

## Research Paper

**Provide a Model for Improving the Quality of Work Life with an Emphasis on Psychological Adjustment****Keivan Entezami Lahijani<sup>1</sup>, Nima Majedi<sup>2</sup>, Rahim Ramezaninejad<sup>3</sup>**

1. Ph.D. Student of Sport Management, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

2. Assistant Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

(Corresponding Author)

3. Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.

**Received:**

22 Jul 2021

**Accepted:**

31 Oct 2021

**Keywords:**

Quality of Work Life, Psychological Adjustment, Psychological Skills

**Abstract**

**Objectives:** The aim of this study was to provide a model for improving the quality of work life with an emphasis on psychological adjustment. The present research is descriptive research that from the perspective of the purpose is one of the applied research that was conducted in the field.

**Methods & Materials:** The method of the present study is a survey in terms of data collection method. The statistical population of the study included the employees of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. According to the recruitment statistics, there are 914 people, of which 270 people were randomly selected as a sample according to Cochran's formula. Bell (1961) and Walton (1973) Quality of Work Life Questionnaire. The whole process of research analysis was performed in the form of SPSS software version 20 and PLS version 3.

**Results:** The results of the present study showed that psychological adjustment has an effect on the quality of work life. In other words, trying to improve psychological adjustment can provide a basis for improving the quality of work life.

**Extended Abstract  
Background and Purpose**

New quality of work life, as a global concept in the field of human

1. Email: keyvanentezamii66@gmail.com

2. Email: nima.majedi@gmail.com

3. Email: ra.ramezaninejad@gmail.com



resource management and organizational development was considered and provided and promoted, is the main key to management in any organization and as one of the techniques to improve organizational performance required by senior managers. It is organizations (Rahbari and Naderian, 2013). Sports organizations, like other organizations, are involved in many problems in various fields. Quality of work life has been identified as one of the most important and key aspects among individuals and groups, which plays an important role in the performance of individuals and organizations. (Javanmardnejad et al., 2021). Quality of work life has a two-way relationship between individuals and groups. However, this psychological component is influenced by individual and environmental movements and in terms of individual and environmental conditions, it has the formation or non-formation of quality of working life (Williams et al., 2020). The vacuum of studies on improving the quality of working life by examining and using some indicators such as psychological adjustment has caused the capacities of some key and important variables such as psychological adjustment not to be used today to improve the quality

of working life. However, the present study seeks to answer the question of whether psychological adjustment affects the quality of work life?

Arif et al. (2021) showed in a research that if the quality of work life and work that is perceived by employees is good, it increases job satisfaction and also the quality of work life leads to an increase in employee participation. Also, the findings of Rokhman (2021) show that the quality of work life has a negative effect on turnover intention and stress. In general, this model states that the quality of work life has a significant effect on job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and stress. Ko (2021) in his study showed that organizational resources and work environments should optimally respond to the human needs of employees in order to ensure the better welfare of employees.

### Materials and Methods

The present study is a descriptive study that from the perspective of purpose is one of the applied studies that was conducted in the field. The method of the present study is a survey in terms of data collection method. The statistical population of the study included the employees of the Ministry of



Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran, who according to the recruitment statistics are 914 people, of which 270 people were randomly selected as a sample according to Cochran's formula. The Bell Questionnaire (1961) was used to assess psychological adjustment. This questionnaire examines the psychological adjustment of individuals in 160 questions (five dimensions of 32 questions). The Walton (1973) Quality of Work Life Questionnaire was used to assess quality of life. In relation to the final questionnaire for distribution, content validity was obtained using a survey of 10 sports experts. Therefore, the content validity of the research tools was confirmed. Divergent and convergent validity were also examined and confirmed in the present study. Therefore, it can be stated that the questionnaires of the present study had good reliability and validity. Also, in the research analysis section, the method of structural equations with partial least squares approach has been used. Due to the fact that the distribution of the research sample according to the Kalmogorov-Smirnov statistical method is in an abnormal state, so there are preconditions for the use of variance-based software and should be variance-based software that PLS is one of these softwares, used. The whole process of

research analysis was performed in the form of SPSS software version 20 and PLS version three.

### Findings

Data related to the age of the research samples showed that the minimum age is 22 years and the maximum age is 60 years and the average is 43 years and their standard deviation is 12.5 which indicates that people are middle-aged. The results showed that 20% (46 people) were in the age group of 22-30 years, 27% (62 people) were 40-30 years old, 38% (87 people) were 50-40 years old and 15% (32 people) were 60-50 years old. The results showed 15% (35 people) between 1-5 years old, 32% (73 people) 10-6 years old, 40% (91 people) 15-11 years old, 8% (18 people) 20-16 years old and 5% (10 people) had 25-21 years of service. The results showed that among the research samples, 1% (4 people) undergraduate education, 5% (12 people) diploma, 10% (22 people) postgraduate, 48% (110 people) bachelor, 30% (67 people) bachelor Senior and 6% (12 people) had a doctorate. In order to investigate the relationships between research variables, the method of structural equations was used. Elongation and skewness calculations were used to identify the data distribution of the present study. Due to the abnormal



distribution of research data, variance-based software was used to perform the structural equation method.

**Table 2. Summary of the research model**

P	t	Effect	Relationship
0.001	21.515	0.798	Psychological adjustment on quality of work life

According to the results of the research model, according to the level of t-relationships, it was found that psychological adjustment has

an effect on the quality of work life of 0.798. Selected indicators were used to evaluate the fit of the research model.

**Table 4. GOF index**

GOF $= \sqrt{R^2 \times \text{Shared values}}$	R2	Communality	Variable
0.514	0.63	0.42	Quality of work life

Considering that the desired value of the GF index is higher than 0.36, it can be said that the value of this index in the variable of quality of working life in the Ministry of Sports is in a favorable situation. According to the results of the model fit index, it was found that the research model has a good fit in all indicators.

