی معنوی به‌عنوان فلسفه محوری زندگی و حاصل برآورده شدن نیاز به هدف، معنا، عشق و بخشش در نظر گرفته شده و «سلامت وجودی» به تلاش برای درک معنا و هدف در زندگی و «سلامت مذهبی» به رضایت حاصل از ارتباط یک قدرت برتر یا خداوند اطلاق می‌شود. از نظر کاوارد و رید بهزیستی معنوی به تعریفی از سلامتی اشاره دارد که از آگاهی کامل از تمامیت و یکپارچگی همه جنبه‌های فرد ناشی می‌شود و عناصر معنوی زندگی را نیز در برمی‌گیرد. از نظر آنان، بهزیستی معنوی را می‌توان با در نظر گرفتن اجزایی چون ارتباط مناسب با دیگران، زندگی هدفمند و معنادار و نیز اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد (دهشیری و همکاران، ۱۳۸۷). درعین‌حال، در یک تعریف جامع‌و‌مانع و در ترسیم فضای مفهوم واژه‌ای بهزیستی معنوی می‌توان گفت بهزیستی معنوی عبارت است از برخورداری از حس پذیرش، احساسات مثبت، اخلاق و حس ارتباط متقابل مثبت با یک قدرت حاکم و برتر قدسی، دیگران و خود که طی یک فرایند پویا و هماهنگ شناختی، عاطفی، کنشی و پیامدی شخصی حاصل می‌آید (عباسی و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۳-۴ ابعاد بهزیستی معنوی

بهزیستی معنوی شکلی از تجربه معنوی انسان در دو چشم‌انداز مختلف است:

الف) چشم‌انداز سلامت مذهبی که بر چگونگی درک افراد از سلامتی در زندگی معنوی‌شان هنگامی که با قدرتی بالاتر ارتباط دارند، متمرکز است.

^۱-Miller

^۲-Reily

ب) چشم‌انداز سلامت وجودی که بر نگرانی‌های اجتماعی و روانی افراد متمرکز است. سلامت وجودی در مورد این که چگونه افراد با خود، جامعه یا محیط سازگار می‌شوند، بحث می‌کند.

اصطلاح بهزیستی معنوی که نخستین بار در سال ۱۹۷۱ توسط دیوید او موبرگ (به نقل از عباسی و همکاران، ۱۳۹۱) تحت عنوان بهزیستی معنوی وضع شد بیش از همه بر بهزیستی شخصی فرد و ارتباط باخدای او تأکید دارد. از نظر الیسون نیز مفهوم بهزیستی معنوی از دو مؤلفه تشکیل شده است که بهزیستی مذهبی نشانه ارتباط با یک قدرت برتر یعنی خدا است و بهزیستی وجودی یک عنصر روانی اجتماعی است و نشانه احساس فرد است از این که کیست، چه کاری و چرا انجام می‌دهد و به کجا تعلق دارد. این دو بعد در عین منفک بودن باهم تعامل و همپوشی دارند (الیسون، ۱۹۸۳). الیسون (۱۹۸۳) بیان می‌کند که هم بهزیستی مذهبی و هم بهزیستی وجودی تعالی و حرکت فراتر از خود را شامل می‌شود. بعد بهزیستی مذهبی ما را به رسیدن به خدا هدایت می‌کند درحالی که بعد بهزیستی وجودی ما را به فراتر از خود و به سوی دیگران و محیط ما سوق می‌دهد. از آنجایی که انسان به عنوان نظامی یکپارچه عمل می‌کند، این دو بعد در عین منفک بودن باهم تعامل و همپوشی دارند و در نتیجه احساس بهزیستی معنوی، رضایت و هدفمندی به آن به وجود می‌آید. وودز^۱ (۱۹۹۳) چهار بعد اساسی مشترک در همه انواع معنویت را به شرح زیر پیشنهاد می‌کند: الف- احساس اطمینان از معنادار بودن زندگی؛ ب- متصل بودن متقابل؛ ج- تعالی زندگی؛ د- باور به قداست زندگی.

طبق نظر موبرگ و بروسک بهزیستی معنوی سازه‌ای چندبعدی متشکل است و یک بعد عمودی و یک بعد افقی را شامل می‌شود. بعد عمودی آن به ارتباط با خدا و بعد افقی آن به احساس هدفمندی و رضایتمندی در زندگی بدون در نظر گرفتن مذهب خاص اشاره دارد (دهشیری و همکاران، ۱۳۸۷). از نظر رأس چهار بعد مطرح شده در تعریف بهزیستی معنوی عبارت‌اند از: پذیرش زندگی در ارتباط با خدا، خود، جامعه و محیط که کامل بودن فرد را تضمین کرده و از آن تقدیر می‌کند (راس^۲، ۲۰۰۶).

^۱-Woods

^۲-Ross

در مدل بهزیستی معنوی نیز ابعاد بهزیستی معنوی به صورت ابعاد فردی، اجتماعی، محیطی و متعالی مطرح شده است. در این مدل ویژگی‌های بهزیستی معنوی شامل اعتقاد به نیروی مافوق، نیاز به ارتباط با دیگران، هماهنگی درونی، حفظ تمامیت وجودی خود و سیستم‌های حمایتی قوی، مراقبت از طبیعت و حس ارتباط با جهان پیرامون است (فیشر، ۲۰۱۰). نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ابعاد معنویت شامل تلاش برای معنا و هدف، تفوق و برتری (مثلاً احساس این که انسان بودن فراتر از وجود مادی ساده است)، اتصال (مثلاً اتصال به دیگران، طبیعت یا الوهیت) و ارزش‌ها (مانند عشق، دلسوزی و عدالت) است و این در حالی است که معنا و هدف در زندگی، خودآگاهی، اتصال به خود، دیگران و یک موقعیت برتر از اجزاء بهزیستی معنوی نیز شمرده شده‌اند.

۲-۳-۵ رابطه بهزیستی معنوی با جنسیت

هزیری^۱ (۲۰۰۳) در مطالعه خود بیان کرد که تفاوت معنی‌داری بین بهزیستی معنوی زن و مرد وجود ندارد. هم‌چنین در مطالعه اله بخشیان، جعفر پور، پرویزی و حقانی (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که جنسیت تأثیری بر بهزیستی معنوی نداشت. در پژوهش سید فاطمی، رضایی، گیوری و حسینی (۱۳۸۵) نیز جنسیت با بهزیستی معنوی رابطه معناداری ندارد، در برخی دیگر از مطالعات نشان دادند که میانگین نمرات بهزیستی معنوی زنان بیشتر از مردان بوده، اما به‌طور کلی باید گفت نتایج نشان داده است که میانگین بهزیستی معنوی در زنان به‌طور خفیف از مردان بالاتر بوده، ولی ارتباط معناداری بین بهزیستی معنوی و جنسیت مشاهده نگردیده است.

۲-۳-۶ رابطه بهزیستی معنوی با سطح تحصیلات وضعیت تأهل

پژوهش حبیبی و سواد پور (۱۳۹۰) نشان می‌دهد که بین بهزیستی معنوی و سطح تحصیلات بیماران مبتلا به سرطان ارتباط معناداری نشده است و بهزیستی معنوی بیماران متأهل بالاتر از بیماران مجرد

^۱-Haziri

و بیوه بوده است. نتایج هایفیلد^۱ (۱۹۹۲) نیز هیچ ارتباطی بین سطح تحصیلات و بهزیستی معنوی بیماران نشان نداده بود. درحالی که مطالعه رضایی، سید فاطمی و حسینی (۲۰۰۹) نشان داد بیماران که سطح تحصیلات پایین تری داشتند از سطح بهزیستی معنوی بالاتری برخوردار بودند. در شرایطی که افراد با بیماری های شدید درگیر هستند یا مرگ قریب الوقوع را احساس می کنند، ابعاد معنوی آنها خیلی تحت تأثیر سطح تحصیلات قرار نمی گیرد. لونگ، چو چن^۲ (۲۰۰۶) نشان دادند که بعد وجودی بهزیستی معنوی در افراد متأهل بالاتر از افراد مجرد است. آنها معتقدند تنهایی و انزوا موجب بی علاقه می شود بخصوص اگر با بیماری ها همراه باشد که در این صورت می تواند بهزیستی معنوی افراد را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

۲-۳-۷ رابطه بهزیستی معنوی با افسردگی و اضطراب

در مطالعه ای که توسط مک کوبر و دیویس^۳ (۲۰۰۶) در انگلستان انجام شد، نتایج نشان دهنده ارتباط منفی و معنی داری بین میانگین نمرات حاصل از بهزیستی معنوی با اضطراب و افسردگی بود. نتایج یک مطالعه دیگر که جهت بررسی ارتباط بین وضعیت بهزیستی معنوی با میزان اضطراب صورت پذیرفت، حاکی از آن بود که افراد با سطح بالاتر بهزیستی معنوی صرف نظر از سن، جنس وضعیت تأهل، اضطراب کمتری را تجربه کرده بودند. رضایی و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که ارتباط آماری معنی دار معکوسی بین بعد مذهبی بهزیستی معنوی با فشار روانی، اضطراب و افسردگی وجود داشته است و این بدین معنا است که بر اساس یافته های این مطالعه، بیماران مذهبی تر به میزان کمتری دچار فشار روانی، اضطراب و افسردگی بودند.

^۱-Highfield

^۲-Leung, Chiu & Chen

^۳-Mccoubire & Davise

۲-۴ پیشینه تحقیق

۲-۵-۱ پیشینه داخلی

معتمدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی کیفیت زندگی در بازنشستگی: نقش ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و نگرش مذهبی را در بازنشستگان شهرستان نهاوند مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد که از بین ویژگی‌های شخصیتی تمام ویژگی‌ها به غیر از گشودگی به تجربه رابطه معناداری با کیفیت زندگی دارند. به طوری که روان‌رنجوری، همبستگی منفی معنادار، و برون‌گرایی، توافق‌پذیری و با وجدان بودن همبستگی مثبت و معناداری با کیفیت زندگی دارد. رابطه معناداری بین نگرش مذهبی افراد با کیفیت زندگی به دست نیامد. راهبرد مسئله‌مدار همبستگی مثبت و معنادار، راهبرد مقابله‌ای هیجان مدار رابطه غیرمعنادار و راهبرد اجتناب در مقابله با استرس با کیفیت زندگی همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و نگرش مذهبی توانستند ۴۳ درصد از واریانس کیفیت زندگی را پیش‌بینی نمایند. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که بهبود کیفیت زندگی در بازنشستگان، متأثر از صفات پایدار شخصیتی آنها و نوع راهبردهای مقابله‌ای است که در هنگام مواجهه با استرس به کار می‌گیرند.

پژوهش کمالی نژاد و همکاران (۱۳۹۹) با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سبک زندگی در رابطه بین راهبردهای مقابله‌ای و کیفیت زندگی در بیماران قلبی عروقی شهر تهران در سال ۱۳۹۸ انجام شد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که سبک زندگی در رابطه راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی دارای نقش واسطه‌ای بود ($P > 0.01$). سبک زندگی قادر به تبیین ۲۸٪ از واریانس سلامت جسمانی، ۴۳٪ از سلامت روان و ۲۰٪ از روابط اجتماعی است. راهبرد مسئله مدار قادر به تبیین ۱۱٪ از واریانس سلامت جسمانی و ۲۴٪ از روابط اجتماعی بود. راهبرد هیجان مدار قادر به تبیین ۹۰٪ از واریانس

سلامت روان و ۲۶٪ از واریانس سلامت محیط بود. بر اساس نتایج در بیماران قلبی عروقی، راهبردهای مقابله‌ای از طریق تحت تأثیر قرار دادن سبک زندگی می‌توانند منجر به تغییر سطح کیفیت زندگی شوند. به عبارت دیگر در این بیماران، راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار با ارتقای سبک زندگی می‌توانند منجر به بهبود کیفیت زندگی شوند.

ربیعی و قهرمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی به تدوین مدل ساختاری کیفیت زندگی کاری بر اساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران تیم‌های ملی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد، بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت وجود دارد. متغیرهای هویت ورزشی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری داشته‌اند. بر اساس نتایج می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی، میزان هویت و تعلق به رشته ورزشی نقش مهمی در ارتقاء کیفیت زندگی کاری ورزشکاران ایفا می‌نماید و لازم است مسئولان تلاش‌های لازم را در این زمینه به عمل آورند.

محمدابراهیمی جهرمی و تقوایی نیا (۱۳۹۸) در پژوهش خود نقش میانجی‌گر راهبردهای مقابله‌ای را در رابطه بین کژتنظیمی هیجانی و کیفیت زندگی در جانبازان مبتلا به اختلال استرس پس از آسیب (PTSD) مورد بررسی قرار دادند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین کژتنظیمی هیجانی و کیفیت زندگی، رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین کژتنظیمی هیجانی و راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی به‌دست آمد. علاوه‌براین، راهبردهای مقابله‌ای نقش میانجی در رابطه بین کژتنظیمی هیجانی و کیفیت زندگی در جانبازان مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه داشت.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) در یک مطالعه مروری مقالات کیفیت زندگی افراد سالمند، سالخورده، بازنشسته، پیر و مسن را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها با جست‌وجوی نظام‌مند و غربالگری عنوان، ۷۰ مقاله در حوزه‌های مختلف کیفیت زندگی سالمندان وارد مطالعه شد. این حوزه‌ها شامل مداخلات

در کیفیت زندگی سالمندان (۱۱ مقاله)، عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با کیفیت زندگی سالمندان (۲۱ مقاله)، کیفیت زندگی سالمندان بیمار (۷ مقاله)، توصیف وضعیت کیفیت زندگی سالمندان ایرانی (۱۴ مقاله)، رابطه ورزش و کیفیت زندگی سالمندان (۱۰ مقاله) و تأثیر حمایت اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان (۷ مقاله) بود. نتایج حاصل از مرور اطلاعات نشان داد ۷ درصد کیفیت زندگی بالا و ۴۲ درصد پایین و ۵۰ درصد کیفیت زندگی متوسط دارند. کیفیت زندگی سالمندان ایرانی تحت تأثیر حمایت اجتماعی، عوامل اقتصادی، طبقه اجتماعی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، وضعیت سلامت جسمی، محل زندگی و مداخلات آموزشی، ورزشی و تغذیه‌ای است.

زارعی (۱۳۹۷) پژوهش خود را با هدف تعیین نقش معنویت محیط کار و عملکرد خانواده در پیش-بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام داد. نتایج پژوهش او نشان داد که بین عملکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/01$). بین معنویت محیط کار با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین، نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تعیین متغیرهای عملکرد خانواده و معنویت محیط کار ۵۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری راپیش‌بینی می‌کنند. 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.

رئیزی و همکاران (۱۳۹۷) رابطه‌ی بین هوش معنوی و امیدواری با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر اردل را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش حاکی از ارتباط بین متغیرهای هوش معنوی و امیدواری با کیفیت زندگی بوده است. ضریب همبستگی بین هوش معنوی و امیدواری برابر $r = 0/41$ بوده که این همبستگی در سطح $p < 0/000$ بوده است. همچنین بین هر دو متغیرهای پیش‌بین پژوهش یعنی هوش معنوی و امیدواری نیز رابطه‌ی معناداری وجود داشته است که ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با $r = 0/38$ بوده و در سطح $p < 0/0001$ معنادار بوده

است. نتایج حاصل از این پژوهش همچنین از ارتباط بین هوش معنوی و کیفیت زندگی حکایت دارد و این که تفاوت معناداری بین دانشجویان دختر و پسر در رشته های علوم انسانی و علوم ریاضی (پایه) از نظر میزان این ۳ متغیر وجود دارد.

مددی زاده و پورسلطانی زرنندی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تعیین وضعیت قابلیت های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد، اختلاف معنی داری بین میانگین های مشاهده شده و فرضی وضعیت قابلیت های معنویت سازمانی

($t=11/2$, $P<0/05$) وجود دارد و مشخص شد، بین قابلیت های معنویت سازمانی براساس جنسیت ($t=0/28$ و $P>0/05$) تفاوت معناداری وجود ندارد.

زردشتیان و حسینی (۱۳۹۷) نقش مؤلفه های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه را مورد مطالعه قرار دادند. یافته های تحقیق حاکی از آن بود که، مسیر مؤلفه های جنبه اخلاقی، خودآگاهی، پردازش متوازن و شفافیت رابطه در کار به ترتیب با ضریب معناداری ۲/۲۰ ، ۳/۳۳ ، ۲/۰۰ و ۷/۵۴ ، بر معنویت در کار کارکنان تأثیر گذار هستند. نتیجه گیری: مدیران ادارات ورزش و جوانان باید به طور اهم برای ایجاد معنویت در کار به رهبری اصیل خصوصاً مؤلفه ی شفافیت رابطه ای آن توجه ویژه داشته باشند، تا شاهد شکوفایی کارکنان در فضای امن کاری باشند. و موجبات پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان را فراهم کنند.

سیف پناهی شعبانی و رضایی (۱۳۹۶) در پژوهش خود رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان را مورد مطالعه قرار دادند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه گیری: با توجه به نتایج پژوهش به مدیران سازمان ها، از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان پیشنهاد می شود، با ایجاد فضای رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری مطلوب، توانمندی روانشناختی کارکنان را تقویت کنند.

