

The Effects of Spirituality Training Program in the Workplace on Social Support Levels in the Employees of Selected Sports Federations

Hosseini K¹, *Badriazarin Y², Yektayar M³, Khodamoradpour M³

Author Address

1. PhD Student in Sports Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran;

2. Associate Professor, Department of Sports Management, Tabriz University, Tabriz, Iran;

3. Assistant Professor, Department of Sports Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

Corresponding author's email: badriazarin@gmail.com

Received: 2020 November 15; Accepted: 2021 January 20

Abstract

Background & Objectives: Exploring the organization's employees can help identify the organizations' deficits and find the path to the growth and development of the organization. Furthermore, all employees, those with disabilities and healthy ones, can affect this issue. Spirituality in the workplace significantly impacts the organization; organizations can enhance and provide employees with access to their potential by establishing a human environment. Furthermore, improving social support creates a sense of belonging among employees, leading to job satisfaction; consequently, they will be more willing to remain within the organization. Indeed, social support should be dominant as an influential factor in all organizations. This measure could provide the growth of individuals within organizations and the development of the organization's goals. Accordingly, the present study aimed to determine the effects of the spirituality training program in the workplace on social support among the employees of selected sports federations.

Methods: This was a quasi-experimental study with a pretest-posttest design. The study's statistical population comprised all employees of the selected sports federations in 2019–2020. Of them, 30 qualified employees were chosen as the study sample through the convenience sampling method and were randomly assigned into the experimental and control groups ($n=15/\text{group}$). The inclusion criterion included expressing consent and participating in the training sessions. Furthermore, the exclusion criteria were unwillingness to continue cooperation and absence from >2 training sessions. The Social Support Appraisals Scale (Vaux et al., 1986) was applied at pretest and posttest to collect the required data. Moreover, by studying previous related theoretical and experimental findings, the design of a spirituality training program in the workplace was conducted based on professional commitment and psychological empowerment. Besides, after formulating the program and before implementation, the educational program to check the content validity was approved by 3 supervisors and advisors at the University of Tabriz and the Islamic Azad University of Sanandaj with sufficient expertise in the studied field. The approved program was implemented on a trial basis among the employees of sports federations after the modification, review, and application of experts' opinions. After the experimental implementation, the designed spirituality program in the workplace was presented to the experimental group in 8 ninety-minute sessions. The control group received no intervention. Moreover, descriptive statistics (mean & standard deviation) and inferential statistics, including Univariate Analysis of Covariance (ANCOVA) and Independent Samples t -test, were used (to compare the mean scores of age between the two groups) in SPSS at the significance level of 0.05.

Results: The present study results indicated that by modifying the effect of pretest, the effect of the training program of spirituality in the workplace was significant on the subscales of social support, including family domain ($p=0.039$), friends domain ($p=0.040$), and other domain ($p=0.023$) in the staff of sports federations. Furthermore, according to the size of the effect, 18% of the changes in the family domain, 19% of the changes in the domain of friends, and 19% of the changes in the domain of others could be explained through intervention.

Conclusion: According to the obtained data, the training program of spirituality in the workplace was effective in increasing the social support of employees of selected sports federations; thus, it is suggested that this program be implemented as an interventional technique in the organizations and other sport-related places to increase the variables involved in the organization.

Keywords: Spirituality training program, Workplace, Social support, Sports federations.

تعیین اثربخشی برنامه آموزشی معنویت در محیط کار بر میزان حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی

کمال حسینی^۱، * یعقوب بدری آذرین^۲، مظفر یکتایار^۳، مژگان خدامرادپور^۳

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد سمنجن، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنجن، ایران؛

۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران؛

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنجن، سمنجن، ایران.

* رایانامه نویسنده مسئول: badriazarin@gmail.com

تاریخ دریافت: ۲۵ آبان ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۱ بهمن ۱۳۹۹

چکیده

زمینه و هدف: معنویت در محیط کار تأثیر شگرفی بر سازمان می‌گذارد؛ زیرا سازمان از طریق توسعه محیط انسانی باعث رشد حداکثری کارکنان در دستیابی به ظرفیت‌های خود می‌شود. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی برنامه آموزشی معنویت در محیط کار بر میزان حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی انجام شد.
روش بررسی: روش این پژوهش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی در سال ۹۹-۱۳۹۸ تشکیل دادند. از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد سی نفر داوطلب واجد شرایط انتخاب شدند و با گمارش تصادفی در دو گروه پانزده نفری آزمایش و گواه قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، افراد نمونه به مقیاس ارزیابی حمایت اجتماعی (واکس و همکاران، ۱۹۸۶) پاسخ دادند. گروه آزمایش طی هشت جلسه نود دقیقه‌ای و به مدت چهار هفته متوالی (هر هفته دو جلسه) آموزش برنامه معنویت در محیط کار را که در این پژوهش طراحی و تدوین شد، دریافت کرد؛ اما برای گروه گواه هیچ مداخله‌ای ارائه نشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس تک‌متغیره، در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. سطح معناداری آزمون‌های آماری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، با تعدیل اثر پیش‌آزمون، اثر برنامه آموزشی معنویت در محیط کار بر خرده‌مقیاس‌های متغیر حمایت اجتماعی شامل حیطه خانواده ($p=0/039$)، حیطه دوستان ($p=0/040$) و حیطه سایرین ($p=0/023$) کارکنان فدراسیون‌های ورزشی معنادار بود. همچنین با توجه به اندازه اثر، ۱۸ درصد از تغییرات حیطه خانواده، ۱۹ درصد از تغییرات حیطه دوستان و ۱۹ درصد از تغییرات حیطه سایرین از طریق مداخله قابل تبیین بود.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج پژوهش حاضر نتیجه گرفته می‌شود که برنامه آموزشی معنویت در محیط کار بر افزایش میزان حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی اثربخشی دارد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که برنامه مذکور به عنوان روشی مداخله‌ای در سازمان‌ها و دیگر اماکن ورزشی برای افزایش متغیرهای درگیر با سازمان اجرا شود.