### Discussion and Conclusion

Improving the quality of working life in sports organizations, especially the Ministry of Sports and Youth, is one of the most important issues in the field of work. Chen et al. (2018) also pointed out that in order to improve people's performance; Psychological adjustment plays an important role. Lorenz and Holm

(2021) found that environmental issues play an important role in improving the quality of working life. By creating coherent procedures to improve people's mental systems, while improving psychological adjustment; Created capacities to improve the quality of working life in the Ministry of Sports and Youth, as well as other sports organizations in the country.

### Article Message

Finally, it is suggested that in a study to provide a model for improving the quality of work life of employees in Iranian organizations, variables such as coping skills, spirituality at work, spiritual health, psychological and structural empowerment of employees as



well as social adjustment should be emphasized.

#### Authors' Contributions

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

#### References

1. 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.
2. Chen X., Fu R., Liu J., Wang L., Zabatany L., Ellis W. (2018). Social sensitivity and social, school, and psychological adjustment among children across contexts. *Developmental Psychology*, 54(6), 1124.
3. Javanmardnejad S., Bandari R., Heravi-Karimooi M., Rejeh N., Nia H. S., Montazeri A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1-8.
4. Lorenz E., Holm J. R. (2021). Globalisation, New and Emerging Technologies, and Sustainable

#### Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

#### Acknowledgement

We would like to thank all those who helped us in this study.

Development. 1th ed. Denmark: *Routledge*; pp. 169-188.

5. 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.
6. Rokhman, Wahibur. (2012, 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); (2012, Desember); Indonesia; *Sultan Agung Islamic University*; Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145.
7. Rahbari, S., & Naderian, M. (2013). Comparison Quality of Life between Male users and Non-users of Municipal Sport Facilities in 14 municipality areas of Isfahan city. *International Journal of Sport Studies*, 3(2), 175-179.



8. Walton C.C., Baranoff J., Gilbert P., Kirby J. (2020). Self-compassion, social rank, and psychological distress in athletes of varying competitive levels. *Psychology of Sport and Exercise*, 101733.
9. Williams M., Zhou, Y., Zou, M. (2020). Mapping good work: The quality of working life across the occupational structure. 2thed. Bristol: *Policy Press*; P: 162



## مقاله پژوهشی

## ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری با تأکید بر سازگاری روان‌شناختی

کیوان انتظامی لاهیجانی<sup>۱</sup>، نیما ماجدی<sup>۲</sup>، رحیم رمضان‌نژاد<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

## چکیده

**اهداف:** پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری با تأکید بر سازگاری روان‌شناختی انجام شد. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی است که از منظر هدف، جز مطالعات کاربردی است. **مواد و روش‌ها:** به صورت میدانی انجام شد. روش پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود که طبق آمار کارگزینی تعداد آنها ۹۱۴ نفر است؛ که از این تعداد، بر اساس فرمول کوکران ۲۷۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر شامل پرسش‌نامه سازگاری روان‌شناختی بل (۱۹۶۱) و پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود. تمامی روند تحلیل پژوهش، در غالب نرم‌افزار اس.پی.اس. نسخه ۲۰ و پی.ال.اس نسخه سه انجام گرفت.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سازگاری روان‌شناختی سبب تأثیرگذاری بر وضعیت کیفیت زندگی کاری دارد. به عبارتی تلاش در جهت بهبود سازگاری روان‌شناختی می‌تواند زمینه بهبود کیفیت زندگی کاری را فراهم نماید.

## تاریخ دریافت:

۱۴۰۰/۰۴/۳۱

## تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۰۸/۰۹

## واژگان کلیدی:

کیفیت زندگی کاری،  
سازگاری  
روان‌شناختی،  
مهارت‌های  
روان‌شناختی

## مقدمه

را می‌گذرانند. با افزایش چشمگیر نقش ورزش در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی کشورها، پیشرفت در زمینه ورزش به یکی از اولویت‌های استراتژیک برنامه‌ریزان در کشورهای مختلف تبدیل شده است. کشورها نیز برای رسیدن به مزایای ناشی از ورزش، سازمان‌های ورزشی را شکل می‌دهند.

ورزش یکی از اموری است که به عناوین مختلف در جهان مطرح شده، گروه‌های بسیار زیادی به اشکال مختلف با آن سروکار دارند؛ برخی از مردم ورزشکار حرفه‌ای هستند و گروهی ورزشکار آماتور، گروهی طرفدار و علاقه‌مند به ورزش و دیدن برنامه‌ها و مسابقات ورزشی و عده‌ای نیز از راه ورزش امور خویش

1. Email: keyvanentezamii66@gmail.com

2. Email: nima.majedi@gmail.com

3. Email: ra.ramezaninejad@gmail.com



مهمی در روند عملکردی افراد و سازمان‌ها دارد (جوآنمردنژاد و همکاران، ۲۰۲۱). کیفیت زندگی کاری ارتباطی دوسویه بر شاخص‌های فردی و گروهی دارد. به صورتی که این مولفه روان‌شناختی تأثیری بر جنبه‌های فردی و محیطی دارد و از طرفی شرایط فردی و محیطی افراد نیز می‌تواند زمینه شکل‌گیری و یا عدم شکل‌گیری کیفیت زندگی کاری را فراهم نماید (ویلیامز و همکاران، ۲۰۲۰<sup>۲</sup>). تلاش جهت ارتقا کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مسئله مهم مورد توجه جدی قرار گرفته است و راهکارهایی در جهت شکل‌گیری این مسئله رخ داده است (سترانو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). لورنز<sup>۴</sup> و هولم (۲۰۲۱) مشخص نمودند که مسائل محیطی نقش مهمی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری دارد. از طرفی دیپائولا و بواس<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) مشخص نمودند که کیفیت زندگی کاری برآیند برخی مسائل فردی است. در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری نیاز است تا به برخی شاخص‌ها از جمله سازگاری روان‌شناختی توجه جدی داشت.