عبدالخانی نجاتی (۱۳۹۶) در تحقیق خود به بررسی ارتباط معنویت در کار با میل به فساد اداری وزارت ورزش و جوانان بود. نتایج تحقیق نشان داد که بین معنادار بودن کار و میل به فساد اداری کارکنان، بین همبستگی با دیگران (حس اجتماعی) و میل به فساد اداری کارکنان، بین همسویی با ارزش‌های سازمان و میل به فساد اداری کارکنان و بین معنویت در کار و میل به فساد اداری کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت معنویت در کار منجر به کاهش فساد اداری سازمان می‌شود.

بیگ محمدی (۱۳۹۶) در تحقیق خود به بررسی ارتباط فعالیت بدنی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد: ۱- کارکنان شرکت کننده در تحقیق دارای فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری کمتر از حد متوسط بودند. ۲- بین فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌داری ($R=222/0$) وجود داشت. ۳- مؤلفه اوقات فراغت بیشترین توان تأثیرگذاری یا پیش‌بینی ($279/0$) کیفیت زندگی کاری را دارا بود. نتایج تحقیق نشان داد ارتقای سطح فعالیت بدنی از طریق افزایش فعالیت بدنی کاری، ترویج فعالیت‌های ورزشی، ایجاد شرایط و امکانات ورزشی و نیز پر کردن اوقات فراغت کارکنان به وسیله ورزش یک شیوه مفید و موثر در ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد.

حبیبی و سفرزاده (۱۳۹۶) در تحقیق خود به پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس راهبردهای مقابله‌ای، هوش معنوی و تاب‌آوری در کارکنان مبتلا به دردهای مزمن شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب پرداخت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای راهبردهای مقابله‌ای حل مسئله، هیجانی و اجتنابی به ترتیب پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای متغیر ملاک استرس شغلی بودند ($p<0.001$)؛ بنابراین با افزایش مهارت حل مسئله مناسب و مؤثر در افراد می‌توان از احتمال بروز استرس شغلی مخصوصاً در کارکنان مبتلا به دردهای مزمن کاست و یا روند بیماری آنها را کنترل نمود.

ندائی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه بین راهبردهای مقابله ای با کیفیت زندگی: نقش واسطه‌ای مهارت های تنظیم شناختی هیجان دانشجویان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان را در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۲-۹۳ را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که: الف) راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌مدار و هیجان‌مدار با میانجی‌گری سبک‌های شناختی تنظیم هیجان پیش-بین قدرتمند و معنادارتری برای کیفیت زندگی دانشجویان محسوب شدند. اثر استاندارد شده سبک-های شناختی تنظیم هیجان مثبت و منفی بر کیفیت زندگی دانشجویان معنادار بود. ب) رابطه معناداری بین راهبردهای هیجان‌مدار و کیفیت زندگی یافت نشد و راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌مدار از لحاظ آماری رابطه معناداری با کیفیت زندگی داشت. ج) سبک‌های شناختی تنظیم مثبت و منفی هیجان رابطه معناداری را با کیفیت زندگی نشان داد. بنابراین با وجود تمام محدودیت‌هایی که افراد در دوره دانشجویی تجربه می‌کنند، ارتقاء شایستگی‌ها و توانش‌های هیجانی از طریق آموزش سبک‌های صحیح تنظیم هیجانی در قالب بسته‌های آموزشی معتبر شناختی-رفتاری و سبک‌های مسئله‌مدار کنارآمدن با خواست‌ها و محدودیت‌های تنش‌زای محیط جهت غنی‌سازی کیفیت زندگی این قشر پرنفوذ جامعه امکان‌پذیر است.

مولایی زرنندی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداخت. بر اساس نتایج بدست آمده، بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت ($p \leq 0/05$). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد کیفیت زندگی کاری توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. به‌علاوه، از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز پرداخت منصفانه و کافی، امنیت شغلی، یکپارچگی و انسجام و توسعه قابلیت‌های انسانی بیشترین توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را در کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشتند. نتیجه‌گیری: بر این اساس لازم است مدیران وزرات ورزش و جوانان در

جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان خود به عنوان یک متغیر اثرگذار بر عملکرد سازمانی گام بردارند.

حیدرزاده (۱۳۹۵) ارتباط بین معنویت در کار و تعهد سازمانی در سازمان‌های ورزشی را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش او نشان داد که معنویت در کار در سازمان‌های ورزشی می‌تواند با افزایش تعهد سازمانی آن سازمان همراه باشد.

تحقیق بی‌باک (۱۳۹۵) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین پرداختن به ورزش در اوقات فراغت و کیفیت زندگی کاری در پرسنل نیروی انتظامی استان کردستان پرداخت. نتایج نشان داد بین پرداختن به ورزش در اوقات فراغت و کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در کل با توجه به نتایج تحقیق، توجه جدی به فعالیت بدنی که مؤثر بر متغیرهای کیفیت زندگی کاری بود جهت داشتن کارکنانی متعهد و سالم پیشنهاد می‌گردد.

روحانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) ارتباط راهبردهای مقابله‌ای با عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر اهواز را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که راهبردهای مقابله‌ای مساله مدار با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار ($P=0/001$) و راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ($P=0/045$) داشت. همچنین مشاهده شد که مؤلفه‌های راهبردهای مقابله‌ای مساله مدار حل‌مدبرانه مساله ($0/01$)، مسیولیت‌پذیری ($P=0/028$) و حمایت اجتماعی ($P=0/001$) توان پیش‌بینی موفقیت شغلی دبیران را دارد. کاربرد راهبردهای مقابله‌ای مساله مدار ($P=0/194$) و هیجان مدار ($P=0/152$) در زنان و مردان تفاوت معناداری نداشت. در نتیجه مشاهده شد که کاربرد راهبردهای مقابله‌ای مساله مدار در دبیران تربیت بدنی بیشتر است و بر عملکرد شغلی آنها تأثیر بیشتری دارد.

ذوالفقاریان و نجات (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان کیفیت زندگی، مفهومی چند وجهی، نسبی، متأثر از زمان و مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی دانش‌آموزان دختر را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این

تحقیق نشان داد که ۱- بین هوش معنوی و کیفیت زندگی ($P > 0/05$) رابطه وجود دارد ۲- بین خودپنداره و کیفیت زندگی ($p > 0/05$) رابطه وجود دارد. ۳- خودپنداره و هوش معنوی می‌تواند به افزایش کیفیت زندگی دانش آموزان دختر کمک کند.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین خودکارآمدی راهبردهای مقابله‌ای و هوش معنوی با کیفیت زندگی در دانشجویان دانشگاه علوم تحقیقات واحد کرمانشاه پرداخت. یافته‌های بدست آمده از پژوهش حاکی از این است که بین کیفیت زندگی با خودکارآمدی و هوش معنوی رابطه معناداری برقرار است رابطه بین کیفیت زندگی و خودکارآمدی یک رابطه منفی است و همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین خودکارآمدی با هوش معنوی در سطح $0/05$ معنادار و منفی است خودکارآمدی با راهبردهای مقابله‌ای به جز مقیاس مقابله اجتنابی رابطه منفی معناداری اما با مقابله اجتنابی رابطه معناداری برقرار نیست.

صالحی (۱۳۹۴) در پژوهش خود را به هدف بررسی تأثیر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه لرستان پرداخت. نتایج نشان داد که بین معنویت و کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی ($r = 0/45$, $r = 0/31$, $P > 0/05$) رابطه مثبت و معناداری وجود داشت اما بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری یافت نشد. علاوه بر این، معنویت با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی ($\beta = 0/17$, $\beta = 0/05$, $P > 0/01$) تأثیرگذار بود و هم به صورت مستقیم هم غیرمستقیم موجب افزایش کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی شد. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت هرگونه افزایش معنویت در سازمان با افزایش کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان همراه است.

سیدعامری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی پرداخت. نتایج نشان داد که رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است ($r = 0/68$, $P = 0/01$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون

نشان داد که از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی می‌توانند سرمایه اجتماعی را به‌طور چشمگیری پیش‌بینی کنند.

نامدارآزادگان و رستمی آذر (۱۳۹۴) به بررسی ارتباط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان با درگیری عاطفی-ذهنی و همچنین ارائه مدل پرداختند. از بین مؤلفه‌های تشکیل دهنده کیفیت زندگی کاری، تامین فرصت رشد و امنیت دارای بیشترین میزان تأثیر بر درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان بوده است. سازه‌هایی نظیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی و یکپارچگی و پرداخت منصفانه و کافی نیز دارای تأثیر معنی‌دار بر درگیری عاطفی-ذهنی می‌باشند. البته در مجموع سازه کیفیت زندگی کاری به همراه مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر درگیری عاطفی است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۳) هدف از پژوهش خود را، تعیین روایی سازه، و همسانی درونی نسخه فارسی پرسش‌نامه راهبردهای مقابله‌ای ورزشکاران در ورزش رقابتی قرار دادند. تعداد ۲۵۸ ورزشکار (۱۰۸ مرد، و ۱۵۸ زن) به عنوان نمونه انتخاب و پرسش‌نامه مربوطه را تکمیل کردند. برای تأیید روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی و روایی افتراقی، و جهت بررسی همسانی درونی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاکی از عدم برازش مطلوب مدل اول پرسش‌نامه (۳۹ سوالی) راهبردهای مقابله‌ای در ورزش رقابتی بود. پس از حذف چهار سوال عامل کناره‌گیری اجتماعی، مدل دوم مرتبه اول اندازه‌گیری با ۳۵ سوال، از شاخص‌های برازندگی و همسانی درونی قابل قبولی برخوردار شد. نتایج آزمون مانوا نیز تفاوت معناداری را در به کارگیری راهبردهای مقابله‌ای کنترل افکار، تصویرسازی ذهنی، تحلیل منطقی، و تسلیم شدن بین گروه‌های نخبه و نیمه‌ماهر، و گروه‌های ماهر و نیمه‌ماهر، و در تخلیه هیجانات ناخوشایند بین گروه‌های نخبه و نیمه‌ماهر نشان داد. نتایج بیانگر

این است که نسخه فارسی تعدیل شده پرسش نامه راهبردهای مقابله ای ورزشکاران در ورزش رقابتی، از ویژگی های روان سنجی مطلوبی برخوردار می باشد.

رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه وضعیت اجتماعی - اقتصادی و میزان فعالیت بدنی با کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری افراد شرکت کننده در ورزش همگانی در شهر رشت انجام دادند. یافته ها نشان داد، رابطه بین وضعیت اجتماعی - اقتصادی با کیفیت زندگی ($r=0/15$) و کیفیت زندگی کاری ($r=0/14$) و رابطه میزان فعالیت بدنی با کیفیت زندگی ($r=0/17$) و کیفیت زندگی کاری ($r=0/11$) مثبت، پایین و معنادار بود. البته بین کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت، بالا و معناداری مشاهده شد ($r=0/59$). همچنین بین وضعیت اجتماعی - اقتصادی با میزان فعالیت رابطه معناداری وجود نداشت. نتیجه گیری: فعالیت بدنی بدون توجه به وضعیت اجتماعی - اقتصادی افراد، می تواند کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری را ارتقاء دهد. البته سایر عوامل اجتماعی - اقتصادی نیز می تواند کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری را پیش بینی کند.

میرکازمی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی را مورد مطالعه پرداختند. نتایج نشان داد بین معنویت در کار با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری ($r=0/67$) مشاهده شد. میانگین سطح فردی معنویت ($M=3/751$) از بقیه سطوح بالاتر بود و در جامعه مورد مطالعه، میزان معنویت در کار $t=15/27$ ($t=135, 0/05$) و اثربخشی سازمانی $t=2/57$ ($t=135, 0/05$) کارکنان در سطح مطلوبی قرار داشت. توجه به بعد معنوی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان از مسائل مهمی می باشد که می تواند افزایش اثربخشی را به دنبال داشته باشد.

خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۲)، تحقیقی با هدف بررسی وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که کارمندان شرکت کننده در تحقیق دارای فعالیت جسمانی متوسط، کیفیت زندگی کاری متوسط و استرس

شغلی کم می‌باشند. همچنین، بین فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری و بین فعالیت جسمانی و استرس شغلی آنها رابطه آماری معنی‌داری مشاهده نشد، اما بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی آنها رابطه آماری معنی‌داری وجود داشت. از این رو، تدوین برنامه‌های مناسب برای بهبود فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان دانشگاه پیشنهاد می‌شود.

مومنی و شهبازی راد (۱۳۹۱) در تحقیق خود، رابطه بین معنویت، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی و توان پیش‌بینی این مفاهیم در کیفیت زندگی دانشجویان را مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری پژوهش دانشجویان دانشگاه رازی بود. نتایج نشان داد، معنویت، تاب‌آوری و راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار ۳۸ درصد واریانس کیفیت زندگی را پیش‌بینی کرد. بین تاب‌آوری، معنویت و راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار با کیفیت زندگی رابطه مثبت وجود داشت. بین راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار با کیفیت زندگی رابطه منفی مشاهده شد. نتیجه‌گیری: با توجه به این که متغیرهای تاب‌آوری، معنویت و راهبردهای مقابله‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای کیفیت زندگی هستند، می‌توان با ایجاد چنین ظرفیت‌هایی کیفیت زندگی دانشجویان را ارتقاء بخشید.

کشاوری و آریاپوران (۱۳۸۹) به بررسی نقش راهبردی مقابله‌ای در پیش‌بینی اضطراب شناختی-جسمانی و اعتماد به نفس ورزشکاران انفرادی و تیمی استان کرمانشاه پرداختند. نتایج نشان داد بین راهبردی مقابله‌ای مبتنی بر عمل و هیجان با اضطراب شناختی-جسمانی و بین راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر عمل با اعتماد به نفس ورزشی، رابطه معنادار وجود داشت ($P < 0.005$). راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر عمل و راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر هیجان، ۰.۷۷۹ واریانس اضطراب شناختی-جسمانی و ۰.۵۴۱ واریانس اعتماد به نفس ورزشی را تبیین کردند ($P < 0.001$) میانگین نمرات اضطراب شناختی-جسمانی در ورزشکاران تیمی و اعتماد به نفس ورزشکاران انفرادی، بیشتر بود ($P < 0.001$)، اما ورزشکاران تیمی و انفرادی در راهبردهای مقابله‌ای متفاوت نبودند. نتیجه‌گیری: راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر عمل، اضطراب شناختی-جسمانی را کاهش و اعتماد به نفس ورزشی

را افزایش می دهد. اما راهبردهای مقابله ای مبتنی بر هیجان، تأثیر برعکس دارد. به همین دلیل آموزش راهبردهای مقابله ای مبتنی بر عمل پیشنهاد می شود.

پژوهش آریاپوران و قاسمی (۱۳۸۵) در تحقیق خود ارتباط راهبردهای مقابله ای، جهت گیری هدف و اضطراب رقابتی با عملکرد ورزشی در دانشجویان ورزشکار انفرادی و گروهی دانشگاه محقق اردبیلی در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین راهبردهای مقابله متمرکز بر تکلیف و عملکرد ورزشی در ورزشکاران گروهی ($r=0/23$) رابطه معنی داری وجود دارد ($p<0/05$). جهت گیری هدف با عملکرد ورزشی در ورزشکاران انفرادی ($r=0/28$) و گروهی ($r=0/22$) رابطه معنی داری دارد ($r=0/05$). همچنین p اضطراب رقابتی با عملکرد ورزشی در ورزشکاران گروهی ($t=0/33$) متغیرهای رابطه داشت ($p=0/01$) نتایج نشان داد که قوی ترین پیش بینی کننده عملکرد ورزشی در ورزشکاران انفرادی جهت گیری هدف و در ورزشکاران گروهی جهت گیری هدف و اضطراب رقابتی بود. توجه به آموزش راهبردهای مقابله ای متمرکز بر تکلیف، مهارت های کاهش اضطراب و توجه به جهت گیری هدف در مورد تکلیف از پیشنهادات این پژوهش می باشد.

۲-۴-۲ پیشینه خارجی

کو^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود با عنوان بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی سازمانی و رفاه کارکنان: تمرکز بر نقش میانجی کیفیت زندگی کاری نشان داد که منابع سازمانی و محیط های کاری باید به طور مطلوب به نیازهای انسانی کارکنان پاسخ دهد تا از رفاه بهتر کارکنان اطمینان حاصل شود. یافته های رخن^۲ (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر قصد گردش و استرس نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری بر قصد گردش و استرس تأثیر منفی می گذارد. به

1 Ko
2 Rokhman

طور کلی این مدل پشتیبانی می کند که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد گردش و استرس تأثیر بسزایی دارد.

فدلورحمان^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، نشان داد کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. با این حال، کیفیت زندگی کاری از طریق رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.

آریف و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر افزایش مشارکت کارکنان، نشان دادند که اگر کیفیت زندگی کاری و کاری که توسط کارکنان درک می شود خوب باشد، رضایت شغلی را افزایش می دهد و همچنین کیفیت زندگی کاری منجر به افزایش مشارکت کارکنان می شود.

سلیمان^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «شناسایی مؤلفه های معنویت در کسب و کار در چارچوب اسلامی»، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی و شناسایی مؤلفه های مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان های منتخب کشور مالزی پرداخت و نشان داد که سه عامل ایمان، فضایل و فضای معنوی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به شمار می روند.