کلیدواژه‌ها: برنامه آموزشی معنویت در محیط کار، حمایت اجتماعی، فدراسیون ورزشی.

اکثر پژوهش‌ها نقش حمایت اجتماعی را در تحقیقات مختلف بر انواع متغیرها شامل وضعیت سلامت ذهنی (۸)، افسردگی و کیفیت زندگی (۹)، جهت‌گیری و امید به زندگی (۱۰) و اضطراب و افسردگی (۱۱) نشان داده‌اند. پژوهشی یافت نشد که بتوان منابع حمایت اجتماعی افراد را از طریق تدوین برنامه‌ای مدون ارتقا داد. یکی از متغیرهایی که می‌تواند میزان منابع حمایت اجتماعی را ارتقا دهد، معنویت در محیط کار^۳ است. پژوهشگران در مطالعات مختلف تأثیر معنویت در محیط کار را بررسی کرده‌اند (۱۴-۱۲). معنویت، تمایل به دست‌یافتن به هدف غایی و دلخواه و همزیستی با آن است (۱۴).

اگر در سازمانی بر معنویت در محیط کار تأکید و تمرکز شود، کارمندان آن سازمان، محیط کاری خود را تا حدود زیادی سالم‌تر و خوشایندتر می‌بینند؛ همچنین با کاهش تضاد نقش در میان کارمندان، سلامت روانی زیاده‌تری حاصل می‌شود (۱۵). معنویت در محیط کار شامل مفاهیم تمامیت، کمال و همبستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق کار است (۱۶). معنویت در محیط کار تأثیر شگرفی بر سازمان می‌گذارد؛ زیرا سازمان از طریق توسعه محیط انسانی باعث رشد حداکثری کارکنان در دستیابی به ظرفیت‌های خود می‌شود؛ همچنین شرایط برد-برد برای کارکنان و افراد درون سازمان را خلق می‌کند و برای سازمان مفید خواهد بود. خلاقیت و رضایت کارکنان نیز افزایش می‌یابد؛ اما در شرایط متضاد، اگر کارکنان را در مسائل گوناگون مانند اخلاق کاری ضعیف، خستگی، تغییرات جغرافیایی زیاد و بیماری‌های فیزیکی و روانی مختلف قرار دهیم، به طبع با رفتاری نامتعهدانه مواجه خواهیم شد؛ پس حمایت اجتماعی امری ضروری است و نیاز به برنامه‌های تدوین‌شده برای ارتقای آن بسیار اهمیت دارد (۱۷). برای رهایی از این مشکلات میزان حمایت اجتماعی افراد ضروری به نظر می‌رسد. به همین دلیل نیاز به برنامه مدون به منظور افزایش میزان حمایت‌های اجتماعی کارکنان ضرورت بیشتری پیدا می‌کند.

آلسوبایی و همکاران در پژوهشی با بررسی نقش منابع حمایت اجتماعی در افسردگی و کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه نشان دادند، حمایت اجتماعی خانواده و دوستان پیش‌بینی‌کننده اصلی افسردگی است؛ همچنین کیفیت زندگی با حمایت اجتماعی خانواده و دوستان رابطه معنادار دارد و منابع پشتیبانی اجتماعی منبعی ارزشمند برای دانشگاه‌ها در زمینه حمایت از سلامت روان دانشجویان است (۹). میلیمان و همکاران در تحقیقی با بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر مشارکت کارکنان مهمان‌نوازی، قصد ماندن و ارائه خدمات، به این نتیجه دست یافتند که معنویت محیط کار تأثیر مستقیمی بر اشتغال کارمندان و قصد ماندن در مطالعه‌ای بر ۲۹۲ کارمند در یک سازمان مهمان‌نوازی ایالات متحده دارد. مشخص شد اشتغال افراد با ارائه خدمات کارکنان در ارتباط است (۱۲). ابراهیم‌پور و همکاران در پژوهشی دریافته‌اند، معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد (۱۴).

پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه بیشتر به متغیرهای فردی و

از طریق تحقیقات روی کارکنان سازمان‌ها، می‌توان به کم‌وکاستی‌های سازمان پی برد و مسیر رشد و تعالی سازمان را پیدا کرد. در این میان تمامی کارکنان از کارکنان عادی تا کارکنان دارای ناتوانی در این امر سهیم هستند. بخش درخور توجهی از جمعیت کشور را افراد دارای ناتوانی تشکیل می‌دهند. این بخش در سازمان‌ها نیز مشاهده می‌شود و نظرخواهی از این افراد در کنار سایر کارکنان به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (۱). در عصر حاضر انواع سازمان‌ها و زیربخش‌هایشان به شکل وسیعی در زندگی اشخاص ورود پیدا کرده‌اند؛ بنابراین موضوعاتی چون حفظ و تثبیت نیروی انسانی، آگاهی از نیازها و تأمین رضایت روحی از حرفه، مطالبی بسیار جدی و درخور توجه و تأکید است. همچنین در کنار عوامل ذکر شده، حمایت اجتماعی^۱، مقوله‌ای تعیین‌کننده به‌شمار می‌رود. بدین ترتیب تمایل به بقا در سازمان در آن‌ها افزایش می‌یابد؛ به این صورت که به خارج شدن از آن کار مشخص نمی‌اندیشند (۲).

