

## Research Paper

**Compilation of a Structural Model of Quality of Work Life Based on Variables of Psychological Capital and Sport Identity in Athletes****M. R. Rabiee Mandejin<sup>1</sup>, and M. Ebadi Ghahremani<sup>2</sup>**

1. Assistant Professors, Department of Public Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin, Tehran, Iran

**Received:** 16  
Jun 2019

**Accepted:** 16  
Oct 2019

**Keywords:**  
Quality of  
Work Life,  
Psychological  
Capital, Sport  
Identity,  
Athlete.

**Abstract**

The present study was conducted to develop a structural model on quality of work life based on psychological capital and sport identity variables among athletes. Descriptive-correlative method was used for conduction of this research. Statistical population of the study included all athletes of national teams selected by availability sampling method. A questionnaire was used as an instrument for data collection. Results showed a positive correlation between psychological capital and sport identity with quality of work life. Results of structural equation modeling showed that sport identity and psychological capital variables had the most effect on quality of work life, respectively. Based on the results, it can be concluded that psychological capital, the level of identity, and a sense of belonging to the field of sport play an important role in improving quality of work life among athletes, highlighting the need for making necessary efforts by the authorities in this regard.

**Extended Abstract****Abstract**

The importance of quality of work life is of particular importance given the increasing complexity of communities and labor markets and the greater

attention to the nature of human resources. Today, an efficient and committed workforce is the most important asset of any organization, and now the concept of quality of work life is related to the philosophy of the organization that seeks to enhance the

1. Email: rabiee.reza2019@gmail.com

2. Email: dr.ebadi2018@gmail.com

dignity of individuals, change organizational culture and improve physical well-being (1). And psychologically enhance them. In some organizations, quality of work life plans tends to increase trust, involvement, and problem-solving ability, and thus organizational satisfaction and productivity (2). The value system of quality of life considers investing in individuals as the most important variable in the strategic management equation, meaning that paying attention to the needs and meeting the needs of individuals will lead to long-term improvement and efficiency of the organization and the sports complex. Accordingly, attention to the quality of work life of individuals is of particular importance in improving the level of productivity and performance of the system and identifying the factors affecting it seems necessary (3). The quality of work life can also influence the success of athletes in sports competitions and it seems that paying attention to the quality of work life and promoting it can play an important role in increasing the productivity of the organization and the success of athletes. Therefore, it is necessary to identify the relevant and influential factors in the quality of work life in athletes so that the Youth and Sport Organizations and the athletic groups working in relation to athletes can provide the necessary quality of life. Promote the work of athletes. On the other hand, based on previous studies, factors can have a direct and indirect impact on the quality of working life. In addition to economic factors and job

status, it can be mentioned the psychological capital of the organization and the athletic identity of individuals. In previous research, the vacuum of attention and their investigation in the form of a comprehensive model is evident. Accordingly, the present study aimed to develop a model of athletes' quality of work life based on psychological capital and sport identity variables.

#### **Material and Methods**

The purpose of this research is applied and the method of implementation is descriptive-correlational. The statistical population included all national team athletes in the country in 1977, with 260 people selected as the sample (the reason for the selection of national team athletes was that they pursue the sport more professionally and The main occupation of these individuals is exercise (which is more consistent with the purpose of the present study). The sampling method was available as the method. After distribution and collection of questionnaires, 240 questionnaires were analyzed. The selected athletes from the group sports included volleyball, basketball and soccer, and solo shooting, taekwondo and wrestling. Data collection tools included psychological capital questionnaire, sport identity scale and Walton Quality of Work Life Questionnaire. Descriptive and inferential statistical methods were used for data analysis and Pearson correlation coefficient and structural equation analysis were performed using SPSS software (version 22).

#### **Results**

There was a positive correlation between psychological capital variables and sport identity with quality of working life. The results showed that sport identity and psychological capital had the greatest effect on quality of work life, respectively. Based on the

results, it can be said that psychological capital, identity and belonging to the field of sport play an important role in promoting the quality of working life of athletes and it is necessary for the authorities to make the necessary efforts in this regard.