سودیویو^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «معنویت در محیط کار»، شانزده شاخص را گردآوری کرد و آنها را تحت پوشش چهار محور کلی قرار داد و در ادامه بیان کرد سازمان معنویت گرا باید به صورتی باشد که اگر کارکنان به ابتکاراتی برای حل مسائل و پاسخ به فرصت ها به طور مشارکتی دست می زنند، مدیران فضا را برای وقوع این ابتکارات فراهم و این ابتکارات را تشویق کنند، تا چند صدایی، اعتماد، نوآوری و خلاقیت در سازمان نهادینه شود.

1 FADHLURRAHMAN

2 Arief et al.

3 Sulaiman

4 Sudibyo

کانتن^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد و فعالیت کارکنان بیمارستان و رفتار سازمانی بر روی ۲۱۸ نفر از کارکنان بیمارستان خصوصی در استانبول نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر عملکرد و فعالیت کارکنان بیمارستان و رفتار سازمانی مثبت، تأثیر دارد.

جاکوبسن^۲ (۲۰۱۲) در مطالعه تئوری زمینه ای خود با عنوان طبقه‌بندی کرامت، بیان می کند که کیفیت زندگی کاری باعث بهبود زندگی کارکنان، خانواده، جامعه و بهبود عملکرد و سازمان می شود و با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

آسکام و آنلر (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری با غیبت از کار، بر روی ۳۱۸ نفر از کارکنان در ترکیه که سابقه کار پنج سال داشتند، نشان داده‌اند که بین کیفیت زندگی کاری و غیبت از کار رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت.

نگ یواین (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی اظهار داشتند که شواهد تجربی مبنی بر ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی در ویتنام وجود دارد و همچنین نشان دادند که سرمایه روانشناختی نقش مثبتی در بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد بازاریابان دارد.

لانکتات و دوراند (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری افرادی که دارای مشاغلی با تنش‌های روانی زیاد، و شاغل در تشکیلات اجتماعی می باشند پرداخته اند. در این پژوهش جهت بررسی کیفیت زندگی کاری ، یک مدل هشت گانه ارائه شده است که شامل:

- احساس تعلق نسبت به سازمان

- احساس یک کارگر خوب بودن

- برقراری ارتباط با همکاران

- برقراری ارتباط با سوپروایزر

- وظایف کاری

1 Canten
2 Jacobson

- شرایط کاری

- محیط کاری

- مدیریت سازمانی

که چهار مورد اول به جنبه های درونی و فراپرسنلی و چهار مورد بعدی به جنبه های ساختاری و فیزیکی مربوط می شوند. نتیجه ی این پژوهش، آگاهی افرادی را که در محیط های مخاطره آمیز مشغول به کارند نسبت به عواملی که منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری آنان می شود افزایش می دهد.

محمदनور و عبدالله در سال ۲۰۱۱، پژوهشی با عنوان کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانجات در مالزی را انجام داده اند. در این مطالعه رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می گردد.

همچنین روسلان و همکاران^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی، اشاره کردند که دو متغیر کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی با یکدیگر ارتباط دارند و بر یکدیگر تأثیر مثبت می گذارند.

دسائی^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان بررسی معنویت در سازمان ها، در مورد معنویت سازمانی نشان داد که اگر معنویت در محل کار به عنوان بهترین عمل پذیرفته شده باشد، برای سازمانی که در پی تمرین و آموزش معنویت است، از لحاظ اقتصادی نیز بهتر است.

در پژوهشی که کاسی یو^۳ (۲۰۰۹) با هدف بررسی همبستگی تاب آوری در برابر فشار روانی در کارگران تحت مراقبت چینی انجام داد، به این نتیجه رسید که تاب آوری رابطه مثبت و معنی داری با کیفیت زندگی داشته و با بیماری های جسمی و جراحات در کار رابطه منفی دارد.

1 Roslan

2 Desai

3 Casico

اکسانن و همکاران^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری، نشان دادند ویژگی‌های دموگرافیک افراد تأثیری در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ندارد. همچنین نتایج نشان داد، فرضیه «عرضه سرمایه اجتماعی در محیط کار تعیین کننده سلامت کارکنان است» مورد تأیید است.

یوسف و لوتانز (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان رابطه رضایت از محیط کار با تاب آوری کارکنان، نشان دادند که افرادی که رضایت بیشتر از محیط کار خود دارند امید، خوش بینی و تاب آوری بالاتری دارند.

والتون (۲۰۰۵ الف) بیان می کند که توانمندسازی روانشناختی سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان نتیجه کیفیت زندگی کاری می شود و موجب خودکارآمدی، اعتماد به نفس و احساس شایستگی کارکنان در انجام وظایف شان می گردد.

والتون (۲۰۰۵ ب) در پژوهش خود با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری و انگیزش کارکنان، نشان داد که کیفیت زندگی کاری باعث نگرش های مثبت، افزایش بهره وری و انگیزش در کارکنان می شود.

میلیمن و همکاران^۲ (۲۰۰۳) در تحقیقی به بررسی معنویت در محیط کار پرداختند. آنها معتقدند اگرچه از منظر تاریخی، معنویت ریشه در مذهب دارد، و لیکن برای برخی افراد، معنویت ریشه در مذهب دارد و برای برخی دیگر از افراد، معنویت در محیط کار شامل ارتباط با هیچگونه دین خاصی نمیشود. آنها جدیدترین تحقیق تجربی در این زمینه را به کمک پرسشنامه مصاحبه هایی که با مدیران منابع انسانی انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که پاسخ دهندگان بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می شوند.

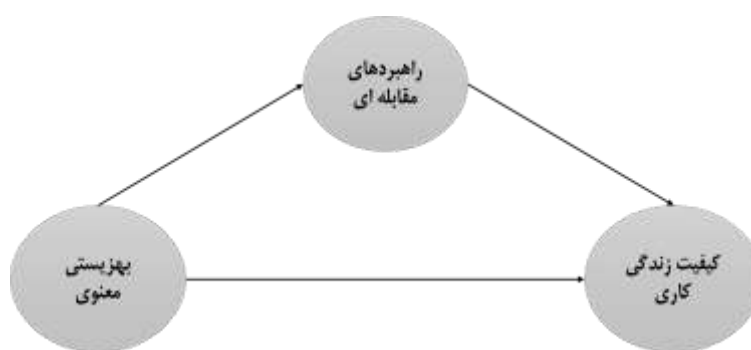
1 Oksanen et al.

2 Milliman

رکوئنا^۱ (۲۰۰۳) در سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری، تأثیر پنج مؤلفه سرمایه اجتماعی (اعتماد، روابط اجتماعی، تعهد، ارتباطات و تأثیرگذاری) بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری را در اسپانیا بررسی کرد. نتایج حاصل از پژوهش او نشان داد که تعهد شغلی مردان بیشتر از زنان ولی ارتباطات در محیط کاری در زنان بیشتر از مردان بود. همچنین روابط میان سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری معنادار بود.

۲-۵ مدل نظری پژوهش

مدل تحقیق حاضر یک مدل تلفیقی است که به بررسی تأثیر بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس پرداخته است (شکل ۱-۲). در مدل ارائه شده، متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی به نمایش گذاشته شده است. در این مدل، بهزیستی معنوی به عنوان متغیر مستقل و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. اینکه متغیر مهارت مقابله‌ای به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق در نظر گرفته شده است.



شکل ۱-۲: مدل مفهومی پژوهش

۲-۶ جمع‌بندی

با توجه به بررسی و مطالعه ی مبانی نظری و پیشینه ها شواهد حاکی از آن می باشد که طور کلی کیفیت زندگی کاری از مقوله‌های مهم برای سازمان‌ها و بسیاری از مشاغل می‌باشد. همانطور که مشاهده شد در مطالعات گذشته در داخل کشور و همچنین در خارج از کشور کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال مورد توجه قرار نگرفته است و بنظر می رسد این مقوله قابل بررسی و کاربردی باشد تا بتوان با نتایج حاصل از این تحقیق به بهبود کیفیت زندگی کارکنان منجر شد. همچنین در مطالعاتی به کیفیت زندگی کارکنان برخی سازمان‌ها پرداخته‌اند که باید اظهار کرد در این میان متغیرهای مهمی همچون بهزیستی معنوی و مهارت های مقابله ای دور از چشم محققان گذشته مانده است و به همین جهت محقق در نظر دارد از این دو متغیر به عنوان بهبود دهنده‌های کیفیت زندگی کاری داوران استفاده کند. در این میان شغل داوری از مشاغل حساس بخصوص در ورزش پر طرفدار فوتبال می باشد که برای بهتر کردن و بالا بردن کیفیت زندگی این افراد ضرورت دارد راهبردهای مقابله‌ای مناسب را به کار بگیرند تا بتوانند در شرایط مهم و خطیر و استرس‌زای داوری در زمین بازی و در اوج حساسیت مسابقات ورزشی خود را کنترل کنند و تنش‌ها و هیجانات خود را مهار کنند. در این میان یکی از مقوله‌هایی که به شکل محسوس می تواند نقش میانجی بازی کند و تأثیر مثبت خود را بگذارد مسئله ی معنویت می باشد که ما در این پژوهش قصد داریم نقش آن را بررسی کنیم تا ببینیم رشد و توسعه معنویت در بین داوران چقدر می تواند به کمک راهبردهای مقابله ای بیاید و در کیفیت زندگی داوران نقش آفرینی کند. در همین راستا هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت های مقابله ای در کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس می باشد.

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

در فصل حاضر به روش‌شناسی پژوهش شامل روش، جامعه و نمونه آماری، روش‌های جمع‌آوری داده-ها، ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش‌های تحلیل آماری پرداخته شده است.

۱-۳ روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی آن که بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس است، از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی انجام گرفت و از نوع طرح‌های همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است.

۲-۳ جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق را کلیه داوران مرد و زن فوتبال استان فارس تشکیل داده است که در لیگ‌های دسته اول، دوم و سوم و همچنین لیگ برتر، در سال ۱۴۰۰ در مسابقات شهرستانی، استانی و کشوری به قضاوت پرداخته‌اند. تعداد افراد جامعه تحقیق ۱۶۰ نفر از استان فارس بوده است.

۳-۳ نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

برای انتخاب نمونه پژوهش به دلیل محدود بودن جامعه تحقیق با استفاده از روش تمام شمار تعداد ۱۶۰ نفر از داوران فوتبال استان فارس به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند، که پس از توزیع الکترونیکی پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۴۰ پرسشنامه صحیح و تکمیل شده جمع‌آوری گردید.

۴-۳ روش و ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق در دو بخش به جمع‌آوری داده‌ها اقدام شد که در ذیل به آن‌ها اشاره گردیده است.

الف) مطالعات کتابخانه‌ای

در مرحله اول، جهت جمع‌آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از منابع کتابخانه‌ای، مجلات، نشریات و مقالات داخلی و خارجی مستخرج از سایت‌های مرتبط اینترنتی و پایان‌نامه‌ها و رساله‌های مرتبط با موضوع استفاده شد.

ب) تحقیقات میدانی

در مرحله دوم، به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و اندازه‌گیری متغیرها با توجه به اهداف تحقیق، از ابزار اندازه‌گیری متناسب استفاده شد که شامل چهار پرسشنامه است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

- **سوالات جمعیت شناختی:** این بخش از پرسشنامه به وسیله محقق تهیه شده است و در آن داده‌های مربوط به جنسیت، وضعیت تأهل، سن، تحصیلات، سابقه داوری و سابقه گذراندن دوره‌های آموزشی جمع‌آوری گردید.

- **پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای:** برای اندازه‌گیری متغیر مهارت‌های مقابله‌ای از پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۷ گویه است که ۷ بعد (کنار آمدن با سختی‌ها (۱-۸-۱۵-۲۲)، انتقاد پذیری (۲-۹-۱۶)، تمرکز (۳-۱۰-۱۷-۲۳)، اعتماد بنفس و انگیزش (۴-۱۱-۱۸-۲۴)، هدف‌گزینی و آمادگی ذهنی (۵-۱۲-۱۹-۲۵) خوب داوری کردن تحت فشار (۶-۱۳-۲۰-۲۶)، رهایی از نگرانی (۷-۱۴-۲۱-۲۷). مقیاس اندازه‌گیری گویه‌ها طیف ۵ ارزشی لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) بود.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای اندازه‌گیری متغیر کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) دارای ۲۴ گویه و ۵ بعد فرصت در کار (۱-۵-۱۳-۲۰)، دستمزد عادلانه و مزایا (۷-۱۰-۱۵-۱۷)، محیط کاری سالم (۲-۹-۱۱)، روابط با همکاران (۳-

۱۲-۱۸-۲۱)، حمایت سازمانی و توسعه حرفه ای (۴-۶-۸-۱۴-۱۶-۱۹-۲۲) استفاده شده است. مقیاس اندازه‌گیری گویه‌ها طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. پرسشنامه بهزیستی معنوی: برای اندازه‌گیری متغیر بهزیستی معنوی از پرسشنامه بهزیستی معنوی گلپرور، دارایی و خیاطان (۱۳۹۳) استفاده شده است. مقیاس اندازه‌گیری گویه‌ها طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود.

۳-۵ روایی و پایایی ابزار تحقیق

برای بررسی روایی صوری و محتوایی ابزار راهبردهای مقابله‌ای، کیفیت زندگی کاری و بهزیستی معنوی از ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و داوران فوتبال نظرخواهی شد تا نظرات تخصصی خود را اعلام نمایند. سپس بعد از جمع‌آوری داده‌ها، پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی سازه (برازش) ابزار با استفاده از روش تحلیل عاملی تأیید، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید که نتایج کلی در فصل چهارم گزارش شده است.

۳-۶ روش اجرای تحقیق

پس از تأیید ابزار پژوهش، پرسشنامه به صورت آنلاین طراحی شد. به هیئت داوران استان فارس مراجعه و با هماهنگی‌های لازم، شماره تلفن داوران گرفته شد، سپس با داوران ارتباط برقرار کرده و به صورت مجازی لینک پرسشنامه برای آنها ارسال و پرسشنامه توسط داوران تکمیل شد و پس از آن اطلاعات پرسشنامه‌ها با توجه به اینکه همه‌ی سوالات گزینه پاسخ اجباری آنها فعال شده بود لذا همه پرسشنامه‌های پاسخ داده شده کامل و بدون ایراد وارد نرم افزار و مورد تحلیل قرار گرفت که یافته‌های کامل در فصل چهارم شرح داده شده است.

۳-۷ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو دسته روش‌های آماری توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. در بخش آمار توصیفی از روش‌هایی نظیر میانگین، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی جهت به آزمون گذاشتن فرضیه‌ها از معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. بدین منظور از نرم افزارهای آماری SPSS (نسخه ۲۴) و Smart-PLS 3.2.8 استفاده شد.

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل حاضر به تجزیه و تحلیل داده‌ها اختصاص دارد، تحلیل داده‌ها در دو قسمت مجزا و مرتبط با هم به انجام رسیده است. در قسمت اول که به مربوط به آمار توصیفی داده‌های پژوهش است، ابتدا بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی و با استفاده از جداول فراوانی، توصیفی از نمونه آماری پژوهش ارائه و در ادامه متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از مهم‌ترین شاخص‌های آمار توصیفی (گرایش مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع) توصیف گردیده‌اند. در قسمت دوم که به آمار استنباطی پژوهش و به عبارتی آزمون فرضیه‌های پژوهش اختصاص دارد و محور اصلی این فصل محسوب می‌شود، جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس‌محور استفاده گردیده است.

۴-۱ توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

۴-۱-۱ سن

همان‌گونه که در جدول ۴-۱ ملاحظه می‌شود، دامنه سنی ۲۰ تا ۲۵ سال، بیشترین فراوانی و دامنه سنی بیشتر از ۴۱ سال کمترین فراوانی پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سن

سن	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۲۵ سال	۵۰	۳۵/۷
۲۶ تا ۳۰ سال	۳۹	۲۷/۹
۳۱ تا ۳۵ سال	۳۳	۲۳/۶
۳۶ تا ۴۰ سال	۱۲	۸/۶
بیشتر از ۴۱ سال	۶	۴/۳
جمع	۱۴۰	۱۰۰

۴-۱-۲ جنسیت

با توجه به جدول ۴-۲ می‌توان بیان کرد که از مجموع ۱۴۰ نفر آزمودنی‌های مورد مطالعه، ۱۳۰ نفر (۹۲/۹٪) را مردان و ۱۰ نفر (۷/۱٪) مابقی را زنان تشکیل دادند.

جدول ۴-۲ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۰	۷/۱
مرد	۱۳۰	۹۲/۹
جمع	۱۴۰	۱۰۰

۴-۱-۳ وضعیت تاهل

با توجه به جدول ۴-۳ می‌توان بیان کرد که از مجموع ۱۴۰ نفر داوران، ۴۴ نفر (۳۱/۴ درصد)، متأهل و ۹۶ نفر (۶۸/۶ درصد) مجرد بوده‌اند.

جدول ۴-۳ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
متاهل	۴۴	۳۱/۴
مجرد	۹۶	۶۸/۶
جمع	۱۴۰	۱۰۰

۴-۱-۴ سطح تحصیلات

چنانچه در جدول (۴-۴) ملاحظه می‌شود، سطح تحصیلات ۲۳/۶ درصد از نمونه‌های پژوهش دیپلم، ۱۵ درصد فوق دیپلم، ۴۵ درصد لیسانس، ۱۵ درصد فوق لیسانس و ۱/۴ درصد دکتری بودند؛ به-

طوری که سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های پژوهش لیسانس و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش دکتری بوده‌اند.