درواقع در همه سازمان‌ها برای رشد و تعالی افراد درون سازمان و نیز اهداف سازمان باید حمایت اجتماعی به‌عنوان متغیری تأثیرگذار حاکم باشد. تحقیقات بر این نکته توافق داشته‌اند که افزایش حمایت اجتماعی با بهبود سلامت روان همگام است؛ البته عکس این قضیه نیز صادق است؛ پس حمایت اجتماعی لازمه سلامت روانی است. حمایت اجتماعی امری چندوجهی است که به‌شیوه‌های گوناگون تعریف می‌شود. برخی پژوهشگران، حمایت اجتماعی را با کلیه‌واژه‌های عاطفه، دوستی، داشتن مراقبت و قدردانی تعریف می‌کنند که شخص از افراد در ارتباط (اعضای خانواده، دوستان و غیره) می‌گیرد (۳، ۴). حمایت اجتماعی طیف وسیعی از حمایت دریافت‌شده در محیط‌های مختلف را شامل می‌شود. محیط اجتماعی^۲ نقش مهم و انکارناپذیری را در زندگی شخص ایفا می‌کند و رفاه شخصی و دستیابی به خواسته‌ها را ممکن می‌سازد. حمایت اجتماعی در نهایت این امر را برجسته می‌کند که شخص نیازمند به کمک نباید احساس تنهایی داشته باشد؛ برعکس باید افرادی را در اطراف خود ببیند که از وی پشتیبانی می‌کنند (۳).

سهم عمده‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در سال‌های اخیر درباره این امر، در این نکته مشترک بوده‌اند که حمایت اجتماعی در سازش و رضایت از زندگی افراد، از کلیه‌واژه‌های مؤثرتر است (۵). شخصی که حمایت اجتماعی کافی دارد، می‌داند در صورت مواجهه با مشکل می‌تواند به حمایت افراد نزدیک امیدوار باشد. این امر به‌گونه‌ای حس خودباوری و خاطر جمعی را در برابر مشکلات به‌وجود می‌آورد؛ اما باید در نظر داشت که از حالت نرمال خارج شدن آن، وابستگی زیاد از حد را سبب می‌شود (۶)؛ بنابراین حمایت اجتماعی در بهبود سلامت جمعی و روانی نقش کلیدی دارد. حمایت اجتماعی شبکه یا شبکه‌هایی از پیوندها تعریف شده است که دوستی، تعاون و بهبود احساسات را با خود می‌آورد. شخص به‌سبب این شناخت یعنی حمایت اجتماعی، به حفاظت شدن و دوست‌داشته شدن باور پیدا می‌کند و در نتیجه حس تعلق به شبکه ارتباطی دوسویه و تعاملی، خود را با ارزش، معتبر و محترم می‌بیند. از طرفی دیگر حمایت اجتماعی در زمینه سلامت روانی

^۳. Workplace spirituality

^۱. Social support

^۲. Social environment

موقعیتی توجه نشان داده و از حد کارهای توصیفی فراتر نرفته است؛ اما پژوهش حاضر با تدوین برنامه‌ای برگرفته از متغیرهای تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی و مطالعه پیشینه تجربی و نظری این متغیرها، در نظر داشت برنامه مداخلاتی وسیع‌تری درمقایسه با برنامه‌های قبلاً ارائه شده ترتیب دهد؛ بنابراین باتوجه به نقش اساسی کارکنان به عنوان حلقه اصلی توسعه سازمان‌های کشور، وجود متغیر معنویت در محیط کار و بهره‌مندی از آن می‌تواند تأثیر مستقیم و مطلوبی بر روند کاری کارکنان و اشتغالشان داشته باشد و رفتار سازمانی آن‌ها را در مسیر رشد و تعالی قرار دهد. همچنین کمبود یا نبود معنویت در محیط کار برای کارکنان یک سازمان می‌تواند موجب آشفتگی و بدرفتاری شود و چالش‌ها، مشکلات و آسیب‌های فراوانی، برای خود فرد و نیز برای سازمان در پی داشته باشد؛ ازاین‌رو انجام پژوهش‌هایی در این زمینه و به‌صورت تدوین برنامه برگرفته از متغیرهای مرتبط با سازمان، برای ارتقای کیفی سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

تاکنون مطالعه‌ای در داخل کشور به اثربخشی برنامه آموزشی معنویت در محیط کار بر میزان حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی نپرداخته است. انجام این پژوهش می‌تواند دستاوردهای تلویحی مهمی برای نظام اداری کشور به دنبال داشته باشد. درنهایت هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین اثربخشی برنامه آموزشی معنویت در محیط کار بر میزان حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی بود.