**Table 1- T-statistic and the effect of research variables**

| Relations  | Effect | T     | Status       |
|--|--------|-------|--------------|
| Psychological capital on Quality of working life | 0.440  | 2.716 | Confirmation |
| Sports identity on Quality of working life       | 0.450  | 7.498 | Confirmation |

### Conclusion

Social identity is embodied in social practice, and a person with a high social identity is more focused on himself or herself because of his or her emphasis on others and their social relationships with others and their perceptions. Therefore, it increases the athlete's motivation to strive for competitiveness, mastery of the problem and achieve success and ultimately achieve their goals. Regarding monopoly as another component of sports identity, it can be said that monopoly in sport provides the opportunity to play a role as a fanatic in the sport, and this interest and fanaticism is more inclined towards sport. This increases motivation and excitement in the individual, enhancing their sense of competitiveness, purpose, and desire to succeed in the workplace (4). Positive Influence as another dimension of athletic identity, it evaluates and interprets a person's athletic participation and expresses issues in which the individual feels good. Many people participate in sports

activities and competitions for positive reasons and the good results they have experienced, which increases their motivation for success (5). Therefore, the combination of these dimensions in the form of sports identity makes the athlete perform better in sports competitions and consequently enjoy a better quality of working life.

**Keywords:** Quality of Work Life, Psychological Capital, Sport Identity, Athlete.

### Reference

- Luthans F, Vogelgesang GR, Lester PB. Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*. 2006 Mar;5(1),25-44.
- Cieslak TJ. Describing and measuring the athletic identity construct: Scale development and validation (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Burns GN, Jasinski D, Dunn SC, Fletcher D. Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity. *Personality and Individual*

- Differences, 2012 Feb 1;52(3),280-4.
4. Cabrita TM, Rosado AB, Leite TO, Serpa SO, Sousa PM. The relationship between athletic identity and career decisions in athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2014 Oct 2;26(4),471-81.
  5. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 2010 Jan;15(1),17.

## تدوین مدل ساختاری کیفیت زندگی کاری بر اساس متغیرهای سرمایه روان-شناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران

محمد رضا ربیعی مندجین<sup>۱</sup>، و مهرزاد عبادی قهرمانی<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسندهٔ مسئول)

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ورامین پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، تهران، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ساختاری کیفیت زندگی کاری بر اساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی ورزشکاران تیم‌های ملی بودند که به روش در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بود. همبستگی بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری مثبت بود. نتایج نشان داد 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.

تاریخ دریافت:

۱۳۹۸/۰۳/۲۶

تاریخ پذیرش:

۱۳۹۸/۰۷/۲۴

واژگان کلیدی:

کیفیت زندگی

کاری، سرمایه

روان‌شناختی،

هویت ورزشی،

ورزشکار.

### مقدمه

مجاهدی جهرمی، (۲۰۱۱). کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مورد توجه بسیاری از مسئولان و مدیران که درصدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی هستند قرار گرفته است و مسئله‌ای پیچیده و مرکبی از متغیرهای محیط کاری و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای ارتقاء رضایت‌مندی افراد و برای جذب و نگهداری پرسنل هر سازمانی ضروری است (مقرب، ربیسی، هدایتی و مقرب، ۲۰۱۳) و یکی از آفت‌های مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری افراد است. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی حرفه و سازمان را کاهش می‌دهد. کیفیت زندگی کاری نوعی نگرش افراد نسبت به حرفه خود است یعنی این که تا چه حد اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری مادی و معنوی

ورزش یکی از اموری است که به عناوین مختلف در جهان مطرح است و گروه‌های زیادی به شیوه‌های مختلف با آن سروکار دارند؛ به طوری که برخی از مردم ورزشکار حرفه‌ای هستند و برخی ورزشکار آماتور. از سوی دیگر 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. بر این اساس توجه به کیفیت زندگی کاری ورزشکاران از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری به یکی از مهمترین اهداف سازمان‌ها تبدیل شده است (حاتمی، میرجعفری و