دیگر متغیر مهم که در سازمان‌های ورزشی اهمیت داشته و در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفته است سازگاری روان‌شناختی است؛ افراد همواره به سطح مطلوبی از ظرفیت‌های روان‌شناختی نیازمند هستند. مسائل روان‌شناختی به عنوان یک حوزه جذاب همواره مورد توجه روان‌شناسان بوده است و محققان مختلفی در این حوزه فعالیت‌هایی را داشته‌اند (چانگ و همکاران، ۲۰۲۰<sup>۶</sup>) و از آن به عنوان یک حوزه جهت پیش‌بینی رفتارها و شناسایی علل رفتارها نام برده شده است. از طرفی ابهامات و پیچیدگی‌های مسائل روان‌شناختی سبب گردیده است تا اتفاق نظر کلی در

سازمان‌های ورزشی دولتی و خصوصی، پایه و اساس ورزش در هر کشوری هستند و رسیدن به اهداف متعالی برنامه‌های ورزشی، نیازمند توسعه این سازمان‌ها است (به نقل از ملایی‌زرنندی، ۲۰۱۶). امروزه کیفیت زندگی کاری، به عنوان مفهومی جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تامل قرار گرفته و تأمین و ارتقا آن، کلید اصلی موفقیت مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و به عنوان یکی از فنون بهبود عملکرد سازمانی مورد توجه مدیران ارشد سازمان‌ها است (رهبری و نادریان، ۲۰۱۳).

یکی از مسائل مهم در سازمان‌های ورزشی کیفیت زندگی کاری است. شاخه جدید علم روان‌شناسی و دیدگاه نوینش تحت عنوان رویکرد روان‌شناسی مثبت نگر درصد بررسی ظرفیت‌ها و قدرت‌های روان‌شناختی به جای آسیب‌شناسی روانی است. اعتقاد اساسی در دیدگاه جدید این است که ویژگی‌های مثبت قابل اندازه‌گیری می‌توانند به عنوان سپری افراد را در برابر حوادث نامطلوب خطرزا محافظت نمایند (نریمانی و همکاران، ۲۰۰۶). با وجود پژوهش‌های گسترده‌ای که در زمینه کیفیت زندگی انجام شده است اما هنوز تعریف واحد و مورد توافق همگان درباره کیفیت زندگی ارائه نشده است. برخی از محققان کیفیت زندگی را با رویکرد عینی تعریف کرده‌اند و موارد آشکار و مرتبط با معیارهای زندگی از جمله سلامت جسمانی، شرایط شخصی، ارتباطات اجتماعی، اقدامات شغلی یا دیگر عوامل اجتماعی و اقتصادی را با کیفیت زندگی معادل دانسته‌اند (لی و همکاران، ۲۰۱۵). سازمان‌های ورزشی نیز مانند دیگر سازمان‌ها با مشکلات فراوانی در حوزه‌های مختلف درگیر هستند، کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از جنبه‌های مهم و کلیدی در میان افراد و گروه‌ها مشخص شده است که نقش

4. Lorenz
5. De Paula & Boas
6. Chang et al.

1. Lee et al.
2. Williams et al.
3. Cetrano





سوی دیگر، سازگاری روان‌شناختی به عنوان ابزاری انگیزشی عمل می‌کند که می‌تواند بر رفتارهای کارکنان سازمان‌های ورزشی اثری مثبت داشته باشد (رائلین و کاتالدو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). استفاده از قابلیت‌های توانمندسازی روان‌شناختی در حوزه‌های فردی سبب گردیده است تا از آن به عنوان یک نیروی درونی در جهت تقویت رفتارها و نگرش‌های فردی استفاده شود. به عبارتی کمک به افراد در جهت تقویت وضعیت روان‌شناختی خود و دستیابی به سطح مطلوبی از توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند در جهت تقویت عملکرد افراد نقش مهمی داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا پژوهش‌های مختلفی در جهت بهبود توانمندسازی روان‌شناختی افراد انجام و تلاش گسترده‌ای در جهت بهبود سطح توانمندسازی روان‌شناختی در میان تمامی گروه‌ها به انجام رسد (اصلانخانی و همکاران، ۲۰۱۰؛ بختیاری و آزادی خواه، ۲۰۱۶). توانمند روان‌شناختی می‌تواند زمینه جهت شکل‌گیری سازگاری روان‌شناختی را فراهم نماید (جکسون و همکاران، ۲۰۱۹). سازگاری روان‌شناختی رسیدن به مرحله کنار آمدن با شرایط و تغییرات محیطی است. به عبارتی سازگاری روان‌شناختی اشاره به شرایطی دارد که طی آن افراد ضمن شناخت و کسب اطلاعات از محیط، خود را با آن وفق می‌دهند (دوفنر و همکاران،<sup>۸</sup> ۲۰۱۹). بهبود سازگاری روان‌شناختی به عنوان یک نگرانی و دغدغه همواره از سوی محققان مورد توجه بوده و تلاش‌هایی در جهت بهبود آن انجام شده است (ملرو و سانچزساندووال،<sup>۹</sup> ۲۰۱۷). چامبرز و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۷) مشخص نمودند شکل‌گیری سازگاری روان‌شناختی نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در جهت