۲ روش بررسی

روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری تحقیق را تمامی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی در سال ۹۹-۱۳۹۸ تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس نمونه مدنظر تعیین شد. از آنجاکه در روش‌های آزمایشی حداقل پانزده نفر برای هر گروه توصیه شده است (۱۸)، سی نفر از افراد داوطلب واجد شرایط، وارد مطالعه شدند. سپس در دو گروه پانزده نفری شامل یک گروه آزمایشی و یک گروه گواه قرار گرفتند. ملاک‌های ورود آزمودنی‌ها به پژوهش شامل اعلام رضایت و توانایی شرکت در جلسات آموزشی بود. همچنین ملاک‌های خروج آزمودنی‌ها از پژوهش، تمایل نداشتن به ادامه همکاری و غیبت بیش از دو جلسه در جلسات آموزشی برنامه معنویت در محیط کار در نظر گرفته شد. درنهایت با رعایت ملاحظات اخلاقی (اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات) و بیان اهداف پژوهش و کسب اجازه از افراد شرکت‌کننده در پژوهش، رضایت آن‌ها برای شرکت در پژوهش اخذ شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها ابزار و برنامه آموزشی زیر به کار رفت.

– مقیاس ارزیابی حمایت اجتماعی^۱: این پرسش‌نامه توسط واکس و همکاران در سال ۱۹۸۶ تدوین و طراحی شد (۱۹). این ابزار شامل ۲۳ سؤال است و به سؤالات بر مقیاسی چهاردرجه‌ای (بسیار موافق=۱، موافق=۲، مخالف=۳، بسیار مخالف=۴) پاسخ داده می‌شود. نمره کل هریک از حیطه‌ها از طریق جمع‌کردن نمره گویه‌ها

به دست می‌آید. هشت سؤال حیطه خانواده، هفت سؤال برای حیطه دوستان و هشت سؤال حیطه سایرین را می‌سجد. دامنه نمرات برای هر زیرمقیاس به ترتیب شامل زیرمقیاس خانواده (۳۲ تا ۸)، زیرمقیاس دوستان (۲۴ تا ۷) و زیرمقیاس سایرین (۳۲ تا ۸) است. نمره بیشتر نشان‌دهنده میزان حمایت اجتماعی بیشتر است (۱۹). آلفای کرونباخ به دست آمده در مطالعه واکس و همکاران برای سه خرده‌مقیاس خانواده (۰/۸۷)، دوستان (۰/۸۹) و سایرین (۰/۸۳) گزارش شد (۱۹). در ایران نیز خباز و همکاران پایایی آزمون را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آوردند (۲۰).

– برنامه آموزشی معنویت در محیط کار: در پژوهش حاضر با مطالعه یافته‌های پیشین نظری و تجربی در زمینه متغیرهای مرتبط با معنویت در محیط کار، طراحی برنامه آموزشی معنویت در محیط کار براساس متغیرهای تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی صورت گرفت (۲۱، ۲۲). قبل از اجرای آزمایش در برنامه‌های تدوین شده، برای ارزیابی روایی محتوایی برنامه، برنامه تدوین شده باید در اختیار چند نفر از صاحب‌نظران قرار گیرد و بعد از اصلاح و بازبینی و اعمال نظرات متخصصان، برنامه مداخله‌ای طراحی شده باید به صورت مطالعه مقدماتی (پایلوت) برای تعداد محدودی از نمونه آماری (سه نفر) اجرا شود. درنهایت بعد از ارزیابی قوت و ضعف برنامه و اصلاح نقایص، اجرای برنامه باید برای نمونه آماری به طور رسمی صورت گیرد (۲۳). در این پژوهش پس از تدوین برنامه و پیش از اجرا، برنامه آموزشی به منظور بررسی روایی محتوایی به تأیید سه نفر از اساتید راهنما و مشاور در دانشگاه تبریز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجیدگی دارای تخصص کافی در زمینه مطالعه شده، رسید. برنامه تأیید شده بعد از اصلاح و بازبینی و اعمال نظر متخصصان به صورت آزمایشی روی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی اجرا شد. پس از اجرای آزمایشی برنامه تدوین شده معنویت در محیط کار به مدت هشت جلسه نود دقیقه‌ای برای گروه آزمایش ارائه شد. گروه گواه هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکرد. فرایند هر جلسه متشکل بود از: ۱. واریس تکالیف جلسه قبل؛ ۲. آموزش مستقیم به روش سخنرانی؛ ۳. بحث گروهی؛ ۴. چالش فکری؛ ۵. جمع‌بندی جلسه. روش‌هایی همچون بازسازی شناختی^۲، بازی نقش^۳، بارش فکری^۴، بررسی سود و زیان و... در طول جلسات استفاده شد. خلاصه محتوای جلسات آموزشی برنامه معنویت در محیط کار و فعالیت‌های انجام شده در گروه آزمایش در جدول ۱ ارائه شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش‌های آمار توصیفی (شامل میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل روش تحلیل کوواریانس تک‌متغیره (و پیش‌فرض‌های آن شامل آزمون شاپیرو-ویلک به منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون لون برای بررسی همگنی واریانس‌ها، پیش‌فرض همگنی شیب خطوط رگرسیونی با بررسی اثر متقابل گروه-پیش‌آزمون در مدل رگرسیون) به کار رفت. همچنین از آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین‌های متغیر سن دو گروه استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه

^۳. Role play

^۴. Brain storming

^۱. Social Support Appraisals Scale

^۲. Cognitive restructuring

۲۳ تحلیل شد. سطح معناداری آزمون‌های آماری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱. خلاصه محتوای جلسات آموزشی برنامه معنویت در محیط کار