1. Email: hamidsafari83@yahoo.com

2. Email: bashiri@azaruniv.ac.ir

3. Email: hadi.r988@yahoo.com

در محیط کار، توسط مسئولان و مربیان برای افراد فراهم شده است (عباس‌زاده، محمدی و نوری، ۲۰۱۴). هر چند متغیرهای مختلفی می‌توانند بر کیفیت زندگی کاری ورزشکاران تأثیرگذار باشند اما مطالعات مختلف به نقش کلیدی دو متغیر سرمایه روان‌شناختی (آلیو و تونک؛ ۲۰۱۵؛ ناستی‌زایی، جناآبادی و نوروزی کوهدشت، ۲۰۱۷) و هویت ورزشی (دهنوی، ۲۰۱۲) اشاره کرده‌اند. در همین راستا نتایج مطالعه کاربریتا، روسادو، لیت، سرپا و سوسا<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) حاکی از آن است که ورزشکاران دارای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی بالاتر، سطوح بالاتری از تصمیم‌گیری شغلی، خودکارآمدی و خوش‌بینی را در آینده دارند. بنابراین احتمالاً ورزشکاران با سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی بالاتر، کیفیت زندگی بالاتری دارند و بیشتر تمایل دارند تا در آینده، حرفه‌ای مرتبط با ورزش را انتخاب کنند.

سرمایه روان‌شناختی ضمن این‌که قابلیت‌ها و توانمندی‌های سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر دارد، می‌تواند حتی از آنها فراتر رفته، به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد (لوتانز، وگل‌سانگ و لستر؛ ۲۰۰۶). سرمایه روان‌شناختی، منجر به ارتقاء ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را

برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (لوتانز، نورمن، اولیو و اوی؛ ۲۰۰۸). سرمایه روان‌شناختی، مفهوم جدید و مهمی در حیطه رفتار سازمانی مثبت به شمار می‌رود؛ به طوری که بعضی محققان، بر اهمیت مفهوم-سازی و سنجش آن در سازمان تأکید بسیار کرده‌اند (یزدان‌شناس و خوشنود، ۲۰۱۴). سازه سرمایه روان‌شناختی، خود از چهار بعد تشکیل شده که عبارتند از: الف) باور به خودکارآمدی<sup>۶</sup> برای انجام تلاش‌های ضروری در جهت موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز (لوتانز و یوسف؛ ۲۰۰۷)، ب) امید<sup>۷</sup> یعنی داشتن مسیری برای رسیدن به هدف و داشتن حسی از توانایی عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف یا به بیان دیگر، امید یعنی پایداری در هدف و در صورت لزوم، یافتن مسیرهای جدیدی برای نیل به آن (لوتانز، لوتانز و لوتانز؛ ۲۰۰۴)، ج) خوش‌بینی<sup>۸</sup> با دو جنبه از مفهوم اسناد ارتباط تنگاتنگی دارد: پایداری و جامعیت اسناد فرد در رویدادهای خوب و بد. به این معنی که فرد خوش‌بین رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد می‌کند؛ در حالی که فرد بدبین، آنها را همیشگی و دائمی می‌داند. در رویدادهای خوب، کاملاً برعکس است: فرد خوش‌بین اتفاق‌های مطلوب را همیشگی و پایدار می‌داند، اما از نظر فرد بدبین، رخدادهای دلخواه، تنها از یک تصادف یا اتفاق ناشی شده‌اند و بنابراین، موقتی و زودگذر هستند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴) و د) تاب‌آوری<sup>۹</sup> به معنی توانایی فرد در بازگشت به وضعیت

7. Luthans, & Youssef
8. Hope
9. Luthans, Luthans & Luthans
10. Optimism
11. Attribution
12. Resiliency

1. Psychological Capital
2. Aliyev, & Tunc,
3. Cabrita, Rosado, Leite, Serpa, & Sousa
4. Luthans, Vogelgesang, & Lester
5. Luthans, Norman, Avolio, & Avey
6. Self-Efficacy