حوزه‌های مربوط به آن در دسترس نباشد (والتون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه با بررسی ابعاد روان‌شناختی افراد، می‌توان بسیاری از مشکلات و معضلات زندگی آنان را شناسایی و راهکارهایی جهت مدیریت آن اعمال نمود (کواسین و همکاران،<sup>۲</sup> ۲۰۱۷). بنابراین کارکنان سازمان‌های ورزشی باید به گونه‌ای تربیت شوند که سازگاری روان‌شناختی در آنها به وجود آید و هر یک را در موقعیت خاص خود به کار برند. جنبه‌های روان‌شناختی به واسطه ظرفیت‌هایی که در حوزه‌های فردی و نگرشی ایجاد نموده، همواره به‌عنوان یکی از مسائل مهم و تأثیرگذار بر افراد مشخص بوده است (کویرالا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ عبدلی و همکاران، ۲۰۰۹). عوامل روان‌شناختی به واسطه تأثیر بر ماهیت کلی افراد سبب می‌گردد تا وضعیت ذهنی، نگرشی و رفتاری آنان به شدت تحت تأثیر قرار گیرد و این مسئله روند بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد را تحت الشعاع قرار می‌دهد (فوتیادیس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). عوامل روان‌شناختی به عنوان ارکان مهم تشکیل‌دهنده مسائل فردی نقش مهمی در موفقیت‌های افراد دارد. عوامل روان‌شناختی سبب می‌گردد تا افراد ضمن برخورداری از سلامت روان مناسب، از توانایی تصمیم‌گیری بالایی برخوردار باشند و در مواقع حساس بهترین رفتارها را مطابق با شرایط داشته باشند (تیلور و برون،<sup>۵</sup> ۱۹۸۸). سازگار کردن کارکنان سازمان‌های ورزشی بدان معنی است که آنها تسلط بیشتری بر منابع سازمان خواهند داشت. همچنین این فرایند موجب افزایش قدرت تصمیم‌گیری در کارکنان خواهد شد که این امر می‌تواند بر آمادگی آنان برای پذیرش تغییرات اثرگذار باشد. از

6. Raelin & Cataldo
7. Jackson et al.
8. Dufner et al.
9. Melero & Sánchez-Sandoval
10. Chambers et al.

1. Walton
2. Covassin et al.
3. Koirala
4. Fotiadis
5. Taylor & Brown



فرهنگی، و خانوادگی افراد تأثیر دارد. یکی از مولفه‌هایی که می‌تواند توسعه و بهبودی عملکرد کارکنان این سازمان‌ها را متاثر سازد توجه به کیفیت زندگی کاری این کارکنان است. لذا ارتقای کیفیت زندگی کاری به عنوان یک نگرانی و دغدغهٔ همیشگی باعث شده تا تلاش‌های گسترده‌ای از سوی محققان به خود جلب نماید. بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند سبب ایجاد یک بستر فکری و رفتاری مناسب در میان افراد شود، همچنین منجر به رشد و بهبود شاخص‌های فردی و اجتماعی گردد. این در حالی است که خلا مطالعاتی در خصوص بهبود کیفیت زندگی کاری به واسطهٔ بررسی و استفاده از برخی شاخص‌ها از جمله سازگاری روان‌شناختی سبب گردیده تا امروزه در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری از ظرفیت‌های برخی متغیرهای کلیدی و مهم از جمله سازگاری روان‌شناختی استفاده نشود. این مسئله منجر به شکل‌گیری خلا مطالعاتی در این حوزه شده است. با این توجه پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری با تأکید بر سازگاری روان‌شناختی، سعی در پاسخ به این سؤال دارد که آیا سازگاری روان‌شناختی سبب تأثیرگذاری بر کیفیت زندگی کاری می‌گردد؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی است که از منظر هدف، جز مطالعات کاربردی است که به

بهبود موفقیت‌های فردی دارد. چن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نیز اشاره داشتند در مسیر بهبود عملکرد افراد، سازگاری روان‌شناختی نقش مهمی دارد. فونتین‌ها و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند ایجاد کیفیت زندگی کاری در کنار رشد جنبه‌های ذهنی می‌تواند در پایداری این مسئله نقش مهمی داشته باشد. یافته‌های داکاستا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که ترویج ورزش و خواب کافی و جلوگیری از حجم زیاد کار و استفاده از داروها ممکن است استراتژی‌های موثری برای بهبود کیفیت زندگی کاری باشد. آریف و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که اگر کیفیت زندگی کاری و کاری که توسط کارکنان درک می‌شود خوب باشد، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و همچنین کیفیت زندگی کاری منجر به افزایش مشارکت کارکنان می‌شود. همچنین یافته‌های رخمان<sup>۵</sup> (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری بر قصد گردش و استرس تأثیر منفی می‌گذارد. به طور کلی این مدل بیان می‌کند که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد گردش و استرس تأثیر بسزایی دارد. کو<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان داد که منابع سازمانی و محیط‌های کاری باید به طور مطلوب به نیازهای انسانی کارکنان پاسخ دهد تا از رفاه بهتر کارکنان اطمینان حاصل شود.

وزارت ورزش و جوانان در جهت رسیدن به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد که بدون شک مهم‌ترین منبع آن، کارمندان و کارکنان هستند. از آن‌جا که این وزارتخانه به عنوان عالی‌ترین سازمان ورزشی کشور مطرح است که ارائه دهنده خدمات ورزشی در سطح استان و شهرستان‌ها است، عملکرد کارکنان آن در کلیه ابعاد اجتماعی،

4. Arief et al.
5. Rokhman
6. Ko

1. Chang
2. Fontinha et al.
3. da Costa et al.



سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی است. سؤالات پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً راضی ام، راضی ام، نه راضی و نه ناراضی، ناراضی ام، کاملاً ناراضی ام) بود که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. جمع نمرات تمام سؤالات، نمره کل آزمون کیفیت زندگی کاری را به دست می‌دهد. بالاترین نمره‌هایی که فرد در این پرسش‌نامه می‌تواند اخذ نماید ۱۷۵ و پایین‌ترین نمره ۳۵ است. نمره بالاتر نشان دهنده کیفیت زندگی بهتر و نمره پایین و نزدیک به ۳۵ نشان دهنده کیفیت زندگی کاری پایین و بی کیفیت است. میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش والتون (۱۹۷۳) ۰/۸۲ مشخص گردید. در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۵ مشخص شد.