جدول ۴-۴ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۳۳	۲۳/۶
فوق دیپلم	۲۱	۱۵/۰
لیسانس	۶۳	۴۵/۰
فوق لیسانس	۲۱	۱۵/۰
دکتری	۲	۱/۴
جمع	۱۴۰	۱۰۰

۴-۱-۵ سابقه داوری

چنانچه در جدول ۴-۵ ملاحظه می‌شود، سابقه داوری ۴۴/۳ درصد از نمونه‌های پژوهش ۵ سال و کمتر، ۲۵ درصد ۶-۱۰ سال، ۲۱/۴ درصد ۱۱-۱۵ سال، ۵/۷ درصد ۱۶-۲۰ سال و ۳/۶ درصد بیش از ۲۱ سال بوده است. به‌طوری که سابقه فعالیت اکثر نمونه‌های پژوهش ۵ سال و کمتر و کمترین فراوانی مربوط به دامنه بیش از ۲۱ سال بوده است.

جدول ۴-۵ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سابقه داوری

سابقه داوری	فراوانی	درصد
۵ سال و کمتر	۶۲	۴۴/۳
۶ تا ۱۰ سال	۳۵	۲۵/۰
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	۲۱/۴
۱۶ تا ۲۰ سال	۸	۵/۷
بیشتر از ۲۱ سال	۵	۳/۶
جمع	۱۴۰	۱۰۰

۴-۱-۶ سطح داوری

چنانچه در جدول ۴-۶ ملاحظه می‌شود، سطح داوری ۱۷/۹ درصد از نمونه‌های پژوهش لیگ برتر، ۹/۳ درصد دسته اول، ۸/۶ درصد دسته دوم، ۱۲/۱ درصد دسته سوم و ۴۱/۴ درصد استانی و ۱۰/۷ درصد شهرستانی بوده اند. سطح داوری اکثر نمونه‌های پژوهش استانی و کمترین فراوانی مربوط به دسته دوم بوده است.

جدول ۴-۶ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سطح داوری

سطح داوری	فراوانی	درصد
لیگ برتر	۲۵	۱۷/۹
دسته اول	۱۳	۹/۳
دسته دوم	۱۲	۸/۶
دسته سوم	۱۸	۱۲/۱
استانی	۵۸	۴۱/۴
شهرستانی	۱۵	۱۰/۷
جمع	۱۴۰	۱۰۰

۴-۲ توصیف آماری متغیرهای پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۴-۷ مشاهده می‌شود، میانگین تمام ابعاد متغیرهای پژوهش بالاتر از سطح متوسط است و از نظر آزمودنی‌ها متغیر بهزیستی معنوی ($4/30 \pm 0/65$) دارای بیشترین میانگین امتیاز و مؤلفه کیفیت زندگی کاری ($3/61 \pm 0/58$) دارای کمترین میانگین امتیاز است.

جدول ۴-۷ مقادیر میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای پژوهش

ابعاد مدل پژوهش	میانگین	انحراف معیار
بهزیستی معنوی	۴/۳۰۷	۰/۶۵۱
مهارت‌های مقابله‌ای	۳/۸۹۰	۰/۴۷۲
کیفیت زندگی کاری	۳/۶۱۴	۰/۵۸۶

۴-۳ آمار استنباطی

۴-۳-۱ بررسی پیش فرض های مدل سازی معادلات ساختاری (مؤلفه محور)

استفاده از نرم افزار Smart-PLS بیشتر در مواردی متناسب است که پژوهشگر قصد پیش بینی متغیرهای مکنون (پنهان) مدل یا شناسایی روابط میان آنها (مانند مراحل اولیه تکوین نظریه) را دارد. لازم به ذکر است که استفاده از این رویکرد یعنی رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)، نیازی به رعایت پیش فرض های خاص همچون توزیع نرمال داده ها، مقیاس اندازه گیری آنها و داشتن حجم بالایی از نمونه ها ندارد؛ با این حال قبل از اجرای مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، ابتدا باید پیش فرض عدم همخطی متغیرهای مستقل را بررسی نمود؛ چرا که رعایت این پیش فرض هم در مدل سازی معادلات ساختاری نسل اول (Amos) و هم در مدل سازی معادلات ساختاری نسل دوم (حداقل مربعات جزئی PLS) ضروری می باشد

۴-۳-۲ بررسی همخطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش

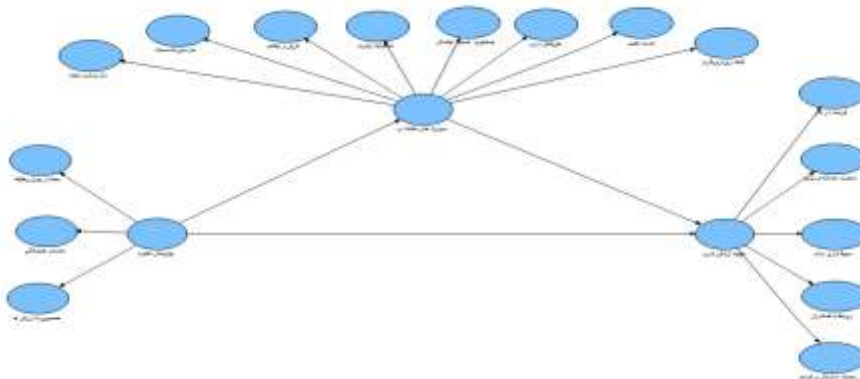
عدم وجود همخطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش یکی از مفروضات مدل سازی معادلات ساختاری (مؤلفه محور) است. منظور از همپوشی متغیرهای مستقل پژوهش این است که آیا بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد یا نه؟ رابطه همخطی، وضعیتی است که نشان می دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. همخطی کمابیش در همه مدل های رگرسیون وجود دارد اما آنچه که مهم است شدت همخطی بین متغیرهای برون زاست. چنانچه درجه همخطی بودن بالا باشد این امر ممکن است موجب عدم دقت و بی ثباتی در برآورد ضرایب رگرسیون شود و برازش مدل را زیر سؤال ببرد. چند روش جهت بررسی همخطی متغیرهای برون زا وجود دارد که متداول ترین روش، بررسی همبستگی متغیرهای مستقل پژوهش است؛ به طوری که همبستگی های بالاتر از ۰/۸۰ به عنوان وجود همخطی چندگانه تلقی می شود. در پژوهش حاضر، طبق جدول (۴-۸)، همبستگی بین دو متغیر مستقل بهزیستی معنوی و مهارت های مقابله ای برابر با

۰/۶۸ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است اما این مقدار گویای عدم همخطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد.

جدول ۴-۸. ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

بهریستی معنوی	مهارت‌های مقابله	کیفیت زندگی
بهریستی معنوی	۱	
مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۶۸۵**	۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۹۷**	۰/۶۰۱**
$p \leq 0.05^*$		$p \leq 0.01^{**}$

همبستگی تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند؛ به منظور درک بهتر اثر متغیرها لازم است از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شود؛ به‌طور دقیق‌تر جهت اطمینان یافتن از وجود داشتن و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ساختاری و مطلوبیت کلی مدل از رویکرد حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد.



شکل ۴-۱: مدل ساختاری و اندازه‌گیری

۴-۳-۳ برازش مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا^۱، روایی واگرا^۱ و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی^۲، ضرایب آلفای کرونباخ^۳ و پایایی ترکیبی^۴ است، بهره گرفته شد.

^۱. Convergent Validity

۴-۳-۴ آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان‌دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی (CR) به کار می‌برد. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر محاسبه می‌شود. لازم به ذکر است که برای محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادی دارد. مقدار ملاک برای مناسب بودن پایایی ترکیبی، بالای ۰/۷ می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). در این پژوهش به منظور سنجش بهتر پایایی از هر دوی این معیارها استفاده شد. روایی همگرا (AVE) معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. روایی همگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول ۴-۹: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

ابعاد	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
بهبودی معنوی	۱۰	۰/۹۰۶	۰/۹۲۲	۰/۵۴۶
مهارت‌های مقابله‌ای	۲۷	۰/۸۷۳	۰/۸۷۸	۰/۶۴۹
کیفیت زندگی کاری	۲۲	۰/۸۸۳	۰/۸۹۲	۰/۶۹۸

^۱. Discriminant Validity

^۲. Factor load coefficients

^۳. Cronbachs Alpha

^۴. Composite Reliability

همانگونه که در جدول ۴-۹ نشان داده شده است، هر سه متغیر پنهان پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد قبول دانست؛ روایی همگرایی بالای ۰/۵ برای متغیرها، نشان از تأیید روایی همگرایی متغیرهای پژوهش حاضر دارد.

۴-۳-۵- سنجش روایی واگرا و بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده
 بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه است که مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد و ضرایب معناداری آن نیز می‌بایست بالاتر از ۱/۹۶ باشد (جدول ۴-۱۰).

جدول ۴-۱۰: بارهای عاملی

t-value	بار عاملی	متغیرهای آشکار	متغیرهای پنهان
۲۱/۵۰۸	۰/۸۰۴	Q1	کیفیت زندگی کاری
۳۳/۱۷۵	۰/۸۱۸	Q2	
۹/۴۰۵	۰/۸۱۱	Q3	
۲۲/۶۱۳	۰/۶۹۵	Q4	
۶۳/۸۷۵	۰/۸۶۰	Q5	
۵/۸۱۷	۰/۸۳۴	Q6	
۶/۳۷۴	۰/۸۲۵	Q7	
۱۴/۷۳۵	۰/۷۴۷	Q8	
۷۷/۷۹۸	۰/۷۶۵	Q9	
۱۰/۵۰۲	۰/۸۲۱	Q10	
۳۷/۷۴۲	۰/۱۰۶۹۷	Q11	
۳۹/۱۸۲	۰/۸۷۴	Q12	
۷/۵۸۸	۰/۶۲۶	Q13	
۲۷/۲۳۳	۰/۶۷۷	Q14	
۲۹/۲۷۱	۰/۶۹۴	Q15	
۱۹/۲۵۳	۰/۸۵۳	Q16	
۸۴/۵۹۳	۰/۷۴۸	Q17	
۳۷/۲۵۶	۰/۸۰۶	Q18	
۹۰/۶۶۵	۰/۸۶۸	Q19	
۱۴/۷۸۵	۰/۹۰۸	Q20	
۸۴/۵۹۳	۰/۸۷۳	Q21	
۲/۱۲۱	۰/۷۹۷	Q22	
۴۶/۷۶۴	۰/۷۹۹	Q23	بهزیستی معنوی

متغیرهای پنهان	متغیرهای آشکار	بار عاملی	t-value
	Q24	۰/۸۰۴	۲۵/۱۵۶
	Q25	۰/۸۵۹	۷/۳۷۴
	Q26	۰/۶۷۸	۴۳/۸۹۴
	Q27	۰/۸۲۲	۳۶/۵۶۵
	Q28	۰/۷۵۵	۳/۲۵۸
	Q29	۰/۸۴۲	۳۴/۸۳۶
	Q30	۰/۸۴۱	۷/۶۷۱
	Q31	۰/۷۷۵	۸/۸۵۵
	Q32	۰/۷۷۸	۸/۱۰۵
	Q33	۰/۷۱۳	۱۰/۹۲۶
	Q34	۰/۸۷۶	۴۵/۲۲۸
	Q35	۰/۷۴۱	۹۳/۱۹۴
مهارت‌های مقابله‌ای	Q36	۰/۷۲۰	۴۲/۸۵۳
	Q37	۰/۹۲۳	۲۰/۷۸۲
	Q38	۰/۷۹۹	۴۶/۷۲۷
	Q39	۰/۹۶۹	۲۸/۷۵۸
	Q40	۰/۹۷۲	۲۰/۳۳۵
	Q41	۰/۹۷۸	۵/۶۵۸
	Q42	۰/۶۷۰	۱۷/۵۳۳
	Q43	۰/۷۱۰	۲۴/۵۰۴
	Q44	۰/۶۹۵	۱۳/۵۵۶
	Q45	۰/۷۳۳	۹۷/۲۸۴
	Q46	۰/۷۸۷	۹/۱۹۶
	Q47	۰/۷۹۴	۳/۱۱۴
	Q48	۰/۶۴۰	۶/۱۳۶
	Q49	۰/۶۵۲	۴/۱۹۶
	Q50	۰/۸۱۳	۳۶/۹۸۷
	Q51	۰/۸۴۴	۲۸/۹۸۹
	Q52	۰/۶۸۶	۶/۰۲۴
	Q53	۰/۶۳۶	۲۱/۵۷۵
	Q54	۰/۷۳۴	۷۶/۲۶۲
	Q55	۰/۸۴۳	۱۷/۶۰۴
	Q56	۰/۷۵۷	۴۳/۷۷۷
	Q57	۰/۸۴۲	۱۳/۳۸۶
	Q58	۰/۷۰۱	۲/۶۲۱
	Q59	۰/۸۰۴	۷/۵۲۷

بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل در این پژوهش بالاتر از ۰/۴ بوده است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری از معیار فورنل و لارکر و بارهای عاملی متقابل استفاده شد. بر اساس این معیارها، روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیشتری با شاخص‌هایش دارد (جدول ۴-۱۱).

جدول (۴-۱۱)، ماتریس بارهای عاملی متقابل

متغیرهای پنهان	کیفیت زندگی کاری	بهزیستی معنوی	مهارت های مقابله ای
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۰۴	۰/۲۲۲	۰/۴۲۱
	۰/۸۱۸	۰/۳۸۱	۰/۳۲۱
	۰/۸۱۱	۰/۳۳۰	۰/۳۰۳
	۰/۶۹۵	۰/۶۹۴	۰/۴۰۲
	۰/۸۶۰	۰/۶۶۶	۰/۳۹۹
	۰/۸۳۴	۰/۴۷۷	۰/۴۸۸
	۰/۸۲۵	۰/۴۸۹	۰/۴۰۷
	۰/۷۴۷	۰/۳۲۹	۰/۳۰۱
	۰/۷۶۵	۰/۲۵۴	۰/۵۵۰
	۰/۸۲۱	۰/۲۲۳	۰/۵۸۷
	۰/۰/۶۹۷	۰/۴۹۲	۰/۵۹۳
	۰/۸۷۴	۰/۵۳۷	۰/۴۵۳
	۰/۶۲۶	۰/۳۹۹	۰/۲۰۹
	۰/۶۷۷	۰/۲۳۹	۰/۵۵۲
	۰/۶۹۴	۰/۵۳۲	۰/۶۳۱
	۰/۸۵۳	۰/۵۲۴	۰/۲۵۹
	۰/۷۴۸	۰/۳۲۵	۰/۵۰۷
	۰/۸۰۶	۰/۴۰۷	۰/۲۲۲
	۰/۸۶۸	۰/۶۶۷	۰/۳۸۱
	۰/۹۰۸	۰/۳۲۴	۰/۳۳۰
	۰/۸۷۳	۰/۴۵۳	۰/۶۹۴
	۰/۷۹۷	۰/۳۳۲	۰/۶۶۶
بهزیستی معنوی	۰/۵۸۹	۰/۷۹۹	۰/۴۷۷
	۰/۵۸۹	۰/۸۰۴	۰/۴۸۹

متغیرهای پنهان	کیفیت زندگی کاری	بهزیستی معنوی	مهارت های مقابله ای
	۰/۴۴۱	۰/۸۵۹	۰/۱۴۳
	۰/۳۸۱	۰/۶۷۸	۰/۱۷۲
	۰/۲۲۹	۰/۸۲۲	۰/۵۲۳
	۰/۶۰۱	۰/۷۵۵	۰/۴۵۳
	۰/۳۲۱	۰/۸۴۲	۰/۵۵۵
	۰/۵۲۸	۰/۸۴۱	۰/۲۵۸
	۰/۶۰۱	۰/۷۷۵	۰/۳۱۵
	۰/۵۷۹	۰/۷۷۸	۰/۴۱۷
مهارت های مقابله ای	۰/۲۹۹	۰/۴۵۲	۰/۷۱۳
	۰/۴۲۱	۰/۶۵۲	۰/۸۷۶
	۰/۳۲۱	۰/۲۵۳	۰/۷۴۱
	۰/۳۰۳	۰/۵۸۸	۰/۷۲۰
	۰/۴۰۲	۰/۵۰۴	۰/۹۲۳
	۰/۳۹۹	۰/۴۳۹	۰/۷۹۹
	۰/۴۸۸	۰/۲۴۵	۰/۹۶۹
	۰/۴۰۷	۰/۵۰۷	۰/۹۷۲
	۰/۳۰۱	۰/۲۲۲	۰/۹۷۸
	۰/۵۵۰	۰/۳۸۱	۰/۶۷۰
	۰/۵۸۷	۰/۳۳۰	۰/۷۱۰
	۰/۵۹۳	۰/۶۹۴	۰/۶۹۵
	۰/۴۵۳	۰/۶۶۶	۰/۷۳۳
	۰/۲۰۹	۰/۳۵۴	۰/۷۸۷
	۰/۵۵۲	۰/۴۷۵	۰/۷۹۴
	۰/۶۳۱	۰/۴۸۰	۰/۶۴۰
	۰/۲۵۹	۰/۴۹۹	۰/۶۵۲
	۰/۳۵۴	۰/۳۱۷	۰/۸۱۳
	۰/۲۴	۰/۲۳۵	۰/۸۴۴
	۰/۳۲۹	۰/۵۵۵	۰/۶۸۶
	۰/۲۵۴	۰/۵۲۸	۰/۶۳۶
	۰/۲۲۳	۰/۶۰۱	۰/۷۳۴
	۰/۴۹۲	۰/۵۷۹	۰/۸۴۳
	۰/۵۳۷	۰/۲۹۹	۰/۷۵۷
	۰/۳۹۹	۰/۴۲۱	۰/۸۴۲
	۰/۲۳۹	۰/۳۲۱	۰/۷۰۱
	۰/۱۸۸	۰/۳۰۳	۰/۸۰۴

فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بررسی این امر در PLS به وسیله ماتریسی حاصل می‌شود که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول ۴-۱۲. ماتریس سنجش روایی واگرا

KZ	MM	BM	سازه
		۰/۷۳۸	بهبودی معنوی
	۰/۸۰۵	۰/۶۸۵	مهارت‌های مقابله‌ای
۰/۸۳۵	۰/۶۰۱	۰/۶۹۷	کیفیت زندگی کاری

همانگونه که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE مت

غیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر؛ به عبارتی روایی واگرای مدل در حد مناسبی بوده است.