جلسه	موضوع	شرح مختصر
اول	معارفه و اجرای پیش‌آزمون و معنویت در محیط کار	معرفی اعضا و بیان مجدد هدف از برگزاری این دوره، اهداف و ساختار جلسات، اهمیت تکالیف و مقررات گروهی، صحبت‌های مقدماتی درباره تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی و نقش آن در تصمیم‌گیری روزمره زندگی، مقدمه کلی درباره معنویت در محیط کار و تأثیر آن بر میزان حمایت اجتماعی، مشخص کردن تکالیف.
دوم	تعریف معنویت در محیط کار و اهمیت آن در زندگی روزمره	مبانی نظری معنویت در محیط کار، پیش‌فرض‌های معنویت در محیط کار (ماهیت انسان، محتوای کار، زمینه کار)، اهمیت و مزایای معنویت در محیط کار.
سوم	دیدگاه‌های متفاوت درباره معنویت در محیط کار و ارکان و ابعاد معنویت در محیط کار	آشنایی با جنبه‌های درونی، بیرونی و تلفیقی براساس ادبیات پژوهش و همچنین آشنایی با ابعاد معنویت، به‌کارگیری این ابعاد در محیط کار و استفاده بهینه از تجارب یادگرفته‌شده براساس شرایط موجود.
چهارم	آشنایی با سطوح معنویت در محیط کار و یادگیری تعامل با فعالیت‌های روزمره	کار با معنا (سطح فردی)، احساس همبستگی (سطح گروهی) و همسویی ارزش‌ها (سطح سازمانی)؛ به‌عنوان مثال در سطح فردی آشنایی با لذت‌بردن از کار، در سطح گروهی احساس همبستگی با همکاران و در سطح سازمانی احساس همبستگی با اهداف سازمان.
پنجم	تعریف تعهد حرفه‌ای و ابعاد مختلف آن	ارائه تعریف ساده و روشن از تعهد حرفه‌ای، بیان مؤلفه‌های اصلی تعهد حرفه‌ای، آگاهی‌یافتن درباره تعهد خود در سازمان، دانستن وظایف خود در قبال متعهدبودن به‌صورت حرفه‌ای.
ششم	آشنایی با مدل‌های بیانگر تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و عوامل اثرگذار روی سازگاری تعهد حرفه‌ای و سازمانی	مجهزبودن به مکانیزم‌های جبران‌کردن، سرریزی و قطعه‌بندی، استفاده از این مدل‌ها در محیط کار متناسب با اهداف سازمان، برخورداری از عوامل مؤثر بر سازگاری تعهد حرفه‌ای (معیارهای عملکرد، نفوذ و قدرت روی زیردستان) و همچنین مزایای تعهد حرفه‌ای و کاربست آن در زندگی روزمره.
هفتم	الگوی توانمندسازی روان‌شناختی، ابعاد توانمندسازی و راهکارهای افزایش توانمندسازی کارکنان	ارائه تعریفی ساده از توانمندسازی روان‌شناختی، فراگیری احساس امنیت خاطر توسط کارکنان، دریافت احساس پذیرفته‌شدن و بازخوردهای سازنده، نیاز به بروز خلاقیت، برخورداری از اطلاعات لازم در سازمان، دریافت پاداش در ازای کسب موفقیت‌هایشان، اعتقاد به حاصل کارشان و... .
هشتم	جمع‌بندی و مرور مطالب همه جلسات	پاسخ‌دادن به ابهامات کارکنان درخصوص محتوای پروتکل آموزشی و جمع‌بندی و نتیجه‌گیری، اجرای پس‌آزمون.

۳ یافته‌ها

مرد بود. نتایج آزمون تی مستقل مبنی بر مقایسه میانگین‌های دو گروه نشان داد، بین گروه آزمایش و گروه گواه از نظر سن تفاوت معناداری وجود نداشت ($p=0/147$). شاخص‌های توصیفی خرده‌مقیاس‌های متغیر حمایت اجتماعی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون در دو گروه به‌همراه نتایج تحلیل کوواریانس تک‌متغیری در جدول ۲ ارائه شده است.

یافته‌های توصیفی حاکی از سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایش با میانگین و انحراف معیار $37/83 \pm 3/39$ سال شامل ۵ نفر (۳۳ درصد) زن و ۱۰ نفر (۶۷ درصد) مرد و در گروه گواه با میانگین و انحراف معیار $35/37 \pm 4/44$ سال، شامل ۶ نفر (۴۰ درصد) زن و ۹ نفر (۶۰ درصد) مرد بود.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی خرده‌مقیاس‌های متغیر حمایت اجتماعی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به‌تفکیک گروه آزمایش و گروه گواه به‌همراه نتایج تحلیل کوواریانس تک‌متغیری

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		مقایسه پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	مقدار f	مقدار p
خانواده	آزمایش	۵/۴۰۰	۱/۲۴۲	۶/۵۳۳	۱/۳۵۱	۴/۶۸۶	۰/۰۳۹
	گواه	۵/۲۰۰	۱/۴۲۴	۵/۳۲۳	۱/۵۸۸		
دوستان	آزمایش	۵/۴۱۰	۱/۴۵۴	۶/۸۰۰	۱/۲۶۴	۴/۶۳۱	۰/۰۴۰
	گواه	۵/۳۳۳	۱/۷۵۹	۵/۷۳۲	۱/۵۳۳		
سایرین	آزمایش	۵/۰۶۵	۱/۴۳۷	۶/۸۰۰	۱/۲۶۴	۵/۸۰۲	۰/۰۲۳
	گواه	۵/۰۷۱	۱/۷۹۱	۵/۶۰۰	۱/۵۴۹		