### روش‌های پردازش داده‌ها

در ارتباط با پرسش‌نامه نهایی جهت توزیع، روایی محتوا با استفاده از نظرسنجی از ۱۰ نفر از خبرگان ورزشی، به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزارهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا نیز در پژوهش حاضر مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. بنابراین می‌توان اعلام داشت که پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. همچنین در قسمت تحلیل پژوهش، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. با توجه به این‌که توزیع نمونه پژوهش با توجه به روش آماری کالموگروف-اسمیرنوف، در وضعیت غیرنرمال است، لذا پیش شرایط استفاده از نرم-افزارهای واریانس محور وجود دارد و می‌بایستی از

صورت میدانی انجام شد. روش پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود که طبق آمار کارگزینی تعدادشان ۹۱۴ نفر است که از این تعداد، بر اساس فرمول کوکران ۲۷۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر شامل دو پرسش‌نامه بود.

### پرسش‌نامه سازگاری روان‌شناختی

جهت بررسی سازگاری روان‌شناختی از پرسش‌نامه بل (۱۹۶۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه در ۱۶۰ سؤال (پنج بُعد ۳۲ سؤالی) به بررسی سازگاری روان‌شناختی افراد می‌پردازد. این پرسش‌نامه دارای پنج بُعد سازگاری در خانه، سازگاری سلامتی، سازگاری عاطفی، سازگاری شغلی و سازگاری اجتماعی است. سؤالات پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. نمره بالاتر به معنی سازگاری پایین‌تر در این پرسش‌نامه است. میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش بل (۱۹۶۱) ۰/۹۴ مشخص گردید. در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۲ مشخص شد.

### پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری

جهت بررسی کیفیت زندگی از پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه در سال ۱۹۷۳ توسط والتون تهیه شد و دارای ۳۵ سؤال و هشت بُعد شامل پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در



نرم‌افزارهای واریانس‌محور که پی.ال.اس یکی از این نرم‌افزارها است، استفاده نمود. تمامی روند تحلیل پژوهش، در غالب نرم افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۰ و پی.ال.اس نسخه سه انجام گرفت.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱ اطلاعات مربوط به سن نمونه‌های پژوهش نشان داد که حداقل سن ۲۲ سال و حداکثر سن ۶۰ سال و میانگین ۴۳ سال و انحراف معیار آن‌ها ۱۲/۵ است که میانسال بودن افراد را نشان می‌دهد. نتایج پژوهش نشان داد ۲۰ درصد (۴۶ نفر) در طبقه سنی ۲۲-۳۰ سال، ۲۷ درصد (۶۲ نفر) ۳۰-۴۰ سال، ۳۸ درصد (۸۷ نفر) ۴۰-۵۰ سال و ۱۵ درصد (۳۲ نفر) ۵۰-۶۰ سال بودند. نتایج نشان داد ۱۵ درصد (۳۵ نفر) بین ۵-۱۰ سال، ۳۲ درصد (۷۳ نفر) ۱۰-۱۶ سال، ۴۰ درصد (۹۱)

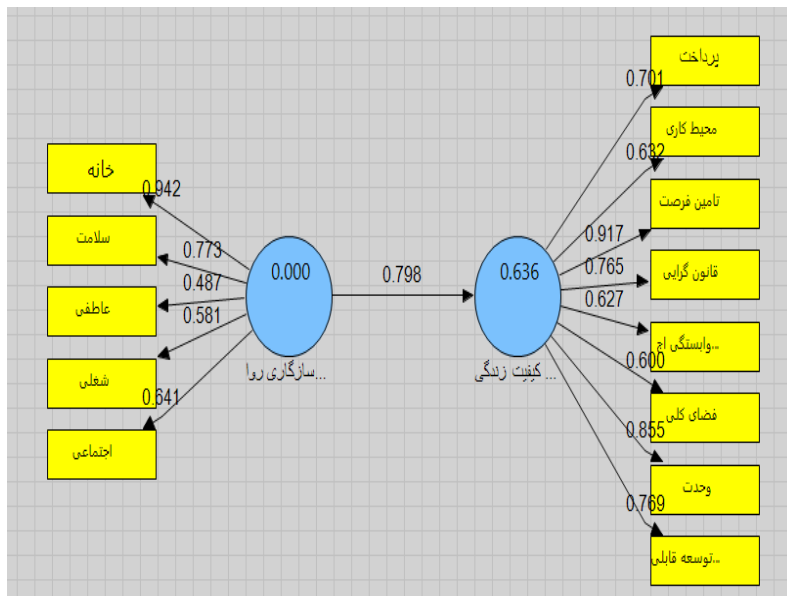
نفر) ۱۱-۱۵ سال، ۸ درصد (۱۸ نفر) ۱۶-۲۰ سال و ۵ درصد (۱۰ نفر) بین ۲۵-۲۱ سال سابقه خدمت داشتند. نتایج نشان داد از میان نمونه‌های پژوهش، ۱ درصد (۴ نفر) تحصیلات زیر دیپلم، ۵ درصد (۱۲ نفر) دیپلم، ۱۰ درصد (۲۲ نفر) فوق دیپلم، ۴۸ درصد (۱۱۰ نفر) کارشناسی، ۳۰ درصد (۶۷ نفر) کارشناسی ارشد و ۶ درصد (۱۲ نفر) دکتری داشتند. به منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شد. جهت شناسایی توزیع داده‌های پژوهش حاضر از محاسبه کشیدگی و چولگی استفاده شد. با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده‌های پژوهش جهت انجام روش معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای واریانس‌محور استفاده شد. شکل ۱ و ۲ مدل پژوهش در حالت بار عاملی و ضرایب تی را به نمایش گذاشته است.