۴-۳-۶ برازش مدل ساختاری

۴-۳-۶-۱ معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش-

بینی (Q^2)

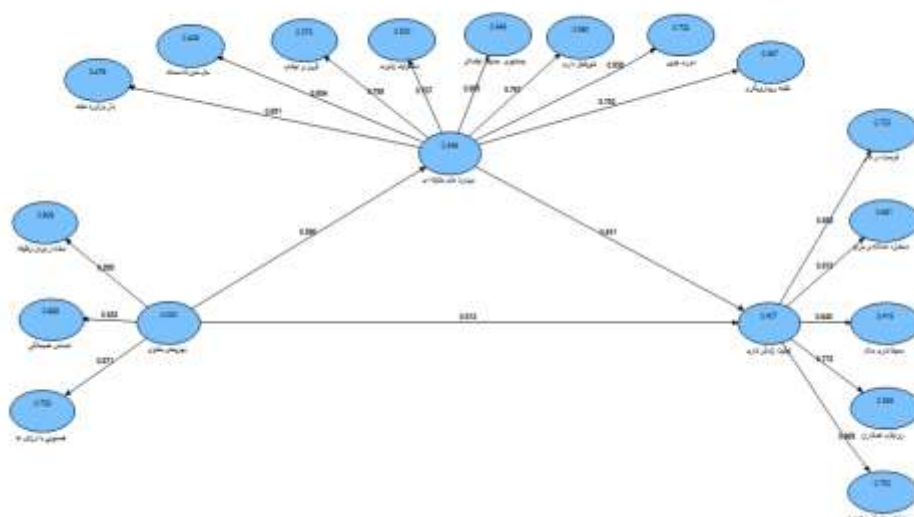
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش-

بینی (Q^2) بهره گرفته شد.

ضریب مسیر و معناداری (T-values): اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری،

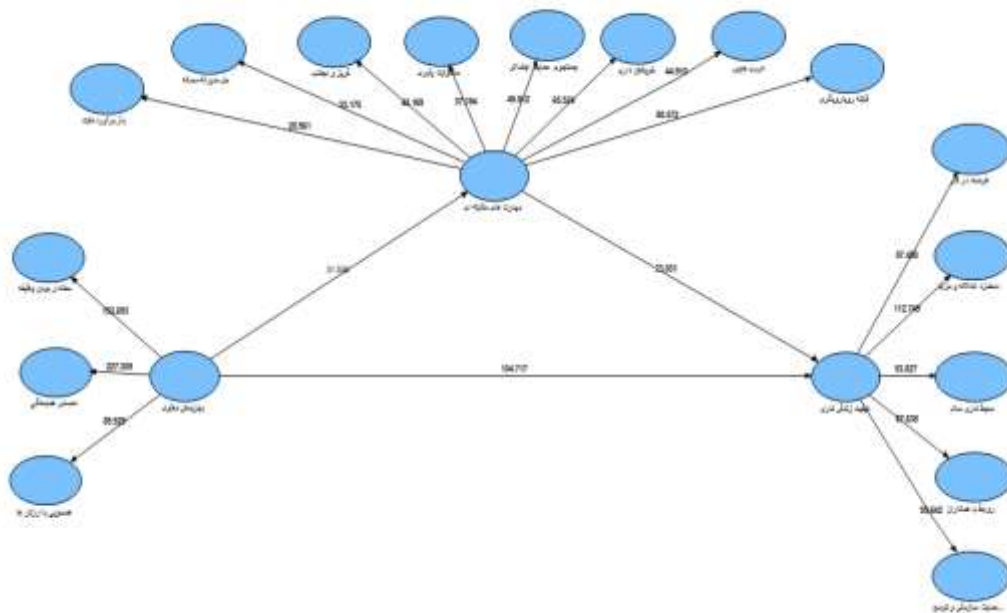
ضریب مسیر و معناداری آن است. مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). ضرایب مسیر مدل اجرا شده در

شکل (۲-۴) و معناداری آنها در شکل (۳-۴)، نشان داده شده است



شکل ۲-۴: ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2

همانطور که در مدل ترسیم شده (شکل ۲-۴) قابل ملاحظه است، متغیر برون‌زای بهزیستی معنوی به میزان ۰/۵۹ بر متغیر درون‌زای مهارت‌های مقابله‌ای و ۰/۴۴ بر کیفیت زندگی کاری و متغیر بهزیستی معنوی به میزان ۰/۶۱ بر کیفیت زندگی کاری اثرگذار است.



شکل ۳-۴: برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T

با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۳-۴)، می‌توان بیان کرد که متغیر بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری و مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۰/۹۹ دارد.

ضرایب R^2 متغیرهای پنهان: R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). همانگونه که در شکل (۲-۴) مشاهده می‌شود، مقدار R^2 برای متغیرهای مهارت‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۳۴ و ۰/۴۰ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، R^2 برای هر متغیر در سطح قوی ارزیابی می‌شود.

ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2): معیار Q^2 نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در

صورتی که این معیار در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن را دارد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). معیار Q^2 برای متغیرهای درون‌زای مهارت‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۶۴ و ۰/۶۹ محاسبه شده است که تا حدودی نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب متغیر برون‌زای بهزیستی معنوی دارد.

۴-۳-۷ مطلوبیت مدل کلی

در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۱ استفاده شد که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳)، حصول مقدار ۰/۴۸ درصد برای معیار GOF، برازش مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند.

$$R^2_{\text{Average}} = 0.377$$

$$AVE_{\text{Average}} = 0.631$$

$$R^2_{\text{Average}} \times AVE_{\text{Average}} = 0.237$$

$$GOF = \sqrt{R^2_{\text{Average}} \times AVE_{\text{Average}}} = 0.487736$$

۴-۴ آزمون فرضیه‌های تحقیق

۴-۴-۱ فرضیه اول

H1: مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری دارد.

H0: مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری ندارد.

¹. Goodness of Fit

ضریب مسیر بین مؤلفه‌های این فرضیه ۰/۴۴۱ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۲۳/۸۳۱ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. مهارت‌های مقابله‌ای بطور مستقیم و مثبت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد و به میزان ۴۴/۱٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌نماید.

۴-۴-۲ فرضیه دوم

- H1: بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری دارد.
- H0: بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری ندارد.

ضریب مسیر بین مؤلفه‌های این فرضیه ۰/۶۱۳ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۱۰۴/۷۱۷ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بهزیستی معنوی بطور مستقیم و مثبت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد و به میزان ۶۱/۳٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌نماید.

۴-۴-۳ فرضیه سوم

- H1: بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران استان فارس تأثیر معنادار دارد.
- H0: بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران استان فارس تأثیر معنادار ندارد.

ضریب مسیر بین مؤلفه‌های این فرضیه ۰/۵۹۰ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۳۱/۵۳۰ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بهزیستی معنوی بطور مستقیم و مثبت بر مهارت‌های مقابله‌ای تأثیر می‌گذارد و به میزان ۵۹/۰٪ از تغییرات مهارت‌های مقابله‌ای را تبیین می‌نماید.

۴-۴-۴ فرضیه چهارم

H1: بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس تأثیر معنی داری دارد.

H0: بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس تأثیر معنی داری ندارد.

ضریب مسیر بین مؤلفه‌های این فرضیه ۰/۲۴۲ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۹/۸۵۹ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. لذا مهارت‌های مقابله‌ای توانسته است بین بهزیستی معنوی و کیفیت زندگی کاری نقش میانجی داشته باشد.

مطابق با نتایج بدست آمده در جدول ۴-۱۳ ضرایب معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ برای فرضیه غیرمستقیم پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۴-۱۳ بررسی نقش میانجی

فرضیه پژوهش		اثرات غیرمستقیم	
فرضیه اصلی		بهزیستی معنوی ← مهارت‌های مقابله‌ای ← کیفیت زندگی کاری	
ضریب مسیر: ۰/۲۴۲	ضریب معناداری: ۹/۸۵۹	نوع رابطه: غیرمستقیم	نتیجه: تأیید میانجی

مطابق با نتایج بدست آمده در جدول ۴-۱۵ ضرایب معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ برای فرضیه غیرمستقیم پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

۴-۴-۴-۱ آزمون سوبل

آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab ، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه است که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد ab و توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p -value برای ab به دست آورد.

بطور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z -Value را برای فرضیه اصلی از رابطه زیر بدست می‌آوریم

$$Z = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*S^2a)+(a^2*S^2b)}} = 3/78$$

در این رابطه:

- a . ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
 - b . ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
 - Sa . خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
 - Sb . خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته
- با توجه به نتایج آزمون سوبل، متغیر میانجی تأثیر مستقیمی بر رابطه متغیر مستقل و وابسته داشته است.

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

در این فصل ابتدا خلاصه تحقیق ذکر می‌شود و در مرحله بعدی به یافته‌های توصیفی تحقیق اشاره خواهد شد. سپس در بحث و بررسی به نتایج به دست آمده به صورت مختصر اشاره می‌شود و ضمن مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات مشابه در داخل و خارج کشور به بحث پیرامون آن‌ها پرداخته خواهد شد. در پایان نیز محدودیت‌های تحقیق، پیشنهادات برگرفته از یافته‌های تحقیق و همچنین پیشنهادات برای محققان آینده بیان می‌شود.

۵-۱ خلاصه تحقیق

کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعاتی است که اخیراً به لحاظ ضرورت در سازمان‌های مختلفی که درصدد افزایش کیفیت زندگی کاری منابع انسانی خود هستند مورد توجه بسیاری از مسئولان و مدیران قرار گرفته است و مسئله‌ای پیچیده از متغیرهای محیط کاری و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای افزایش رضایتمندی کارکنان و برای جذب و نگهداری کارکنان هر سازمانی ضروری است. با توجه به این‌که جامعه دآوری در عرصه ورزش نیازمند آرامش و انگیزه هستند، لذا روحیات رفتاری آنان در محیط‌های ورزشی همواره در دید ورزشکاران بوده و تبعیت ورزشکاران از فرامین داوران در عرصه رقابت همواره بستگی به نوع عملکرد آنان دارد. این دسته از افراد در محیط‌های کاری خود به دنبال گسترش نقش معنویت هستند، چون اعتقاد دارند خلق محیط‌های کاری انسانی و معنوی موجب ایجاد موقعیت‌های مثبت و شایسته برای آنان می‌شود. محیط کاری که ویژگی‌های معنوی دارد، تأثیر مستقیمی بر موفقیت دارد؛ چرا که موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت و کاهش استرس، خستگی و غیبت در محیط‌های ورزشی می‌شود. از طرفی کیفیت زندگی کاری موجب همسویی بین ورزشکاران (داوران) در عرصه ورزش می‌شود، به طوری که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایتمندی، انگیزه و نگهداشت افراد در هر محیط ورزشی الزامی است. با بهبود کیفیت زندگی می‌توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تأمین کرد، یعنی به نوعی از راهبردهای مقابله‌ای نیز برای کاهش استرس و ایجاد اعتماد به نفس در این دسته از افراد استفاده می‌شود. بنابراین، هدف از این

تحقیق، بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس است.

این تحقیق از نظر نوع همبستگی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا میدانی (پرسشنامه) می‌باشد. جامعه آماری تحقیق تمامی داوران رسمی فوتبال استان فارس بود (۱۶۰) که از بین آنها نمونه مورد نظر به صورت تمام شمار انتخاب شد که تعداد ۱۴۰ نفر پاسخگو بودند. ابزار سنجش متغیرهای این پژوهش شامل سه پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای لازاروس و فوالکمن (۲۰۰۳)، کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) و بهزیستی معنوی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) بود. روایی ابزار اندازه‌گیری از طریق روایی صوری و محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. پس از تأیید ابزار مناسب به صورت آنلاین طراحی شد. به هیئت داوران استان فارس مراجعه و با هماهنگی‌های لازم، شماره تلفن داوران گرفته شد، سپس با داوران ارتباط برقرار کرده و به صورت مجازی پرسشنامه برای آنها ارسال و پرسشنامه توسط داوران تکمیل شد و پس از آن اطلاعات پرسشنامه‌ها با توجه به اینکه همه‌ی سوالات گزینه پاسخ اجباری آنها فعال شده بود لذا همه پرسشنامه‌های پاسخ داده شده کامل و بدون ایراد وارد نرم افزار و مورد تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از نرم افزارهای آماری SPSS (نسخه ۲۴) و Smart-PLS 3.2.8 استفاده شد.

نتایج توصیفی نشان داد، که از میان پاسخ دهندگان زنان با فراوانی ۷/۱ درصد معادل ۱۰ نفر کمترین افراد را در میان نمونه آماری تشکیل دادند و آقایان با ۹۲/۹ درصد معادل ۱۳۰ نفر در رتبه‌ی اول قرار داشتند. ۶۸/۶ درصد داوران معادل ۹۶ نفر را افراد مجرد تشکیل دادند و متأهلین با ۳۱/۴ درصد معادل ۴۴ نفر در رتبه‌ی دوم قرار دارند. همچنین اکثر آزمودنی‌ها افراد با سن ۲۰ تا ۲۵ سال بودند که ۳۵/۷ درصد نمونه آماری (۵۰ نفر) را تشکیل دادند. افراد بین ۵۱ تا ۶۰ سال نیز کمترین فراوانی را

به خود اختصاص داده‌اند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با لیسانس بود که ۶۳ نفر از نمونه آماری را تشکیل داده‌اند (۴۵/۰ درصد). بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای مدرک دیپلم با فراوانی ۳۳ نفر بود. اکثر نفرات نمونه آماری را افراد با سابقه داوری ۵ سال و کمتر، بودند که ۴۴/۳ درصد نمونه آماری (۶۲ نفر) را تشکیل می‌دادند. افراد با سابقه داوری بیشتر از ۲۰ سال نیز کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین اکثر نفرات نمونه آماری را افراد با سطح داوری استانی، تشکیل می‌دهند که ۴۱/۴ درصد نمونه آماری (۵۸ نفر) می‌شود. افراد با سطح داوری دسته دوم نیز کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

۵-۲ بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش حاکی از آن است که مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری دارد. مهارت‌های مقابله‌ای بطور مستقیم و مثبت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد و به میزان ۴۴/۱٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌نماید. این نتیجه با نتایج پژوهش معتمدی و همکاران (۱۳۹۹)، کمالی نژاد و همکاران (۱۳۹۹)، محمدابراهیمی جهرمی و تقوایی نیا (۱۳۹۸)، ندائی و همکاران (۱۳۹۵)، روحانی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) و همچنین رخمان (۲۰۲۱)، داکاستا و همکاران (۲۰۲۰)، لاتکتات و دوراند (۲۰۱۱) و ستین (۲۰۱۰) همخوانی داشت. در واقع باید اذعان داشت که همواره در تحقیقات گذشته و حال، مقوله‌ی مهارت‌های مقابله‌ای از جمله مواردی می‌باشد که در مشاغل و سازمان‌های مختلف می‌توانند ایجاد کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان باشد. افرادی که مهارت‌های مقابله‌ای مناسب اعمال می‌کنند به رویدادهای استرس‌زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری می‌نگرند. در نتیجه اختلال‌های هیجانی کمتری در محیط کار تجربه می‌کنند و در نتیجه کیفیت زندگی بالاتری تجربه می‌کنند. استفاده از شیوه‌های مقابله‌ای باعث می‌شود فرد مشکلات را به اجزا کوچک و قابل کنترل تبدیل نموده و در جستجوی اطلاعات و بررسی شقوق مختلف مشکل و هدایت اعمال و رفتار برآید. داوران فوتبال نیز از جمله افرادی هستند که در

تنش و شرایط حساسی قرار دارند و برای اینکه بتوانند کیفیت زندگی خود را بالا ببرند لازم است که خودشان و مسئولین مربوطه به آموزش و آگاهی از مهارت‌های مقابله‌ای اهتمام ورزند.