قبل از اجرای روش تحلیل کوواریانس تک‌متغیره، به‌منظور بررسی رعایت پیش‌فرض‌های لازم از آزمون‌های شاپیرو-ویلک و لون استفاده شد. آزمون شاپیرو-ویلک برای توزیع متغیرهای خانواده، دوستان و سایرین در مرحله پس‌آزمون نشان داد، فرض نرمالیتی رد نشد ($p > 0/05$). برای بررسی پیش‌فرض همگنی واریانس‌های خطا از آزمون لون استفاده شد. نتایج آزمون لون مشخص کرد، فرض همگنی واریانس‌ها رد نشد ($p > 0/05$). بررسی همگنی شیب خطوط رگرسیونی نیز نشان داد، پیش‌فرض همگنی شیب خطوط رگرسیونی مبنی بر معنادار نبودن اثر متقابل گروه-پیش‌آزمون رد نشد ($p > 0/05$); بنابراین پیش‌فرض‌های لازم به‌منظور اجرای تحلیل کوواریانس تک‌متغیره وجود داشت.

براساس نتایج جدول ۲، برنامه معنویت در محیط کار بر حیطه خانواده ($p = 0/039$)، حیطه دوستان ($p = 0/040$) و حیطه سایرین ($p = 0/023$) در کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی تأثیر مثبت و معنادار داشت. همچنین باتوجه به اندازه اثر (مجدور اتا) می‌توان گفت، ۱۸ درصد از تغییرات حیطه خانواده، ۱۹ درصد از تغییرات حیطه دوستان و ۱۹ درصد از تغییرات حیطه سایرین از طریق مداخله قابل تبیین است.

۴ بحث

پژوهش حاضر با هدف تدوین برنامه آموزشی معنویت در محیط کار و اثربخشی آن بر ارتقای حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، این برنامه توانسته است به‌عنوان مداخله‌ای مؤثر باعث ارتقای میزان حمایت اجتماعی در میان کارکنان فدراسیون‌های ورزشی شود. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش سارالیتا و اردیانی همخوان است. آن‌ها به بررسی نقش معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی درک‌شده در قصد ترک خدمت پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که تعهد سازمانی به‌طور مثبت تحت‌تأثیر حمایت سازمانی درک‌شده و معنویت در محیط کار قرار داشت (۲۴). همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش فوستر و فوستر مبنی بر ارزیابی تأثیر معنویت در محیط کار بر فراگیران مبتنی بر کار، همسوست. آن‌ها نشان دادند، اکثر کارمندان بحث درباره معنویت را راحت تلقی نمی‌کنند و اعمال آن را بدون وجود برنامه‌ای آموزشی در محیط کار مناسب نمی‌دانند (۲۵).

در تبیین این یافته پژوهش می‌توان اظهار کرد که به‌طور کلی آموزش کارکنان در سازمان باعث می‌شود، کارکنان شرکت‌کننده در این دوره‌ها ایده‌های ذهنی خود را به‌منصب ظهور گذارند و از تجربیات یکدیگر استفاده کنند. در نتیجه این یادگیری‌ها افراد می‌توانند با انجام درست وظایف، در محیط کار شاداب و بانشاط باشند. این امر خود سبب افزایش روحیه کارکنان می‌شود و به‌طبع از فرسودگی شغلی آن‌ها نیز جلوگیری خواهد کرد. آموزش زمانی که اثربخش باشد فواید بی‌شماری دارد و شاید بتوان گفت، یکی از روش‌های بسیار مؤثری است که کارکنان را به‌سمت توانمندی بیشتر هدایت می‌کند (۲۶). آموزش‌های کارآمد در سازمان می‌تواند بر حمایت اجتماعی اثرگذار باشد. حمایت اجتماعی طیف گسترده‌ای از حمایت دریافت‌شده از طرف دوستان، خانواده، مدرسه، محیط زندگی، اجتماع و... را شامل

می‌شود. همیشه محیط اجتماعی نقش تأثیرگذار بر زندگی افراد دارد. این محیط اجتماعی است که خواسته‌های افراد را برآورده می‌کند و سطح رفاه زندگی تک‌تک اعضا را افزایش می‌دهد. حمایت اجتماعی بر این امر تأکید دارد که وقتی کسی به‌کمک نیاز داشت، این احساس را داشته باشد که تنها نیست و افرادی او را حمایت و یاری می‌کنند (۵). فردی که حمایت اجتماعی مناسبی دارد، می‌داند هنگام بروز مشکلات می‌تواند به حمایت دیگران که در دسترس هستند، تکیه کند. این عامل به ایجاد نوعی حس اعتماد به نفس و اطمینان از مواجهه مؤثر و مفید در برابر مشکلات منجر می‌شود؛ البته این عامل باید از حالت متعادل خود خارج نشود؛ زیرا می‌تواند وابستگی بیش‌ازحد فرد را در پی داشته باشد (۷).