جدول ۱- میانگین انحراف معیار سن در کارکنان

Table 1- Average standard deviation of age in employees

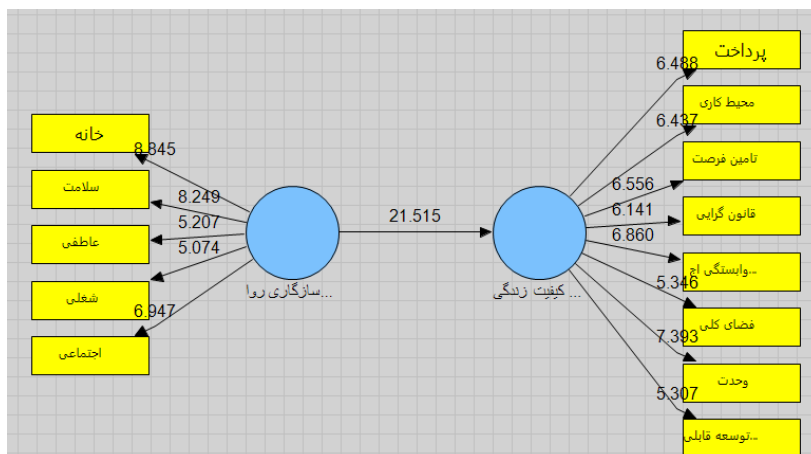
انحراف معیار standard deviation	میانگین Average	بیشترین the most	کمترین the least	تعداد مشاهدات Number of observations	متغیر Variable
12.5	43	60	22	270	سن Age





شکل ۱- مدل پژوهش در حالت بار عاملی

Figure 1- Research model in factorial load mode



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت ضرایب تی

Figure 2- Research model in the case of T-coefficients

جدول ۲ خلاصه مدل پژوهش را نشان میدهد.

جدول ۲- خلاصه مدل پژوهش  
Table 2- Summary of the research model

سطح معناداری P	تی t	تأثیر Effect	روابط Relationship
0.001	21.515	0.798	سازگاری روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری Psychological adjustment on quality of work life

مطابق با نتایج مدل پژوهش، با توجه به میزان تی روابط مشخص شد سازگاری روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری تأثیری به میزان ۰/۷۹۸ دارد. به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص-های منتخب استفاده گردید. جدول ۳ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳- شاخص‌های برازش  
Table 3- Fit indexes

وضعیت status	معیار Criterion	کیفیت زندگی کاری Quality of work life	سازگاری روان‌شناختی Psychological adjustment	
مطلوب Optimal	0.7>	0.85	0.82	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha
مطلوب Optimal	0.7>	0.88	0.86	پایایی ترکیبی Combined reliability
مطلوب Optimal	0.4>	0.42	0.47	میانگین واریانس استخراجی Mean extraction variance
مطلوب Optimal	0.19=ضعیف 0.33=متوسط 0.67=قوی	0.63	-	ضریب تعیین CV

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لاکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) استفاده شد. جدول ۴ نتایج روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لاکر را نشان می‌دهد.

#### 1. Fornell-Larcker



جدول ۴- شاخص‌های برازش

Table 4- Fit indexes

کیفیت زندگی کاری Quality of work life	سازگاری روان‌شناختی Psychological adjustment
	0.685
0.648	0.128

همان‌طور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، ریشه دوم مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر سازه بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است. جدول ۵ نتایج مربوط به شاخص برازش کلی مدل<sup>۱</sup> را نشان می‌دهد.

جدول ۵- شاخص جی.ا.اف

Table 5- GOF index

متغیر Variable	مقادیر اشتراکی Communality	آر-دو R2	$GOF = \sqrt{R2} \times \text{مقادیر اشتراکی}$
کیفیت زندگی کاری Quality of work life	0.42	0.63	0.514

مشخص است. لذا ارتقای کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش مهمی در روند توسعه و بهبود سیستم‌های شغلی سازمان‌های ورزشی داشته باشد. پیامدهای مثبت کیفیت زندگی کاری در حوزه‌های رفتاری و ذهنی در سازمان‌های ورزشی باعث شده است تا نیاز جهت ارتقای این مسئله بیش از پیش مهم تلقی گردد. این مسئله نشان می‌دهد بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند ظرفیت‌های مهمی در حوزه‌های شغلی ایجاد کند. کیفیت زندگی کاری فرصتی را برای کارکنان فراهم می‌کند که طی آن طیف وسیعی از نیازهای آنها در شغل و محیط کار برطرف شود. کیفیت

با توجه به این که میزان مطلوب شاخص جی.ا.اف بالاتر از ۰/۳۶ است، می‌توان چنین اعلام داشت که میزان این شاخص در متغیر کیفیت زندگی کاری در وزارت ورزش در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص شد که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های ورزشی و به ویژه وزارت ورزش و جوانان کشور به عنوان یکی از مسائل مهم در حوزه‌های شغلی

### 1. GOF



می‌تواند سبب ایجاد ظرفیت‌های فردی گردد تا بدین وسیله بستری مناسب در جهت ارتقا سیستم‌های انگیزشی افراد گردد و حضور فرد در محیط‌های شغلی را تسهیل دهد. این مسئله سبب گردیده است تا در پژوهش حاضر سازگاری روان‌شناختی نقش معناداری در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری داشته باشد.