نتایج پژوهش نشان داد که بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری دارد. بهزیستی معنوی بطور مستقیم و مثبت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد و به میزان ۶۱/۳٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌نماید. این نتایج با یافته‌های ربیعی و همکاران (۱۳۹۹)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)، اخروی و همکاران (۱۳۹۸)، زارعی (۱۳۹۷)، رئیسی و همکاران (۱۳۹۷)، مددی زاده و پورسلطانی زرنندی (۱۳۹۷)، زردشتیان و حسینی (۱۳۹۷)، سیف پناهی شعبانی و رضایی (۱۳۹۶)، حیدرزاده (۱۳۹۵)، ذوالفقاریان و نجات (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۳۹۴)، صالحی و همکاران (۱۳۹۴) و همچنین با مطالعات سلیمان (۲۰۱۵)، سودیبیو (۲۰۱۴) و دسای (۲۰۰۹) همخوانی است. افراد دارای بهزیستی معنوی شیوه زندگی سالم‌تری دارند، امیدوارتر هستند و از ثبات روانی و رضایت از زندگی بیشتری برخوردارند و در نتیجه کیفیت زندگی بالاتری دارند (نیوپورت، ۲۰۰۶). در مطالعات صورت گرفته و همچنین مطالعه حاضر مشخص شده است که وجود بهزیستی معنوی در کارکنان یکی از ایجاد کننده‌های کمال و آرامش در کار است که از احساسات معنوی و ارتباط با خدا نشئت می‌گیرد و باعث افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شود. معنویت نیرویی فراهم می‌کند که بر حالات جسمی، احساسات، افکار و ارتباطات تأثیر می‌گذارد. بهزیستی معنوی به افراد در برابر اثرات منفی استرس کمک می‌کند و به صورت رضایت از ارتباط با یک وجود برتر تعریف می‌شود که به هدفمندی، رضایت از زندگی و کیفیت زندگی کاری می‌انجامد (کیمیا، ۲۰۰۰). در این میان داوران فوتبال با توجه به قضاوت‌های حساس خود ممکن است تحت فشار و استرس قرار گیرند و وجود معنویت و بهزیستی معنوی سبب اتصال افراد با یک منبع بی‌نهایت شده که در هر شرایطی از آن به عنوان پشتوانه یاد می‌کنند و با اتکا به این منبع فرد برای خود پیوندی معنوی با خدا ایجاد کرده و نتیجه آن کاهش اضطراب، استرس و افزایش کیفیت زندگی خواهد بود. نتایج پژوهش زارعی (۱۳۹۷) نشان داد بین معنویت محیط کار با کیفیت زندگی کاری

رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. 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. دسائی^۱ (۲۰۰۹) پژوهشی در مورد معنویت سازمانی نشان داد که اگر معنویت در محل کار به عنوان بهترین عمل پذیرفته شده باشد، برای سازمانی که در پی تمرین و آموزش معنویت است، از لحاظ اقتصادی نیز بهتر است.

از دیگر نتایج پژوهش تأثیر مثبت و معنادار بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران استان فارس است. بهزیستی معنوی بطور مستقیم و مثبت بر مهارت‌های مقابله‌ای تأثیر می‌گذارد. این یافته پژوهش با نتایج جعفری و همکاران (۱۳۹۴) همراستا می‌باشد. در دهه‌های اخیر بر نقش معنویت و متغیرهای مرتبط با آن نظیر بهزیستی معنوی در حوزه روانشناسی مثبت تأکید شده است (جعفری و همکاران، ۱۳۹۴). افراد برخوردار از بهزیستی معنوی با این نگرش که خداوند آنان را یاری خواهد کرد، عوامل استرس‌زا را به عنوان عامل تهدید کننده در نظر نمی‌گیرند بلکه به طور مثبت از این موقعیت استفاده کرده و اعتماد به نفس و توانایی خود را در مقابله با مشکلات افزایش می‌دهند و از راهبردهای مناسب برای مقابله با شرایط استفاده می‌کنند. داوران فوتبال باید از با شناسایی و آگاهی کامل از راهبردهای مختلف جهت تسلط به شرایط استرس‌زا اهتمام ورزند/

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس تأثیر معناداری دارد. علاوه بر اینکه بهزیستی معنوی می‌تواند عامل مهمی در بهبود کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال باشد نتایج حاکی از آن است که مهارت‌های مقابله‌ای نیز مکملی می‌باشد که می‌تواند با وجود بهزیستی معنوی در ایجاد و بالا بردن کیفیت زندگی داوران تأثیر مثبت داشته باشد. کیفیت زندگی کاری برای همه مشاغل و کارکنان و در سازمان‌های گوناگون همواره مورد توجه بوده است، از طریق بالا بردن کیفیت زندگی داوران فوتبال می‌توان شاهد کیفیت عملکرد و قضاوت‌های سالم‌تر و دور از فشار و استرس بود. در همین زمینه

¹ Desai

مومنی و شهبازی‌راد (۱۳۹۱) نشان دادند معنویت، تاب‌آوری و راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار ۳۸ درصد واریانس کیفیت زندگی را پیش‌بینی کرد. بین تاب‌آوری، معنویت و راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار با کیفیت زندگی رابطه مثبت وجود داشت. بین راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار با کیفیت زندگی رابطه منفی مشاهده شد. با توجه به این که متغیرهای تاب‌آوری، معنویت و راهبردهای مقابله‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای کیفیت زندگی هستند، می‌توان با ایجاد چنین ظرفیت‌هایی کیفیت زندگی را ارتقاء بخشید.

به طور کلی باید اظهار داشت راز و نیاز با خدا، تجربه معنوی مثبت و مفید در کار، جهت‌گیری معنوی صحیح در امور، احساس نشاط معنوی در کارها و امور، احساس رضایت معنوی از کارها و امور روزمره، احساس نزدیکی به خداوند حین انجام کار، حس خداوند هر لحظه، نقش خداوند در بهزیستی و سلامتی، آرامش خاطر از آینده، رابطه معنوی و آرامش‌بخشی با خداوند در کارها و امور از جمله مواردی هستند که بهزیستی معنوی در کار را برای داوران ایجاد می‌کند و همچنین مواردی همچون مثبت و بالانگیزه بودن، ناراحت نشدن از انتقادات بازیکنان، کادر فنی و رسانه‌ها، حفظ تمرکز در رقابت‌ها، استفاده از مهارت و استعداد لازم در کار داور، تعیین اهداف، حفظ آرامش در موقعیت‌های تنش و استرس‌آور، مدیریت افکار مزاحم، اعتماد به نفس بالا، خود‌کنترلی، بهبود مهارت‌ها، مدیریت کردن موقعیت‌های غیرمنتظره و همچنین هدایت درست افکار و رهایی از فشار و استرس خارجی نیز مواردی هستند که مهارت‌های مقابله‌ای فرد را بالا برده و در مجموع با توجه به نتایج تحقیق حاضر برای اینکه کیفیت زندگی داوران بالا برود بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای از جمله عوامل مهمی هستند که پیش‌بینی‌کننده‌ی کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال می‌باشند. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت بهزیستی معنوی و همچنین مهارت‌های مقابله‌ای از عوامل مهم و مکمل در ایجاد و بالا بردن کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس می‌باشند. کیفیت زندگی کاری برای داوران، فرصت کافی برای به روز شدن و ارتقا شغلی، محل کار مناسب برای فعالیت‌های حرفه‌ای و یادگیری، تعادل مناسبی بین کار و زندگی، توسعه مهارت‌ها و دانش داور، قدرت تصمیم‌گیری، رفتار عادلانه،

محیط کاری سالم، شرایط کاری رضایت‌بخش، خرسندی، بهره‌وری و همچنین توسعه حرفه‌ای در کار داوری را به ارمغان خواهد آورد.

۵-۳ محدودیت‌های پژوهش (غیرقابل کنترل)

۱. مواجهه با شرایط کرونا و کنسل شدن مسابقات ممکن است نتایج را تحت تأثیر قرار داده باشد.
۲. عدم امکان کنترل شرایط روحی، سطح خستگی و میزان حوصله آزمودنی‌ها
۳. عدم همکاری برخی از داوران

۵-۴ پیشنهادهای تحقیق

۵-۴-۱ پیشنهادات برخاسته از تحقیق

به داوران، کمیته داوران و مسئولین مربوط به حوزه داوری فوتبال پیشنهاد می‌شود:

۱. بر اساس فرضیه اول: مسئولین مربوطه کلاس و کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای و آگاهی از مهارت‌های مقابله‌ای را برای داوران مهیا سازند. از جمله این موارد می‌توان به مثبت و با انگیزه بودن، ناراحت نشدن از انتقادات بازیکنان، کادر فنی و رسانه‌ها، حفظ تمرکز در رقابت‌ها، استفاده از مهارت و استعداد لازم در کار داوری، تعیین اهداف، حفظ آرامش در موقعیت‌های تنش و استرس‌آور، مدیریت افکار مزاحم، اعتماد به نفس بالا، خودکنترلی اشاره کرد.
۲. براساس فرضیه دوم: تأثیرات بهزیستی معنوی را برای داوران آشکار سازند و حس درونی و معنوی داوران را با مواردی همچون راز و نیاز با خدا، تجربه معنوی مثبت و مفید در کار، جهت‌گیری معنوی صحیح در امور، احساس نشاط معنوی در کارها و امور، احساس رضایت معنوی از کارها و امور روزمره، احساس نزدیکی به خداوند حین انجام کار، حس خداوند هر لحظه، نقش خداوند در بهزیستی و سلامتی، آرامش خاطر از آینده را در داوران نهادینه سازند.

۳. براساس فرضیه سوم: تأثیر بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای بسیار پررنگ و اثربخش می‌باشد و چه بسا لازم است آموزش‌ها و آگاهی‌سازی داوران با حیطه‌های معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در هم تنیده شود.

۴. براساس فرضیه چهارم: برای آنکه مهارت‌های مقابله‌ای بتواند به کیفیت زندگی کاری داوران منجر شود مکمل و توسعه دهنده‌ی آن برانگیختن و آموزش ابعاد معنوی در افراد می‌باشد که این مقوله می‌تواند به کیفیت زندگی بالاتر و ایده‌آل‌تری بینجامد. لذا مسئولین و کمیته داوران با توجه به حساسیت و شرایط پرفشار داوری فوتبال لازم است تا برای بالا بردن کیفیت زندگی داوران اقداماتی از جمله کارگاه‌های خودکنترلی، مقابله با شرایط مختلف در اوقات حساس، تقویت حس روحانی و معنوی داوران، آنها را مورد رشد و توسعه قرار دهند.

۵-۴-۲ پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده

براساس پژوهش حاضر به پژوهگران آتی پیشنهاد می‌شود:

۱. مهارت‌های مقابله‌ای و بهزیستی معنوی در کیفیت زندگی داوران را با روش کیفی و مصاحبه رودرور انجام دهند.

۲. این پژوهش در جامعه بزرگ‌تر و در سطح کشور مورد بررسی قرار گیرد.

۳. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر جوامع همچون ورزشکاران و مربیان نیز انجام پذیرد.

پوست

پیوست ۱ پرسشنامه‌های تحقیق

با سلام و احترام

پرسشنامه های زیر در راستای پایان نامه کارشناسی ارشد، با عنوان بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله ای در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس تهیه گردیده است. از جنابعالی خواهشمند است با صبر و حوصله کافی به پرسش‌ها پاسخ داده و محقق را در رسیدن به نتایج مطلوب یاری نمایید. بدیهی است موفقیت در این تحقیق تا حد زیادی در گرو پاسخگویی مسئولانه و متعهدانه جنابعالی به تمامی سؤالات این پرسشنامه است. اطمینان داده می شود که پرسشنامه فاقد نام بوده و از اطلاعات مندرج در آن صرفاً برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده خواهد شد. پیشاپیش از همکاری شما داور بزرگوار سپاسگزارم.

با سپاس فراوان

مصطفی مهرآوران

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

ویژگی های فردی:

الف) سن سال

ب) جنسیت: زن ☐ مرد ☐

ج) سابقه داوری: سال

د) سطح داوری: لیگ برتر ☐ دسته اول ☐ دسته دوم ☐ دسته سوم ☐ استانی ☐ شهرستان ☐

ه) وضعیت تاهل: مجرد ☐ متاهل ☐

و) سطح تحصیلات: زیر دیپلم ☐ دیپلم ☐ کاردانی ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد ☐

دکتری ☐

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴)

ردیف		کاملاً مخالفم	مخالفم	نه مخالفم و نه موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	فرصت کافی برای به روز شدن و ارتقا داوری دارم.					
۲	محل کار من برای فعالیت های حرفه ای و یادگیری مناسب است.					
۳	می توانم بین کار و زندگی، تعادل مناسبی برقرار کنم.					
۴	مسئولین کمیته داوران برای توسعه مهارت ها و دانش داوری حمایت و مساعدت های لازم را انجام می دهد.					
۵	در حرفه داوری از قدرت تصمیم گیری برخوردار هستم.					
۶	رفتار بین داوران و مسئولان کمیته داوران عادلانه است.					
۷	دستمزد داوری دریافتی ام برای انجام داوری هایی که انجام می دهم کفایت می کند.					
۸	رؤسای هیات ها و کمیته داوران و دپارتمان با داوران همکاری می کنند.					
۹	محیط کاری سالمی دارم.					
۱۰	دستمزد داوری که دریافت می کنم کفایت می کند.					
۱۱	شرایط کاری ام رضایت بخش است					
۱۲	از این که داور هستم، احساس خرسندی دارم.					
۱۳	معتقدم که از همه توانایی هایم در حرفه ام می توانم استفاده کنم.					
۱۴	از مسئولین، کمک و مساعدت های مربوط به حرفه داوری را دریافت می کنم.					
۱۵	دستمزد داوری من عادلانه است.					
۱۶	در حرفه ما مشارکت در فعالیت های مربوط به توسعه حرفه ای مانند شرکت در جلسات، کنفرانس ها و... تشویق می شود.					
۱۷	دستمزد داوری که دریافت می کنم روی بهره وری ام تأثیر مثبت می گذارد.					

ردیف		کاملاً مخالفم	مخالفم	نه مخالفم و نه موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱۸	روابط با همکارانم مبتنی بر اعتماد است.					
۱۹	برای انجام دادن مناسب کار داوری، فرصت کافی دارم.					
۲۰	آزادی کاملی برای دفاع از حق خودم، در حرفه داوری دارم.					
۲۱	با همکارانم روابط خوبی دارم.					
۲۲	برای توسعه حرفه ای در کارم از فرصت لازم برخوردارم.					

پرسشنامه بهزیستی معنوی گلپرور، دارایی و خیاطان (۱۳۹۳)

ردیف		بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد
۱	در خلوت، چقدر از راز و نیاز با خدا حساس رضایت می‌کنید؟					
۲	چقدر احساس می‌کنید که تجارب روزمره کاری‌تان، تجربه معنوی مثبت و مفیدی است؟					
۳	چقدر احساس می‌کنید جهت‌گیری معنوی صحیحی در امور دارید؟					
۴	چقدر در کارها و امورتان احساس نشاط معنوی می‌کنید؟					
۵	چقدر از کارها و اموری که به طور روزمره انجام می‌دهید، احساس رضایت معنوی می‌کنید؟					
۶	وقتی در حال انجام کار هستید چقدر احساس نزدیکی به خداوند می‌کنید؟					
۷	چقدر احساس می‌کنید که خداوند متعال هر لحظه به شما توجه دارد؟					
۸	چقدر احساس می‌کنید که رابطه با خداوند در بهزیستی و سلامت شما نقش دارد؟					
۹	چقدر نسبت به آینده خودتان احساس آرامش خاطر می‌کنید؟					
۱۰	چقدر در کارها و امورتان رابطه معنوی آرامش‌بخشی با خداوند متعال دارید؟					

پرسشنامه مهارت‌های مقابله ای ورزشکاران اسمیت و همکاران (۱۹۹۵)