درواقع آموزش اثربخش از هدف‌های توانمندسازی شامل افزایش روحیه و انگیزش کارکنان، افزایش انعطاف‌پذیری و کاهش نقل و انتقال کارکنان، حمایت می‌کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد بدون نیاز به نظارت مافوق عملکرد مستقلی داشته باشند. در نهایت آموزش در رشد احساس خودکارآمدی کارکنان به‌منظور مشارکت در تصمیم‌گیری از طریق ارائه دانش و مهارت‌های لازم برای انجام مشارکت‌های اثربخش نقش دارد و کارکنان را قادر می‌سازد از اختیارات و مسئولیت‌های افزایش‌یافته خود به‌طور کارآمد استفاده کنند (۲۷). علاوه بر این امروزه به‌نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت دارند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در جست‌وجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل‌ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشدیافته و بالنده‌ای روبه‌رو می‌باشند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند و پرورش محیط‌های کاری، با چنین ویژگی‌هایی هستند. معنویت در کار توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، بامعنا و هدف‌دار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (۲۸).

انجام این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بود؛ از جمله تمرکز بر کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود که تعمیم یافته‌ها را به بقیه کارکنان ادارات با محدودیت همراه می‌کند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود پژوهشی در دیگر سازمان‌ها و ادارات مختلف صورت گیرد. به‌علت زمان اندک و کمبود امکانات در ارتباط با اجرای پژوهش، وجود پیگیری امکان‌پذیر نبود و توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی مرحله پیگیری نیز مدنظر قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود برنامه تدوین‌شده معنویت در محیط کار بر متغیرهای دیگری نظیر فرسودگی شغلی، توانمندسازی کارکنان، افزایش اعتماد به نفس و... اجرا شود و اثربخشی آن در ارتباط با نتایج حاصل از این تحقیق قرار گیرد. در نهایت برنامه تدوین‌شده را می‌توان به تمامی دست‌اندرکاران و افرادی که در ادارات و سازمان‌ها با کارکنان در ارتباط هستند، آموزش داد تا پس از آگاهی و کسب مهارت‌های لازم آن را در دیگر سازمان‌ها اجرا کنند؛ همچنین نتایج آن را برای ارتقای متغیرهای لازم در سازمان به‌کار ببرند.

۵ نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش حاضر نتیجه گرفته می‌شود که برنامه آموزشی

معنویت در محیط کار بر افزایش میزان حمایت اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی اثربخشی دارد. درواقع معنویت در محیط کار باعث می‌شود، حمایت اجتماعی از افراد بیشتر آشکار شود و افراد این حمایت‌شدن از طرف گروه دوستان، خانواده و دیگران را بهتر درک کنند.

۶ تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش که در انجام آن یاری کردند، صمیمانه قدردانی می‌شود.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیه اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

با رعایت ملاحظات اخلاقی (اطمینان از محرمانه‌بودن اطلاعات) و بیان اهداف پژوهش و کسب اجازه از افراد شرکت‌کننده در پژوهش، رضایت آن‌ها برای شرکت در پژوهش اخذ شد. فرم کلی رضایت آگاهانه توسط شرکت‌کنندگان تکمیل شد که نزد محقق محفوظ است.

رضایت برای انتشار

این امر غیر قابل اجرا است.

دردسترس‌بودن داده‌ها و مواد

تمامی نسخه‌های دست‌نوشته، داده‌ها و اطلاعات مربوط به پژوهش حاضر از طریق آدرس اینترنتی kamalhosseini1364@yahoo.com دردسترس است.

تضاد منافع

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته تربیت‌بدنی گرایش مدیریت ورزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج است. نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ‌گونه تضاد منافع ندارند.

منابع مالی

این پژوهش بدون حمایت مالی سازمان خاصی صورت گرفته است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان مقاله در تدوین و تحلیل و تفسیر داده‌های نسخه پیش‌نویس و دست‌نویس مقاله همکاری داشتند و آن را خواندند و تأیید کردند.

References

1. Borjian M, Joghataie B. Adaptation standards for buildings and urban environments for people with disabilities. Tehran: Country Welfare Organization; 2001. [Persian]
2. Barazandeh L, Isakhani A. The effect of social support of the employees welfare with mediation of work addiction and belonging. Journal of Research in Human Resources Management. 2016;8(3):83–108. [Persian] https://hrmj.ihu.ac.ir/article_23451_c0cfa4df7e7075d3b017548f6d80b07d.pdf
3. Riahi ME, Aliverdinia A, Pourhossein Z. Relationship between social support and mental health. Social Welfare Quarterly. 2011;10(39):85–121. [Persian] <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-322-en.pdf>
4. Khabaz M, Karimi Y, Karimian N, Shah Bakhsh A. Comparison the relation between the dimensions of perfectionism and social support with academic burnout in students of Allameh Tabatabai University. Research in Clinical Psychology and Counseling. 2014;4(2):82–96. [Persian] https://tpccp.um.ac.ir/article_31562_44439691db22cdec34833ba6f445fe6c.pdf
5. Parpoochi B, Ahmadi M, Sohrabi F. The relationship of religiousness and social support with life satisfaction among university students. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2017;14(53):60–8. [Persian] http://jsr-p.khuisf.ac.ir/article_533883_813c3dd062c87c9b0c4296b0682c0539.pdf
6. Rueger SY, Malecki CK, Demaray MK. Relationship between multiple sources of perceived social support and psychological and academic adjustment in early adolescence: comparisons across gender. J Youth Adolesc. 2010;39(1):47–61. <https://doi.org/10.1007/s10964-008-9368-6>
7. Poordad S, Momeni K, Karami J. Death anxiety and its relationship with social support and gratitude in older adults. Iranian Journal of Ageing. 2019;14(1):26–39. [Persian] <http://dx.doi.org/10.32598/sija.13.10.320>
8. Kapadia F, Levy M, Griffin-Tomas M, Greene RE, Halkitis SN, Urbina A, et al. Perceived social support and mental health states in a clinic-based sample of older HIV positive adults. Journal of HIV/AIDS & Social Services. 2016;15(4):417–27. <https://doi.org/10.1080/15381501.2016.1212295>
9. Alsubaie MM, Stain HJ, Webster LAD, Wadman R. The role of sources of social support on depression and quality of life for university students. International Journal of Adolescence and Youth. 2019;24(4):484–96. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1568887>
10. Shirazi M, Asghari N, Ganjali A, Fardin MA. The role of social support in the orientation and life expectancy of healthy people and patients with HIV. Community Health Journal. 2017;9(4):1–8. [Persian] http://chj.rums.ac.ir/article_45765_21128e0c595bdeb113d2c9fb34ba9dbd.pdf
11. Alipour F, Sajadi H, Forouzan A, Nabavi H, Khedmati E. The role of social support in the anxiety and depression of elderly. Salmand: Iranian Journal of Ageing. 2009;4(1):53–61. [Persian] <http://salmandj.uswr.ac.ir/article-1-333-fa.html>