لورنز<sup>۴</sup> و هولم (۲۰۲۱) مشخص نمودند مسائل محیطی نقش مهمی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری دارد. از طرفی دیپائولا<sup>۵</sup> و بواس (۲۰۱۷) مشخص نمودند که کیفیت زندگی کاری برآیند برخی مسائل فردی است. در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری نیاز است تا به برخی شاخص‌ها از جمله سازگاری روان‌شناختی توجه جدی داشت. به نظر می‌رسد سازگاری روان‌شناختی با تحت الشعاع قرار دادن سیستم‌های فردی و محیطی، رویه‌های منسجمی در جهت بهبود سیستم‌های شغلی از جمله کیفیت زندگی کاری را سبب می‌گردد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد رویه‌های منسجم در جهت ارتقای سیستم‌های ذهنی افراد، ضمن بهبود سازگاری روان‌شناختی، ظرفیت‌هایی در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری در وزارت خانه ورزش و جوانان و همچنین دیگر سازمان‌های ورزشی در کشور ایجاد گردد. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود سازمان ورزش و جوانان وظایف کارکنان را به خوبی تعریف کند تا آنان نسبت به

زندگی کاری به عوامل مختلفی بستگی دارد اما فصل مشترک همه در تفویض اختیار، محیط کار خوشایند، توجه به نیازهای کارکنان و... است تا از آن طریق تعهد، رضایت و بهره‌وری کارکنان افزایش یابد. این مسئله باعث شده است تا پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری با تأکید بر سازگاری روان‌شناختی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران طراحی و اجرا گردد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد سازگاری روان‌شناختی به واسطه ظرفیت‌های خود می‌تواند سبب بهبود کیفیت زندگی کاری گردد. به عبارتی سازگاری روان‌شناختی سبب تأثیرگذاری بر سطح کیفیت زندگی کاری می‌گردد. در پژوهش‌های مختلفی به این مسئله اشاره شده است. چامبرز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) مشخص نمودند شکل‌گیری سازگاری روان‌شناختی نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در جهت بهبود موفقیت‌های فردی دارد. چن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نیز اشاره داشتند که در مسیر بهبود عملکرد افراد؛ سازگاری روان‌شناختی نقش مهمی دارد. فونتینها<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند ایجاد کیفیت زندگی کاری در کنار رشد جنبه‌های ذهنی می‌تواند در پایداری این مسئله نقش مهمی داشته باشد. بنابراین می‌توان اعلام داشت که سازگاری روان‌شناختی به واسطه ایجاد تعامل مناسب میان فرد و محیط می‌تواند ظرفیت‌های مطلوبی در حوزه‌های عملکردی داشته باشد. از طرفی سازگاری روان‌شناختی

4. Lorenz  
5. De Paula

1. Chambers  
2. Chen  
3. Fontinha





توانمندسازی روان‌شناختی و ساختاری کارکنان و همچنین سازگاری اجتماعی تأکید شود.

### ملاحظات اخلاقی

تمامی نمونه‌های پژوهش در جهت همکاری با پژوهش حاضر آمادگی لازم را داشتند. در جهت انجام پژوهش حاضر به نمونه‌های پژوهش این اطمینان داده شد که پاسخ آنان نزد محقق محفوظ خواهند ماند.

### حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تامین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

### مشارکت نویسندگان

نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش بخش‌های پژوهش مشارکت یکسانی داشته‌اند.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

### تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از رساله دکتری آقای کیوان انتظامی لاهیجانی به راهنمایی و مشاوره اساتید نویسنده است. بدین‌وسیله از تمام کسانی که ما را در انجام دادن این پژوهش یاری کردند، سپاسگزاری می‌کنیم.

وظایف و شرح شغل خود آگاهی کافی داشته باشند. این موضوع باعث می‌شود کارکنان عملکرد بهتری را از خود نشان دهند و این عملکرد به گونه ای است که علاوه بر به وجود آوردن آرامش در بین کارکنان، آنان را به سمت اهداف سازمان سوق می‌دهد و بسیاری از دغدغه‌های مدیران سازمان های ورزشی را در خصوص افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان کاهش خواهد داد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و ماهیت سازمان های ورزشی و به خصوص وزارت ورزش و جوانان که در مطالعه حاضر مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می‌گردد تا با برقراری ارتباط سالم و سازنده و توأم با مشارکت و ایجاد روابط حسنه کاری، شرایط را جهت حمایت و سازگاری روان‌شناختی مناسب فراهم نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد تا با مشخص نمودن وظایف کارکنان در سازمان و شفاف نمودن انتظارات، ضمن بهبود سازگاری روان‌شناختی؛ ظرفیت‌هایی در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری را در وزارت ورزش و جوانان و دیگر سازمان های ورزشی کشور به عنوان متولیان ورزش کشور ایجاد نمود. در نهایت پیشنهاد می‌شود در پژوهشی برای ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌های ایران بر متغیرهایی همچون مهارت-های مقابله‌ای، معنویت در کار، سلامت معنوی،

### منابع

1. Abdoli B., Shamsipour Dehkordi P., Shams A. (2009). The Interactive Role of Physical Activity and Personality Traits in

Psychosocial Status of Elders. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*. 4(1), 7-15. In Persian.