نقش مثبت سرمایه روانی بر کیفیت زندگی کاری صحه گذاشته‌اند (رضایی و همکاران، ۲۰۱۶).  
 متغیر دیگری که بر کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار است هویت ورزشی است (جلالی فراهانی، ۲۰۱۱). مربیان ورزشی در طول سال‌ها تلاش کرده‌اند با یافتن شناختی واقعی از هویت ورزشی ورزشکاران، آنان را در کسب موفقیت‌های بیشتر یاری رسانند و در میان این هویت-ها، هویت ورزشی به جایگاه مهمی در این راستا دست یافته است. هویت به عنوان بخشی از یک خودپنداره بزرگ، قادر است تعریف دقیقی از نقش‌ها، نگرش‌ها، باورها و سبک‌های ورزشکار ارائه دهد و به عنوان مبنای عزت نفس و ارزش قائل شده ورزشکار برای نفس «خود» در نظر گرفته شود (نوربخش و بزماورد، ۲۰۱۶). هویت برای فرد کیفیتی است که او را از افراد دیگر جدا می‌سازد (نصر اصفهانی و آقاباباپور، ۲۰۱۳).  
 چزلاک<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) مدلی برای هویت ورزشی ارائه داده است. این مدل شامل مؤلفه‌های بیرونی و درونی است. انحصارگرایی و هویت اجتماعی مؤلفه‌های بیرونی و هویت خود و تأثیرپذیری مثبت و منفی مؤلفه‌های درونی را تشکیل دادند. مؤلفه‌های بیرونی هویت ورزشی به واسطه گروه‌های درون جامعه (مانند خانواده، دوستان، مربیان و معلمان) و زمینه‌ها (تحصیل، ورزش، مذهب) با میزان تأثیر جامعه بر فرد مرتبط هستند و در مقابل مؤلفه‌های درونی به درجه تأثیرپذیری ادراکات نظیر ارزیابی و تفسیر نقش ورزشکاری اطلاق می‌شوند (آندرسون، ماسی، ژانگ، کلمن و ژانگ؛ ۲۰۰۹).  
 هویت ورزشی قوی می‌تواند موجب انگیزش و نظم مورد نیاز جهت حضور مداوم ورزشکار در تمرینات و همچنین موفقیت در سطوح بالای ورزشی شود. این امر مبین این است که هویت ورزشی قوی، تأثیرات مثبتی بر عملکرد ورزشی، سلامت، آمادگی و عزت نفس ورزشکار دارد (احمدی، ۲۰۰۷). لاموت میلز و

مثبت، پس از مواجه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس‌زا است (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). بر همین اساس، سرمایه روان‌شناختی بر پایه روان‌شناسی مثبت قرار دارد و بر آن است که می‌توان با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک کرد (شفیعی بلخکانلو و باعزت، ۲۰۱۵). به عنوان مثال، فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه‌های انسانی تشویق می‌شود این قابلیت را شکوفا سازد (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). سرمایه روان-شناختی به جهت ماهیت انعطاف‌پذیری، برخورداری از قابلیت آموزش و توسعه، به سختی از سوی رقبا تقلید می‌شود و در نتیجه از پتانسیل بالایی جهت خلق مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. یافته‌ها نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی با عملکرد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری (الیو و تونک، ۲۰۱۵؛ عباس‌زاده و همکاران، ۲۰۱۴) دارد. نتایج مطالعه شفعی بلخکانلو و باعزت (۲۰۱۵) حاکی از آن است که بین سرمایه‌های روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در ورزشکاران دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد و در این میان، خودکارآمدی بهترین پیش-بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری است. نتایج پژوهش-های دیگر هم مؤید تأثیر معنادار سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی است (رضایی، یزدانی‌فر و زارع، ۲۰۱۶؛ عرب، رضائی‌بادافشانی و رحیمی، ۲۰۱۵). نتایج مطالعه دهنوی (۲۰۱۲) هم بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری ورزشکاران مناسب نیست و عواملی می‌تواند بر کیفیت زندگی آنها تأثیرگذار باشد که از جمله آنها می‌توان به رفتار مربی و توجه به نیازهای شغلی و نیازهای ورزشکاران به عنوان نوعی از سرمایه روان‌شناختی اشاره کرد. بر این اساس می‌توان گفت اکثر پژوهش‌های انجام شده به