ردیف	فصلی	میان	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱					در طول مسابقه صرف نظر از اینکه چگونه همه چیز پیش می‌رود، مثبت و با انگیزه هستم.
۲					از انتقادات بازیکنان، کادر فنی و رسانه ها ناراحت می شوم.
۳					در رقابت های ورزشی، تمرکز را حفظ می‌کنم و مانع از ایجاد حواس پرتی می شوم.
۴					معمولاً از مهارت‌ها و استعدادهایم در کار داوری استفاده می‌کنم.
۵					به صورت روزانه یا هفتگی، برای خودم اهداف خیلی ویژه‌ای را تعیین می‌کنم که مرا به سمت آنچه که می‌خواهم سوق می‌دهد.
۶					تحت فشار داوری بهتری انجام می‌دهم؛ زیرا با دقت بیشتری داوری می‌کنم.
۷					افکار دیگران در مورد عملکردم، باعث نگرانی من می‌شود.
۸					به هنگام تنش می‌توانم خودم را آرام کنم.
۹					اگر ناظر یا کمیته داوران از من انتقاد کند، بدون اینکه از این موضوع ناراحت شوم، اشتباهم را تصحیح می‌کنم.
۱۰					به آسانی افکارم را از چیزهای مداخله گر مثل دیدن یا شنیدن چیزی، محفوظ نگه می‌دارم.
۱۱					احساس می‌کنم این اعتماد به نفس من است که باعث می‌شود من به خوبی داوری کنم.
۱۲					تمایل دارم برنامه‌ریزی زیادی جهت دستیابی به اهدافم انجام دهم.
۱۳					هرچه بیشتر در طول بازی تحت فشار باشم، لذت بیشتری می‌برم.
۱۴					به واسطه نگرانی در مورد عملکردم به خودم فشار زیادی می‌آورم.
۱۵					بدون توجه به اینکه چه اتفاقاتی برای من پیش خواهد آمد، کنترل خودم را حفظ می‌کنم.
۱۶					با گوش دادن دقیق به پیشنهادات و دستورالعمل‌های ناظر یا کمیته داوران، مهارت-هایم را بهبود می‌بخشم.
۱۷					با موقعیت‌های غیرمنتظره در هنگام داوری به خوبی کنار می‌آیم.
۱۸					نیاز ندارم که خودم را تحت فشار تمرین و بازی سخت قرار دهم، من صددردص آمادهم.
۱۹					برای هر کدام از تمریناتم یک هدف عملکردی تنظیم می‌کنم.
۲۰					از چالش‌ها و شرایط پرفشار استقبال می‌کنم.
۲۱					در حین مسابقه، در مورد اشتباهاتم و یا درست انجام ندادن وظایفم نگرانم.
۲۲					وقتی ناظر یا کمیته داوران به من می‌گویند چطور به اصلاح اشتباهاتی بپردازم که خودم مسبب آن بوده‌ام، این موضوع را شخصی تلقی کرده و احساس ناراحتی می‌کنم.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم		ردیف
					کنم.	
					به آسانی می توانم توجه و تمرکز را بر روی یک شی یا یک شخص هدایت کنم.	۲۳
					وقتی در رسیدن به اهدافم ناکام می مانم، سخت تر تلاش کنم.	۲۴
					قبل از شروع رقابت، داوری مسابقه را در ذهنم تمرین و تجسم می کنم.	۲۵
					وقتی تحت فشار هستم کمترین اشتباهات را انجام می دهم، چرا که بهتر تمرکز می کنم.	۲۶
					سعی می کنم تصور کنم که اگر اشتباه احمقانه ای مرتکب شوم، چه اتفاقی خواهد افتاد.	۲۷

مراجع

۱. احتشام زاده، پروین؛ احدی، حسن؛ حیدری، علیرضا؛ صعاد، افتخار. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ساده و چندگانه بخشودگی و راهبردهای مقابله اسلامی با سلامت عمومی در دانشجویان. یافته های نو در روان شناسی، دوره ۲، شماره ۸: ۱۱۳-۱۰۰.
۲. اخروی، امیرحسین و فرهادی پور، محمدرضا، (۱۳۹۸)، چالش و راهکارهای بهبود کیفیت زندگی کاری و تعادل بین کار و زندگی، اولین کنفرانس بین المللی دین، معنویت و کیفیت زندگی، مشهد، <https://civilica.com/doc/1131295>
۳. امیدواری، سپیده (۱۳۸۷). بهزیستی معنوی، مفاهیم و چالش‌ها، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآنی، دوره ۱، شماره ۱، ۱-۱۵.
۴. آریاپوران، سعید، و ابوالقاسمی، عباس. (۱۳۸۵). ارتباط راهبردهای مقابله ای، جهت گیری هدف و اضطراب رقابتی با عملکرد ورزشی دانشجویان ورزشکار گروهی و انفرادی. پژوهش در علوم ورزشی، ۴(۱۳)، ۱۴۱-۱۵۵.
۵. آزمندیان، علیرضا. (۱۳۸۵). تکنولوژی فکر ۲ (زندگی در مسیر کمال). موسسه پدیده فکر، تهران، چاپ پنجم، اردیبهشت.
۶. اله بخشیان، مریم؛ جعفر پور علوی، مهشید؛ پرویزی، سرور؛ حقانی، حمید (۱۳۸۹). ارتباط بهزیستی معنوی و کیفیت زندگی در مبتلایان به مولتیپل اسکلروزیس. مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، ۳، ۲۹-۳۳.
۷. بختیاری، حسن (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان پلیس: میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره ۲: ۱۵۷-۱۶۸.
۸. بوالهری، جعفر (۱۳۸۹). نهادینه‌سازی معنویت در مفهوم بهزیستی معنوی. فصلنامه اخلاق پزشکی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صفحات ۱۰۶-۱۱۲.
۹. بی باک، فرشید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین پرداختن به ورزش در اوقات فراغت و کیفیت زندگی کاری پرسنل فرماندهی انتظامی استان کردستان. مقاله ۵، دوره ۷، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۹۵، صفحه ۹۳-۱۰۸.
۱۰. بیگ محمدی، طوبی (۱۳۹۶)، ارتباط فعالیت بدنی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، اولین همایش بین المللی پژوهش های نوین در علوم ورزشی و تربیت بدنی، همدان، <https://civilica.com/doc/691641>
۱۱. پاول، تروور جی. و انرایت، سیمون جی. (۱۹۹۱). فشار روانی، اضطراب و راههای مقابله با آن. مترجمان: عباس بخشی پور رودسری و حسن صبوری مقدم، چاپ دوم، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی. ص ۱۰۲.

۱۲. تمجیدی، احمد. (۱۳۸۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۱۳. جزنی ن. ۱۳۷۵. مدیریت منابع انسانی. چاپ دوم. تهران: انتشارات سمت ، ۴۹۶ صفحه. ۱۵۶.
۱۴. جعفری، حسن، عابدی، رستکار. (۱۳۹۰). ظهور معنویت در سازمان. فصلنامه علوم مدیریت، سال دوم، شماره ۵، ص ۹۹-۱۲۱.
۱۵. جعفری، عیسی؛ حاجیلو، نادر؛ فغانی، رامین؛ خزان، کاظم (۱۳۹۱). رابطه بهزیستی معنوی و سرسختی روان‌شناختی با سلامت روانی سالمندان، تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۱۰، شماره ۶، ۴۳۱-۴۴۰.
۱۶. جونز، الزا (۱۳۷۸). درمان سیستم‌های خانواده، ترجمه فرزین رضاعی. تهران: انتشارات ارجمند.
۱۷. حبیبی، فاطمه، صفرزاده، سحر. (۱۳۹۶). پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس راهبردهای مقابله‌ای، هوش معنوی و تاب‌آوری در کارکنان مبتلا به دردهای مزمن شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۸(۳)، ۷۶-۸۵.
۱۸. حسن شاهی، محمد مهدی. (۱۳۸۱). بررسی ارتباط میان خوش بینی و راهبردهای مقابله با استرس در دانشجویان دانشگاه. مجله اصول بهداشت روانی، شماره ۱۵ و ۱۶: ۹۸-۸۶.
۱۹. حسنی، فهیمه و شهابی کاسب، محمدرضا و زیدآبادی، رسول، ۱۳۹۳، ویژگی های روان سنجی نسخه فارسی پرسش نامه راهبردهای مقابله ای ورزشکاران در ورزش رقابتی، <https://civilica.com/doc/793532>
۲۰. حسینی، سید محمد داود؛ ملازاده، جواد؛ افسر کازرونی، پروین؛ امینی لاری، محمود. (۱۳۹۱). رابطه سبک های دلبستگی و سبک های مقابله مذهبی با سلامت روان در بیماران HIV+. مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۴ (۱): ۱۵-۶.
۲۱. حسینی، سیدعلی؛ کرمی، قبادی، سمانه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خودکارآمدی، راهبردهای مقابله ای و هوش معنوی با کیفیت زندگی دردانشجویان دانشگاه علوم تحقیقات واحد کرمانشاه. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
۲۲. حیدرزاده بهزاد (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین معنویت در کار و تعهد سازمانی در سازمانهای ورزشی. همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش. دانشگاه بین المللی چابهار. دوره ۲، ۱-۱۱.
۲۳. خدایاری فرد، محمد؛ و پرند، اکرم. (۱۳۹۰). استرس و روش های مقابله با آن. چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه. ص ۷۵.
۲۴. خسروی زاده، اسفندیار، خلجی، حسن، شوندی، نادر. (۱۳۹۲). وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک. پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳(۶)، ۶۱-۷۲.

۲۵. دهشیری، غلامرضا؛ سهرابی، فرامرز؛ جعفری، عیسی؛ نجفی، محمود (۱۳۸۷). بررسی خصوصیات روان‌سنجی مقیاس بهزیستی معنوی در میان دانشجویان، مطالعات روانشناختی، شماره ۱۶، ۱۴۵-۱۲۹.
۲۶. ذوالفقاریان، خدیجه؛ نجات، حمید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودپنداره با کیفیت زندگی. چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان - ۱۳۹۵.
۲۷. ربیعی مندجین، محمدرضا، عبادی قهرمانی، مهرزاد. (۱۳۹۹). تدوین مدل ساختاری کیفیت زندگی کاری بر اساس متغیرهای سرمایه روان-شناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران. مطالعات روانشناسی ورزشی، ۹(۳۳)، ۸۹-۱۰۸. doi: 10.22089/spsyj.2019.7580.1817
۲۸. ربیعی مندجین، محمدرضا؛ عبادی قهرمانی، مهرزاد (۱۳۹۹). تدوین مدل ساختاری کیفیت زندگی کاری بر اساس متغیرهای سرمایه روانشناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران. مطالعات روانشناسی ورزشی دوره ۹، شماره ۳۳: ۸۹-۱۰۸.
۲۹. رضانی نژاد، رحیم، مهرابی دلجو، سعید، محمدی، سید مهدی، هژیری، کاظم. (۱۳۹۳). رابطه وضعیت اجتماعی-اقتصادی و فعالیت بدنی با کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری افراد شرکت‌کننده در ورزش همگانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۱-۱۱. doi: 10.22044/shm.2014.542
۳۰. روحانی نژاد، فاطمه و میرمحمدیان توتکله، سید فرشید، (۱۳۹۵)، ارتباط راهبردهای مقابله‌ای با عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر اهواز، دومین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش، چابهار، <https://civilica.com/doc/583631>
۳۱. رئیسی، مجید؛ کاکائی، مریم؛ رئیسی، صدیقه (۱۳۹۷). تعیین رابطه‌ی بین هوش معنوی و امیدواری با کیفیت زندگی دانشجویان دختر و پسر رشته‌های علوم انسانی و علوم ریاضی دانشگاه پیام نور شهر اردل. رویش روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۱، شماره پیاپی ۲۲، بهار ۱۳۹۷، ۱-۲۱.
۳۲. زارعی، سلمان. (۱۳۹۷). نقش معنویت محیط کار و عملکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۲)، ۲۹۱-۳۰۸. doi: 10.22044/shm.2018.6709.1693
۳۳. زردشتیان، شیرین، حسینی، مریم. (۱۳۹۷). نقش مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۲)، ۲۰۳-۲۱۵. doi: 10.22044/shm.2018.5114.1437
۳۴. سید فاطمی، نعیمه؛ رضایی، محبوبه؛ گیوری، اعظم؛ حسینی، فاطمه (۱۳۸۵). اثر دعا بر بهزیستی معنوی بیماران مبتلا به سرطان. فصلنامه پایش، ۴، ۲۹۵-۳۰۴.
۳۵. سیدجوادی‌ن رضا. (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۴۶۴ صفحه. ص ۹۹.

۳۶. سیدعامری، میر حسن، سواره، عثمان، ابراهیمی، لقمان. (۱۳۹۴). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. نشریه مدیریت ورزشی، ۷(۳)، ۳۳۵-۳۴۹. doi: 10.22059/jsm.2015.55359
۳۷. سیف پناهی شعبانی، جبار، رضایی، شاهو. (۱۳۹۶). رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۲۳۱-۲۴۳. doi: 10.22044/shm.2017.5126.1438
۳۸. صالحی، مسلم (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه لرستان. همایش ملی تربیت فرهنگی و سبک زندگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده ۱۳۹۴.
۳۹. صبحی، نازخند، (۱۳۸۵)، معنویت ورزش در شهر، زنان، کودکان و سال خوردگان، اولین همایش ملی شهر و ورزش، تهران، <https://civilica.com/doc/8575>
۴۰. صفایی راد ایرج، کریمی لطف اله، شמוש نعمت اله، احمدی طهور محسن (۱۳۸۹) رابطه بهزیستی معنوی با سلامت روان در دانشجویان، مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۱۷(۴)، ۲۷۴-۲۸۰.
۴۱. صیدی سارویی، محمد؛ فرهمند، صدف؛ امینی، مرضیه؛ حسینی، سیده مریم (۱۳۹۲). رابطه الگوهای ارتباطی خانواده ویژگی‌های شخصیتی با بهزیستی روانشناختی با واسطه‌گیری تاب‌آوری در بیماران ام. اس. روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، دوره سوم، شماره یازدهم، صفحات ۱۷-۳۸.
۴۲. عباسیان، لادن؛ عباسی، محمود؛ شمسی کوشکی، احسان؛ معماریانی، زهرا (۱۳۸۹). بررسی جایگاه علمی بهزیستی معنوی و نقش آن در پیشگیری از بیماری‌ها: یک مطالعه مقدماتی. فصلنامه اخلاق پزشکی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صفحات ۸۴-۱۰۴.
۴۳. عبدالخانی نجاتی، سید علی (۱۳۹۶). ارتباط معنویت در کار با میل به فساد اداری وزارت ورزش و جوانان. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه ارومیه - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی - ۱۳۹۶ - [کارشناسی ارشد].
۴۴. عصار رودی، عبدالقادر؛ گل‌افشانی، اصغر؛ اکبری، سید آرش (۱۳۹۰). ارتباط بهزیستی معنوی و کیفیت زندگی در پرستاران. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، دوره سوم، شماره ۴، صفحات ۷۹-۸۸.
۴۵. غفوری، امیر. (۱۳۶۰). معنویت در سازمان‌ها. فصلنامه مدیریت، شماره ۱۱، تابستان، ص ۱۲۱-۱۳۷.
۴۶. فخرپور، ر، یآوری، ی، امیرتاش، ع م، تندنویس، ف (۱۳۹۱) رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های کشور، منبع: مدیریت ورزشی تابستان ۱۳۹۱ شماره ۱۳ ص ۱۵۴

۴۷. فرنیاء، مجید رضا؛ خواجه موگهی، ناهید؛ شانه ساز، عبدالامین؛ و پاک سرشت، سیروس. (۱۳۸۵). بررسی مقایسه ای استرس، سبک های مقابله ای و ارتباط آنها با سلامت عمومی در افراد وابسته به مواد افیونی و غیر وابسته به مواد افیونی. مجله پزشکی، دوره ۵، شماره ۱: ۴۴۱-۴۳۵.
۴۸. فیشر، جان دبلیو (۱۳۹۷) ماهیت و ارزیابی سلامت معنوی ترجمه اخلاقی، علی، فصلنامه علمی تخصصی اطلاعات حکمت و معرفت شماره ۱۴۵، ۱۰-۱۵
۴۹. قاسمی، بابک (۱۳۸۹). بررسی و ارزیابی رابطه کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاجاری. پایان نامه کارشناسی ارشد. خوزستان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان.
۵۰. کاظمی نیلوفر، سجادی حمیرا، بهرامی گیتی (۱۳۹۸). کیفیت زندگی سالمندان ایرانی: یک مطالعه مروری. سالمند: مجله سالمندی ایران. ۱۳ (۵): ۵۱۸-۵۳۳.
۵۱. کاکابرایی، کیوان؛ ارجمند نیا، علی اکبر؛ افروز، غلامعلی. (۱۳۹۱). رابطه سبک های مقابله ای و حمایت اجتماعی ادراک شده با مقیاس های بهزیستی روانی در بین والدین با کودکان استثنایی و عادی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۸۹. فصلنامه افراد استثنایی، سال دوم، شماره ۷: ۲۶-۱.
۵۲. کامینگر تینا، کریتوفر، بهرام. (۱۳۷۵). توسعه سازمان و تحول. ترجمه ع محمدزاده، تهران: مرکز علمی انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۲۴۰ صفحه. ص ۱۵۰.
۵۳. کشاورزی، محمد. و آریاپوران، سعید. (۱۳۸۹). نقش راهبردهای مقابله ای در پیش بینی اضطراب شناختی- جسمانی و اعتماد به نفس ورزشکاران انفرادی و تیمی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه (بهبود) (journal of kermanshah university of medical sciences), (پیاپی ۴۶)، ۱۳۳-۱۴۱.
- 14)۲ (پیاپی ۴۶)، ۱۳۳-۱۴۱
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=107308>
۵۴. کمالی نژاد فرشید، رفیعی پور امین، ثابت مهرداد. ۱۳۹۹ نقش میانجی سبک زندگی در ارتباط راهبردهای مقابله ای با کیفیت زندگی در بیماران قلبی عروقی: یک مطالعه تحلیل مسیر ی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت. ۸ (۴): ۳۴۸-۳۵۸
۵۵. محمدابراهیمی جهرمی، سحر؛ تقوایی نیا، علی؛ (۱۳۹۸). نقش میانجی گر راهبردهای مقابله ای در رابطه بین کژتنظیمی هیجانی و کیفیت زندگی در جانبازان مبتلا به اختلال استرس پس از آسیب (PTSD). روانشناسی نظامی زمستان ۱۳۹۸ - شماره ۴۰ علمی-پژوهشی (وزارت علوم)/ISC (15) صفحه - از ۵ تا ۱۹.
۵۶. مداح کرانی، سیده زهرا؛ الهی، طاهره؛ فتحی آشتیانی، علی (۱۳۹۲). تبیین بهزیستی روانشناختی بر اساس سازه های معنویت و تاب آوری در دانشجویان. مجله علوم رفتاری، دوره ۷، شماره ۴، ۳۵۵-۳۶۱.
۵۷. مددی زاده، مجتبی، پورسلطانی زرنیدی، حسین. (۱۳۹۷). بررسی و تعیین وضعیت قابلیت های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. نشریه مدیریت ورزشی. ۱۰ (۲)، ۳۶۶-۳۵۵
doi: 10.22059/jsm.2019.215734.1694