2. Abdollahi B. (2005). Psychological Empowerment: Dimensions and Validation on the Structural Equation Model. *IRPHE*, 11 (1), 37-63. In Persian.
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. Aslankhani M.A., Farokhi A., Shamsipour Dehkordi P., Shams A., Ghasemian Moghaddam M.R. (2010). The Relation of Personality Traits Wth Depression Severity in Active and Non-Active Elderly Women in Tehran City. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 5(2), 46-53. In Persian.
5. Bakhtiari M., Azadikhah V. (2014). *Psychological Empowerment a New Approach in Employee Management*. 3rd International Conference on Modern Research in the Humanities, Italy-Rome.
6. Cetrano G., Tedeschi F., Rabbi L., Gosetti G., Lora A., Lamonaca D., ... & Amaddeo F. (2017). How are compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction affected by quality of working life? Findings from a survey of mental health staff in Italy. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1-11.
7. Chambers S. K., Ng S.K., Baade P., Aitken J. F., Hyde M. K., Wittert G., ... & Dunn J. (2017). Trajectories of quality of life, life satisfaction, and psychological adjustment after prostate cancer. *Psycho-oncology*, 26(10), 1576-1585.
8. Chang C., Putukian M., Aerni G., Diamond A., Hong G., Ingram Y., ... & Wolanin A. (2020). Mental health issues and psychological factors in athletes: detection, management, effect on performance and prevention: American Medical Society for Sports Medicine Position Statement—Executive Summary. *British Journal of Sports Medicine*, 54(4), 216-220.
9. Chen X., Fu R., Liu J., Wang L., Zabatany L., Ellis W. (2018). Social sensitivity and social, school, and psychological adjustment among children across contexts. *Developmental Psychology*, 54(6), 1124.
10. Covassin T., Elbin R.J., Beidler E., LaFevor M., Kontos A.P. (2017). A review of psychological issues that may be associated with a sport-related concussion in youth and collegiate athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 6(3), 220.
11. 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.
12. De Paula A.V., Boas A.V. (2017). Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. *Quality of Life And Quality of Working Life*, 187-210.



13. Dufner M., Gebauer J.E., Sedikides C., Denissen J.J. (2019). Self-enhancement and psychological adjustment: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 23(1), 48-72.
14. Fontinha R., Easton S., Van Laar D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173.
15. Fotiadis A., Abdulrahman K., Spyridou A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10, 1267.
16. Jackson M., Ray S., Bybell D. (2019). International students in the US: Social and psychological adjustment. *Journal of International Students*, 3(1), 17-28.
17. Javanmardnejad S., Bandari R., Heravi-Karimooi M., Rejeh N., Nia H. S., Montazeri A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1-8.
18. 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.
19. Koirala, B. P., Araghi, Y., Kroesen, M., Ghorbani, A., Hakvoort, R. A., & Herder, P. M. (2018). Trust, awareness, and independence: Insights from a socio-psychological factor analysis of citizen knowledge and participation in community energy systems. *Energy Research & Social Science*, 38, 33-40.
20. Lorenz E., Holm J. R. (2021). Globalisation, New and Emerging Technologies, and Sustainable Development. 1th ed. Denmark: *Routledge*; pp. 169-188.
21. Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: a selfdetermination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768-789.
22. Melero S., Sánchez-Sandoval Y. (2017). Mental health and psychological adjustment in adults who were adopted during their childhood: A systematic review. *Children and Youth Services Review*, 77, 188-196.
23. Malaei Zarandi, A., Mokhtari Dinani, M., & Nazarian Madavani, A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Perceived Organizational Performance in Youth and Sports Ministry's Staff. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(2), 205-219.
24. Muhammad Hanif Fadhlurrahman. (2021). He Influence of Quality of Work Life and Organizational Climate On Job Performance Through Job Satisfaction in PT (A Bachelor Degree Thesis). Titian Energi Indonesia; *Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.



25. Narimani, M., Ghaffari, M., Abolghasemi, A., Ganji, M. (2006). Comparison of the place of control and mental health in professional and non-professional athletes. *Harkat*, 30, 28-15. In Persian.
26. Rahbari, S., & Naderian, M. (2013). Comparison Quality of Life between Male users and Non-users of Municipal Sport Facilities in 14 municipality areas of Isfahan city. *International Journal of Sport Studies*, 3(2), 175-179.
27. Rokhman, Wahibur. (2012, 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); (2012, Desember); Indonesia; *Sultan Agung Islamic University*; Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145.
28. Raelin, J. D., & Cataldo, C. G. (2011). "Whither middle management? Empowering interface and the failure of organizational change". *Journal of Change Management*, 11(4),
29. Taylor S. E., Brown J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210.
30. Vaez Mousavi M., Shams A. (2017). Mental Health of Iranian Elite Athletes. *Iran J Health Educ Health Promot*, 5 (3), 191-202. In Persian.
31. Walton C.C., Baranoff J., Gilbert P., Kirby J. (2020). Self-compassion, social rank, and psychological distress in athletes of varying competitive levels. *Psychology of Sport and Exercise*, 101733.
32. Williams M., Zhou, Y., Zou, M. (2020). Mapping good work: The quality of working life across the occupational structure. 2thed. Bristol: *Policy Press*; P: 162.

### ارجاع دهی

انتظامی لاهیجانی، کیوان؛ ماجدی، نیما؛ و رضانی نژاد، رحیم.  
(۱۴۰۱). ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری با تأکید بر سازگاری  
روان‌شناختی. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۱۱(۴۰)، ۴۲-۲۲۳.  
شناسه دیجیتال: 10.22089/SPSYJ.2021.11030.2212

Entezami Lahijani, K; Majedi, N; & Ramezanejad, R. (2022). Provide a Model for Improving the Quality of Work Life With an Emphasis on Psychological Adjustment. *Sport Psychology Studies*, 11(40), 223-42. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2021.11030.2212