2. Anderson, Mâsse, Zhang, Coleman, & Chang

1. Cieslak

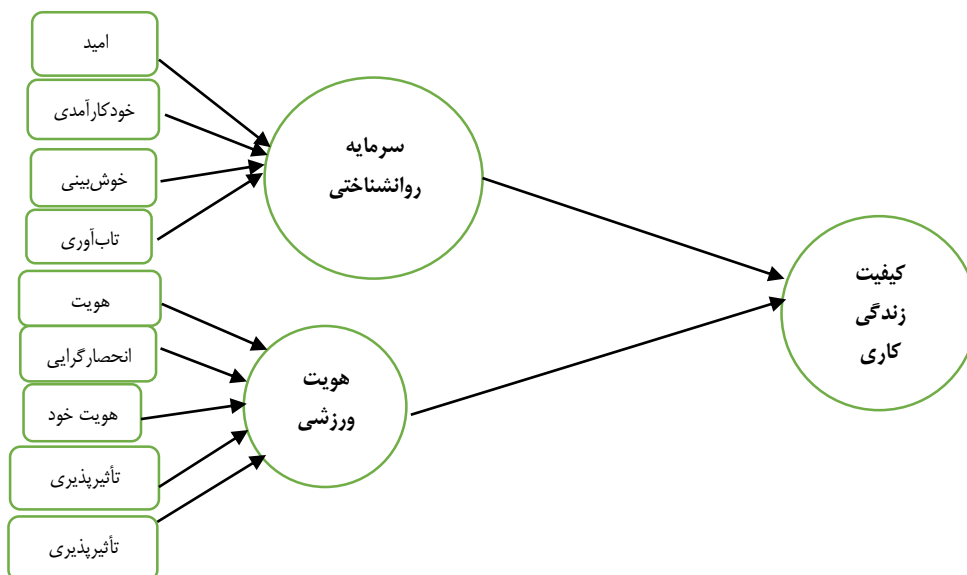
مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. به این معنی که توجه به نیازها و برآورده ساختن نیازهای افراد به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان و مجموعه ورزشی منجر خواهد شد. بر این اساس توجه به کیفیت زندگی کاری افراد از اهمیت ویژه‌ای در ارتقاء سطح بهره‌وری و عملکرد سیستم برخوردار است و شناسایی عوامل مؤثر بر آن ضروری به نظر می‌رسد. کیفیت زندگی کاری همچنین می‌تواند بر میزان موفقیت ورزشکاران در رقابت‌های ورزشی تأثیرگذار باشد و به نظر می‌رسد توجه به کیفیت زندگی کاری و ارتقاء آن می‌تواند نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمان و موفقیت ورزشکاران داشته باشد. بنابراین، لزوم شناسایی عوامل مرتبط و تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری در ورزشکاران ضروری به نظر می‌رسد تا بر اساس آن، سازمان ورزش و جوانان و مجموعه‌های ورزشی که در ارتباط با ورزشکاران فعالیت دارند بتوانند با فراهم نمودن شرایط لازم، کیفیت زندگی کاری ورزشکاران را ارتقاء دهند. از سوی دیگر، بر اساس مطالعات پیشین عوامل مختلفی بر کیفیت زندگی تأثیرگذار می‌باشد که در این بین برخی تأثیر برخی عوامل از جمله سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی مورد توجه جدی پژوهشگران قرار نگرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل کیفیت زندگی کاری ورزشکاران بر اساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی انجام شد. مدل مفهومی پژوهش در زیر ارائه شده است.

کریستنسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) نشان داد افراد غیر ورزشکار در هر سه خرده مقیاس هویت اجتماعی، انحصارگرایی و تأثیرپذیری منفی نمره کمتری را کسب کردند و بین ورزشکاران نخبه و تفریحی در خرده مقیاس‌های انحصارگرایی و تأثیرپذیری منفی تفاوت معناداری وجود ندارد. بورن، جاسینکی، دون و فلتچر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نشان دادند بین هویت اجتماعی و عواطف منفی با رضایتمندی ورزشکاران ارتباط وجود دارد. لذا بر اساس مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد هویت ورزشی در ورزشکاران با کیفیت زندگی حرفه‌ای آنها مرتبط باشد. به عبارتی، هویت ورزشی قوی می‌تواند موجب انگیزش و نظم مورد نیاز جهت حضور مداوم ورزشکار در تمرینات و همچنین موفقیت در سطوح بالای ورزشی شود (کابریتا و همکاران، ۲۰۱۴؛ دهنوی، ۲۰۱۲). با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع، اهمیت کیفیت زندگی کاری بیش از پیش مشخص شده است. امروزه نیروی انسانی کارا و متعهد، مهمترین سرمایه هر سازمان است و در حال حاضر مفهوم کیفیت زندگی کاری مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت افراد را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روانی آنها را ارتقاء دهد. در برخی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارد اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله افراد و در نتیجه رضایت و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. نظام ارزشی کیفیت زندگی، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله

2. Burns, Jasinski, Dunn, & Fletcher

1. Lamont-Mills, & Christensen





شکل ۱- مدل مفهومی و نظری رابطه بین متغیرهای پژوهش

پس از تشریح اهداف پژوهش و جلب همکاری و مشارکت، آزمودنی‌ها به صورت گروهی به پرسش‌نامه‌های مورد نظر پاسخ گفتند.

### ابزار گردآوری اطلاعات

#### پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران

این پرسش‌نامه توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ساخته شد و به بررسی رفتار سازمانی مثبت می‌پردازد. دارای ۴ بعد خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است. این ابزار ۲۴ عبارت دارد که از این تعداد، به هر یک از ابعاد ۶ عبارت تخصیص یافته است. پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است. نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد است. حداقل نمره در این آزمون ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ خواهد بود و نمره بالاتر نشانه ارائه بهتر رفتار سازمانی مثبت در سازمان است و بر عکس. مقدار ضریب پایایی پرسش‌نامه در مطالعه لوتانز و همکاران

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است.

#### شرکت‌کنندگان

جامعه آماری شامل کلیه ورزشکاران تیم‌های ملی در کل کشور در سال ۱۳۹۷ بود که تعداد ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند (دلیل انتخاب ورزشکاران تیم ملی آن بود که این افراد ورزش را به طور کاملاً حرفه‌ای دنبال می‌کنند و حرفه اصلی این افراد ورزش است که با هدف پژوهش حاضر همخوانی دارد). روش نمونه‌گیری به صورت روش در دسترس بود. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۲۴۰ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. ورزشکاران انتخاب شده از رشته‌های ورزشی گروهی شامل والیبال، بسکتبال و فوتبال و انفرادی شامل تیراندازی، تکواندو و کشتی بودند و

کلی زندگی کاری (۳ عبارت): یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (۴ عبارت): و توسعه قابلیت‌های انسانی (۴ عبارت) می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است. حداقل نمره در این آزمون ۲۷ و حداکثر ۱۳۵ است. هر چه نمره به ۱۳۵ نزدیکتر باشد نشانه رضایت از کیفیت زندگی کاری است. در مطالعه والتون ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۸ و در مطالعه ناستی‌زایی و همکاران (۲۰۱۷) ۰/۸۷ به دست آمده است. در مطالعه حاضر میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش محقق ضمن حضور در اردوهای تیم‌های ملی، اقدام به هماهنگی با مسئولین مربوطه فدراسیون‌ها و مربیان جهت توزیع پرسش‌نامه‌ها نمود و از آنها جهت همکاری و هماهنگی برای اجرای پژوهش درخواست همکاری گردید. ضمناً آزمودنی‌ها از نظر شغلی هم‌تا شدند و ورزشکارانی انتخاب شدند که شغل و حرفه اصلی آنها ورزش بود.

### روش پردازش داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم-افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲ استفاده شد.

### یافته‌ها

در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها آمده است.

۰/۹۰ و در مطالعه ناستی‌زایی و همکاران (۲۰۱۷) ۰/۷۷ به دست آمد. میزان پایایی در پژوهش حاضر برای بعد خودکارآمدی ۰/۷۱، امید ۰/۸۰، خوش‌بینی ۰/۶۹، تاب-آوری ۰/۷۵ و برای متغیر کل ۰/۸۳ به دست آمد.