۵۸. مطهری، مرتضی. (۱۳۶۸). جاذبه و دافعه علی علیه السلام. انتشارات صدرا، چاپ نهم، تابستان. ص ۱۱۲.
۵۹. معتمدی، عبدالله، اعظمی، یوسف، رستمی، مسعود، جلالوند، محمد. (۱۳۹۹). کیفیت زندگی در بازنشستگی: نقش ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و نگرش مذهبی. روان‌شناسی پیری، ۶(۳)، ۲۰۵-۲۱۷. doi: 10.22126/jap.2020.3545.1296
۶۰. مقیمی، محمد و رهبر، امیر حسین. (۱۳۸۷). معنویت سازمانی با نیم نگاهی به سازمان رزم. فصلنامه مدیریت، شماره ۶۸، صفحه ۹۳-۱۲۸.
۶۱. مورهد، گ. ۱۳۷۴. ترجمه م الوانی؛ معمارزاده، تهران: مروارید، ص ۶۰.
۶۲. مولایی زرنندی، آسیه، مختاری دینانی، مریم، نظریان مادوانی، عباس. (۱۳۹۵). ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۲)، ۲۰۵-۲۱۹. doi: 10.22044/shm.2016.837
۶۳. مومنی، خدامراد، و شهبازی راد، افسانه. (۱۳۹۱). رابطه معنویت، تاب آوری و راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی دانشجویان. مجله علوم رفتاری، ۶(۲) (مسلسل ۲۰)، ۹۷-۱۰۳. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=201101>
۶۴. میر کاظمی، سیده عذرا، کشتی دار، محمد، حیدری، زکیه. (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳(۶)، ۱۱-۱۹.
۶۵. میرسپاسی، ن. ۱۳۸۲. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ بیست و دوم، تهران: میر، ۵۰۴ صفحه.
۶۶. نامدارآزادگان، علی و رستمی آذر، سمیه (۱۳۹۴)، مدل مفهومی کیفیت زندگی کاری با درگیری عاطفی ذهنی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، دومین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1027744>
۶۷. ندائی، علی، پاغوش، عطا...، صادقی هسنیجه، امیرحسین. (۱۳۹۵). رابطه بین راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی: نقش واسطه‌ای مهارت‌های تنظیم شناختی هیجان. روان‌شناسی بالینی، ۸(۴)، ۳۵-۴۸. doi: 10.22075/jcp.2017.2252
۶۸. واحدی، شهرام؛ غنی زاده، سمیه (۱۳۸۸). الگوی تحلیل مسیر روابط بین انگیزش درونی، مذهبی، نماز، بهزیستی معنوی و کیفیت زندگی با بهزیستی روانشناختی دانشجویان، فصلنامه علمی-پژوهشی در سلامت روانشناختی، دوره ۳، شماره ۲، ۲۸-۴۲.
۶۹. هوشیاری جعفر، صفورایی پاریزی محمدمهدی، نیوشا بهشته (۱۳۹۳) رابطه کارآمدی خانواده با بهزیستی معنوی در دانشجویان و طلاب، مطالعات اسلام و روانشناسی، ۸ (۱۵) ۸۷-۱۰۲.

منابع لاتین

1. Aggarwal S, Kaur J, Kaur S. To assess the coping strategies used among significant family members of patients with end stage renal failure undergoing hemodialysis. *Ethn Dis.* 2017;12(1):49-52.
2. Ando Michiyo, Morita Tatsuya, Miyashita Mitsunori, Sanjo Makiko, Kira Haruko, Shima Yasuo. (2010). Effects of Bereavement Life Review on Spiritual Well-Being and Depression, *Journal of Pain and Symptom Management*, 40(3): 453-459.
3. Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(01), 259-269.
4. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry.* 2000;9(2):134-45.
5. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp. 134-145.
6. Baker, B. L., Blacher, J., Crnic, K., & Edelbrock, C. (2002). Behavior problems and parenting stress in families of three years-old children with and without developmental delays. *American Journal on Mental Retardation*, 107, 433–444.
7. Balboni TA, Vanderwerker L C, Block S D, Paulk M E, Lathan CS, Peteer J R, Prigerson H G. (2007). Religiousness and spiritual support among advanced cancer patients and associations with end-of-life treatment preferences and quality of life. *Journal of clinical Oncology*, 25(5): 555-560.
8. Bikzad J, Yazdani S, Hamdollahi M. The spirituality of the working environment and its impact on the components of organizational citizenship behavior. Case study: educational staff of the five regions of Tabriz. *Educational Administration Research Quarterly* 2011;3(1):61-90.
9. Bradford, Y. (1997). Psychological well-being and coping in mothers of youths with Down syndrome, or Fragile X syndrome. *American Journal of mental Retardation*, 109(3), 254-237.
10. Bradley, J. and Kauanui, S.K. (2009). Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No.4, pp. 448-462.
11. Carson NB. (2019). *Spiritual Dimension of Nursing Practice*. Philadelphia: W.B Saunders.
12. Carver, J. (2002). coping stress and social resources among with unipolar depression. *Journal of personality and social psychology*.4, 51-55.
13. Casico, W, F. 2009. *Management Human Resource: productivity and Quality of Work Life* (Me Graw- Hill).
14. Cassio wayne, F. 1992. *Managing human resource, Quality of work life, profits*, forth edition. P 65.
15. Cetin, F. 2011. The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey (*European Journal of Sciences*). 21: pp. 3-7.
16. da Costa, B. G. G., Chaput, J. P., Lopes, M. V. V., da Costa, R. M., Malheiros, L. E. A., & Silva, K. S. (2020). Association between lifestyle behaviors and health-related quality of life in a sample of Brazilian adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7133.

17. Desai, P. (2009). Spiritual psychology: A way to effective management. *African Journal of Marketing Management*, 1(7), pp.165-171.
18. Doğan, M. (2010). Comparison of the parents of children with and without hearing loss in terms of stress, depression, and trait anxiety. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 2, 232–246.
19. Fabricatore, A. N., Handal, P. J., Rubio, D. M., & Gilner, F. H. (2004). RESEARCH: Stress, Religion, and Mental Health: Religious Coping in Mediating and Moderating Roles. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 14, 2:91-108.
20. Fadhlurrahman, M. H. (2021). The Influence of Quality of Work Life and Organizational Climate on Job Performance Through Job Satisfaction in PT. Titian Energi Indonesia.
21. Felce D, Perry J. Quality of life: its definition and measurement. *Res Dev Disabil.* 1995 Jan-Feb;16(1):51-74. doi: 10.1016/0891-4222(94)00028-8. PMID: 7701092.
22. Felce D, Perry J. Quality of life: its definition and measurement. *Res Dev Disabil.* 2014 Jan-Feb;16(1):51-74. doi: 10.1016/0891-4222(94)00028-8. PMID: 7701092.
23. Fisher, John. (2010). *Development and Application of a Spiritual Well-Being Questionnaire Called Shalom Religions* 1: 105-121.
24. Fry, LW. (2013). Toward a theory of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly* 14:693-727.
25. Gibbons, P. (1002). Spirituality at Work: Definitions, Measures, Assumptions, and Validity Claims. Paper Presented at the Academy of Management. Toronto.
26. Gibbons, P. (2011). Spirituality at Work: Definitions, Measures, Assumptions, and Validity Claims. Paper Presented at the Academy of Management. Toronto.
27. Hartz G W. (2005). *Spirituality and Mental Health: Clinical Applications*. New York: Haworth press.
28. Hawks S R, Hull M, Thalman R L, Richins P M. (1995). Review of spiritual health: definition, role, and intervention strategies in health promotion. *American Journal of health Promotion.* 9(5): 371- 378.
29. Hawks SR, Hull M, Thalman RL, Richins PM (1995) Review of spiritual health: definition, role, and intervention strategies in health promotion. *Am J Health Promot.*;9(5):371-8.
30. Herman, R.E. and Gioia, J.L. (1999). Making work meaningful: secrets of the future-focused corporation. *Journal of The Futurist*, Vol.32, No.9, pp. 24-38.
31. Higgins, J. E., & Endler, N. S. (1995). Coping, life stress, and psychological and somatic distress. *European journal of personality*, 9(4), 253-270.
32. Highfield Mf(1992). *Spiritual health of oncology patient*. *Cancer Nurse.* 15:1-8.
33. Hungelman J, Kenkel-Rossi E, Lessen L, Stollenwerk L M. (1985). Spiritual Well-being in older adults: harmonious interconnectedness. *Journal of Religion Health.* 24: 147-153.
34. Jacobson, N. 2012. A taxonomy of dignity: a grounded theory study, *Bio Med Central. International Health and Human Rights*, 9: pp. 1-9.
35. Kale, S.H. and Shrivastava, S. (2003). The Enneagram System for enhancing Workplace Spirituality. *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 4, pp. 309-327.
36. Kim, S., & Yip, W. C. (2018). Sport referees' career commitment as a mediator between quality of work life (QWL) and turnover intent. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 30(2).

37. Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No.1, pp.26-42.
38. Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193.
39. Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002). The " what ", " why " and " how " of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No.3, pp.153-164.
40. Lancot, N. 2011. marie-jose Durand – The quality of work life of people with sever mental disorders working in social enterprises: a qualitative study.
41. Lau, R. 2002. Quality of work life& Preformance- An ad hocivation of two key elements in the service profit chain model. *International journal of service industry*, 23: pp. 155-162.
42. Lawler, E. 1983. Strategies for improving the quality of work life, *American psychologist*, 2005,1.
43. Lazarus h, Folk man R S. Stress, appraisal and coping. Springer. New York; 1984. P. 183-5.
44. Lazaurus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Stress Appraisal and Coping*. New York, Springer, Pub. Company.
45. Meléndez JC, Mayordomo T, Sancho P, Tomás JM. Coping strategies: Gender differences and development throughout life span. *Rev. Psicol. Educ.* 2012;15(3):1089-98.
46. Meraviglia MG. (1999). Critical analysis of spirituality and its empirical indicators. Prayer and meaning in life. *Journal of Holist Nurs*, 17(1): 18-33.
47. Miller, MA. (1995). Culture, spirituality, and womens health. *Journal of Obstet Gynecology Neonatal Nursing* 24(3): 257-263.
48. 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.
49. 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.
50. Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 426-447.
51. Mitroff, I. & E. Denton. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, San Francisco: CA.
52. Mitroff, I. and Denton, E. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality Religion and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, San Francisco, CA. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No 2, pp 230-247.
53. Moghreb, M., Riasi, H. R., Hedayati, H. and Moghreb, M. (2013). Evaluation of quality of work life of nurses working in Birjand educational hospitals in 2011. *New Care (Journal of Research in Birjand School of Nursing and Midwifery)*, 10(1), 84-90.
54. Mohebali, D. 1997. "The better work life: A factor in incresning productivity" *quarterly of management studies*, vol, 13,14: pp. 54.

55. Mueller PS, Plevak DJ, Rummans, TA. (2001). Religious involvement, spirituality, and medicine: implications for clinical practice. *Mayo Clin Proc.* Dec; 76(12): 1225-35.
56. Muhamadnoor, N., Mohamad Adli, A. 2011 Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia.
57. Mullinz laurie, J. 1993. management of organozational behavior, third edition, pitman publishing, 33: pp. 499-523.
58. Myers, J. E., & Williard, K. (2003). Integrating spirituality into counselling and counsellor training: A developmental, wellness approach. *Counselling & Values*, 47(2), 142-155.
59. Neal, J.A. (2007). Spirituality in management education: a guide to resources. *Journal of Management Education*, Vol. 21 No. 1, pp. 121-39.
60. Nguyen, D., Nguyen, T.M. 2011. Psychological Capital, Quality of Work Life and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam, *Journal of Macromarketin*, 32: pp. 87-95.
61. Oksanen T. et al. (2008)." Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland". *Social Science & Medicine* 66 (2008), pp: 637–649.
62. Paragament, K. (2009). The Psychology of Religions and Spirituality? Yes and No. *The International Journal for the Psychology of Religion*, Vol. 9, No. 1, pp. 3-16.
63. Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research*. New York: Guilford Press. P 69.
64. Pargament, K. I., Koenig, H. G., Tarakeshwar, N., & Hahan, J. (2004). Religious coping methods as predictors of psychological, physical and spiritual outcomes among medically ill elderly patients: a two-year longitudinal study. *Journal of Health Psychology*, 9 (6), 713-730.
65. Payne, I.R, Bering, A.E. and Loftus, P.E. (1992). A review of attempts to integrate spiritual and standard psychotherapy techniques, *Journal of Psychotherapy Integration*, 2: 171-192.
66. Reily, BB; Perna,R; Tate, DG. (1998). Type of spiritual Well-being among person with chronic illness: Their relationship to various forms of quality of life. *Arch phys Med Rehabil*, 79(3): 258-264.
67. Requina, F. 2003. Social capital, satisfaction and Quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 61: pp. 331-360.
68. Rippentrop AE, Altmaier EM, Burns CP. (2006). The relationship of religiosity and spirituality to quality of life among cancer patients. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 13(1): 31-37.
69. Rokhman, W. (2021, June). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus. In Conference in Business, Accounting, And Management (CBAM) (Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145).
70. Roslan, A; Russayani, I; Nor azam, A. (2010)." The Relationship between Social Capital and Quality of Life Among Rural Households in Terengganu, Malaysia". *International Journal of Sustainable development*, Vol. 01, No. 05, pp: 99-106 .
71. Ross L. (2006). Spiritual care in nursing: an overview of the research to date. *Journal of Clinical Nursing*, 15(7): 852-862.
72. Rowold J. Effects of spiritual well-being on subsequent happiness, psychological well-being and stress. *Journal of Religion and Health* 2011; 50(4): 950-963

73. Saraji, Nasel and H, Dargahi: (2006), study of Quality of worklife, IranianJ. public Health, vol.35, No.4.
74. Schermerhorn.Jr, H., Osborn Richard, N. 1998. Basic organizational behavior, John Wiley & sons Inc, second edition
75. Smith, R. E., Schutz, R. W., Smoll, F. L., & Placek, J. T. (1995). Development and validation of a multidimensional measure of sport-specific psychological skills: The Athletic Coping Skills Inventory-28. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 379-398.
76. Somerfield, M. R., & McCrae, R. R. (2000). Stress and coping research: Methodological challenges, theoretical advances, and clinical applications. *American psychologist*, 55(6), 620.
77. Sudibyo, Yvonne Augustine, and Renso Fenius Hiskia. "The Influences of Workplace Spirituality, Organizational Factors, and Cultural Factors on Employees Performance through Organizational Commitment." *Journal of Operations Management*, 26 (2014): 180-197 Tabarsa.
78. Sulaiman, M. (2015). "Identify the components of spirituality in business context the Islamic". *Journal of Business and Management Sciences*. 1 (2): P:166-188 .
79. Swinton J, Pattison S. Spirituality. Come all ye faithful. *Health Serv J*. 2001 Dec 20;111(5786):24-5. PMID: 11810756.
80. Walton, R.E. 2005. Quality of work life (QWL) Measurement www.syn.dgn.com. P 89.
81. Woods D.W. (1994). *Toward developing a theory of spirituality*, *Visions* 2:35-43.
82. Yousef, D.A. 2007. The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role Conflict and role ambiguity- A study in an Islamic country setting, *Journal of Managerial Psychology*, 15: pp 283.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of spiritual well-being and coping skills in the quality of work life of football referees in Fars province. The method of the present study was correlational and cross-sectional in terms of descriptive nature. The population of the study was all official football referees of Fars province (N = 160) from which the sample was selected (n = 140). Data were collected using three questionnaires including of coping skills of Smith et al. (1995), quality of work life of Ilgan et al. (2014) and spiritual well-being of Golparvar, Darayee and Khayatan (2014). Questionnaires were distributed electronically. To test the research hypotheses, structural equation modeling with variance-based approach Smart-PLS 3.2.8 and SPSS23 software were used. The results showed that coping skills directly and positively have a significant effect on the quality of work life of judges and explain 44.1% of changes in quality of work life. Spiritual well-being has a direct and positive effect on the quality of work life explains 61.3% of changes in the quality of work life. Spiritual well-being has a direct and positive effect on referees' coping skills and explains 59% of the changes in coping skills. This study also showed that spiritual well-being has a significant effect on the quality of work life of football referees in Fars province due to coping skills. Spiritual well-being as well as coping skills are important and complementary factors in creating and improving the quality of work life of football referees in Fars province. It can be concluded that in order to improve the quality of work life of football referees, issues such as conducting workshops, improving the quality of spiritual life, familiarity with coping strategies for difficult working conditions should be considered and the referees should be empowered in this regard.

Keywords: Spiritual well-being, Referees, Football, Quality of life, Coping skills



**Shahrood University of
Technology**

Faculty of Physical Education

M.A. Thesis in Sports Event Management

**Investigating the role of spiritual well-being and coping
skills in the quality of work life of football referees in Fars
province**

By: Mostafa Mehravaran

Supervisor:
Dr. Hassan Bahrololoum

Feb 2022