12. Milliman J, Gatling A, Kim J (Sunny). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2018;35:56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
13. Moeinikia M, Gharibzadeh R, Kazemi S, Gharibzadeh S. Analyzing the relationship between spirituality in the workplace and corruption; mediating role of professional ethics. *Ethics in Science and Technology*. 2019;14(2):92–8. [Persian] <http://ethicsjournal.ir/article-1-1452-fa.pdf>
14. Ebrahimipour H, Roshandel Arbatani T, Sokhandan E. The role of spirituality in the workplace on the growth of ethical behavior of university employees. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*. 2017;6(14):177–92. [Persian] http://miu.nahad.ir/article_475_1d41bd3ce33d8a20f8965bacb248fc25.pdf
15. Purnamasari P, Amaliah I. Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015;211:827–35. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
16. Shahbaz W, Shakeel A. Role ambiguity and employee's organization based self esteem: Moderating effect of workplace spirituality. In: *Proceeding of 3rd International Conference on Business Management*. Lahor, Pakistan: University of Management and Technology; 2013.
17. Kumar V, Kumar S. Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment. *Int Rev Psychiatry*. 2014;26(3):344–51. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.924909>
18. Delavar A. *Research methodology in psychology and educational sciences*. 4th ed. Tehran: Virayesh Pub; 2009.
19. Vaux A, Phillips J, Holly L, Thomson B, Williams D, Stewart D. The social support appraisals (SS-A) scale: Studies of reliability and validity. *American Journal of Community Psychology*. 1986;14(2):195–218. <https://doi.org/10.1007/BF00911821>
20. Khabaz M, Behjati Z, Naseri M. Relationship between social support and coping styles and resiliency in adolescents. *Journal of Applied Psychology*. 2012;5(4):108–23. [Persian] https://apsy.sbu.ac.ir/article_95519_909dd9141d874bb77d0d33d153cdcd39.pdf
21. Eskandari Pour M, Shafiee S. The relationship between intra-organizational factors (culture, technology, structure) with psychological empowerment of physical education professors of Zanjan University. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019;6(1):75–93. [Persian] <https://dx.doi.org/10.30473/fmss.2019.46728.1956>
22. Moradi M, Khalili M. Organizational-professional conflict among nurses and healthcare workers and effect on human resource performance. *Organizational Culture Management*. 2017;15(2):419–43. [Persian] <https://dx.doi.org/10.22059/jomc.2017.62529>
23. Rezayi S. Designing the social skills training program and investigating its effectiveness on social competence of children with High function autistic (HFA) and non-verbal learning disorder (NLD). *Journal of Learning Disabilities*. 2017;6(4):67–82. [Persian] <https://dx.doi.org/10.22098/jld.2017.557>
24. Saralita M, Ardiyanti N. Role of workplace spirituality and perceived organizational support on turnover intention: evidence from private hospital in Indonesia. *KnE Social Sciences*. 2020;2020:206–108. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i6.6599>
25. Foster S, Foster A. The impact of workplace spirituality on work-based learners: Individual and organisational level perspectives. *Journal of Work-Applied Management*. 2019;11(1):63–75.
26. Sabaghian Z, Arasteh Z. An investigation of the effectiveness of employee training on the human resource empowerment in Keshavarzi bank at west region in Tehran city. *Journal of Management and Planning In Educational System*. 2012;5(1):78–94. [Persian] https://mpes.sbu.ac.ir/article_98370_c82a8cab1d9dd3b485cf4ee6881dbb19.pdf
27. Klidas A, van den Berg PT, Wilderom CPM. Managing employee empowerment in luxury hotels in Europe. *International Journal of Service Industry Management*. 2007;18(1):70–88. <https://doi.org/10.1108/09564230710732902>
28. Rastegar A, Vares SH. Khoda dar sazman: talfigh va talfigh va yekparche zendegi manavi va zendegi kari [God in the organization: the integration of spiritual life and work life]. *Iranian Management Sciences*. 2008;3(11):99–73. [Persian]