### مقیاس هویت ورزشی چزلاک

این پرسش‌نامه توسط چزلاک (۲۰۰۴) ساخته شد و با ۲۵ آیتم هویت ورزشی درونی و بیرونی را ارزشیابی می‌کند. هویت اجتماعی (۵ سؤال) و انحصارگرایی (۷ سؤال) جزو هویت ورزشی درونی، و هویت خود (۵ سؤال)، تأثیرپذیری مثبت (۴ سؤال) و تأثیرپذیری منفی (۴ سؤال) هویت ورزشی بیرونی را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد (چزلاک، ۲۰۰۴). نمره‌گذاری در یک مقیاس ۱۰ درجه‌ای از (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۱۰) است. توکلی (۲۰۰۹) ثبات درونی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده است و در پژوهشی دیگر ثبات درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شده است (نوربخش و بزماورد، ۲۰۱۶). در پژوهش حاضر میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ برای هویت اجتماعی ۰/۸۳، انحصارگرایی ۰/۷۹، هویت خود ۰/۸۱، تأثیرپذیری مثبت ۰/۷۸ و تأثیرپذیری منفی ۰/۶۹ به دست آمد.

### پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون

این پرسش‌نامه در سال ۱۹۷۳ توسط والتون<sup>۱</sup> ساخته شد و به بررسی کیفیت زندگی کاری در قالب ۲۷ عبارت و ۸ مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی (۳ عبارت): محیط کار ایمن و بهداشتی (۳ عبارت): تامین امنیت مداوم (۳ عبارت): قانون‌گرایی سازمان (۴ عبارت): وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۳ عبارت): فضای

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

| نوع متغیر  | اجزاء متغیر         | فراوانی | درصد  |
|------------|---------------------|---------|-------|
| سن         | ۲۰-۱۵               | ۸۳      | ۳۴/۵۸ |
|            | ۳۰-۲۰               | ۹۷      | ۴۰/۴۱ |
|            | بالای ۳۰ سال        | ۶۰      | ۲۵    |
| تحصیلات    | زیر دیپلم           | ۴۳      | ۱۷/۹۱ |
|            | دیپلم               | ۷۱      | ۲۹/۵۸ |
|            | لیسانس              | ۹۵      | ۳۹/۵۸ |
|            | فوق لیسانس و بالاتر | ۳۱      | ۱۲/۹۱ |
| رشته ورزشی | والیبال             | ۴۱      | ۱۷/۰۸ |
|            | بسکتبال             | ۳۴      | ۱۴/۱۶ |
|            | فوتبال              | ۴۳      | ۱۷/۹۱ |
|            | تیراندازی           | ۳۹      | ۱۶/۲۵ |
|            | تکواندو             | ۴۳      | ۱۷/۹۱ |
| سن         | کشتی                | ۴۰      | ۱۶/۶۶ |
|            | دختر                | ۱۰۷     | ۴۴/۵۸ |
|            | پسر                 | ۱۳۳     | ۵۵/۴۲ |

همان‌طور که مشاهده می‌شود از نظر سنی بیشترین فراوانی مربوط به طبقه ۲۰-۳۰ سال بود. از لحاظ تحصیلات هم بیشتر افراد دارای تحصیلات لیسانس هستند. همچنین بیشتر ورزشکاران پسر و از رشته‌های ورزشی فوتبال و تکواندو بودند.

همان‌طور که مشاهده می‌شود از نظر سنی بیشترین فراوانی مربوط به طبقه ۲۰-۳۰ سال بود. از لحاظ تحصیلات هم بیشتر افراد دارای تحصیلات لیسانس هستند. همچنین بیشتر ورزشکاران پسر و از رشته‌های ورزشی فوتبال و تکواندو بودند.

جدول ۲- اندازه‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

| چولگی  | کشیدگی | میانگین | انحراف استاندارد |
|--------|--------|---------|------------------|
| -۰/۴۱۷ | -۰/۶۶۵ | ۶۴/۴۲   | ۱۱/۲۵            |
| -۰/۷۷۸ | -/۷۸۷  | ۱۴۳/۵۴  | ۳۱/۹۰            |
| -۱/۱۹۸ | ۱/۶۰۰  | ۶۹/۷۳   | ۱۴/۹۰            |

در جدول ۲ توصیف آماری نمرات مربوط به متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هویت ورزشی و کیفیت زندگی کاری، شامل چولگی و کشیدگی به همراه شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد نمرات ارائه شده است. با توجه به این که مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ است، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

در جدول ۲ توصیف آماری نمرات مربوط به متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هویت ورزشی و کیفیت زندگی کاری، شامل چولگی و کشیدگی به همراه شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد نمرات ارائه شده است. با توجه به این که مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ است، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

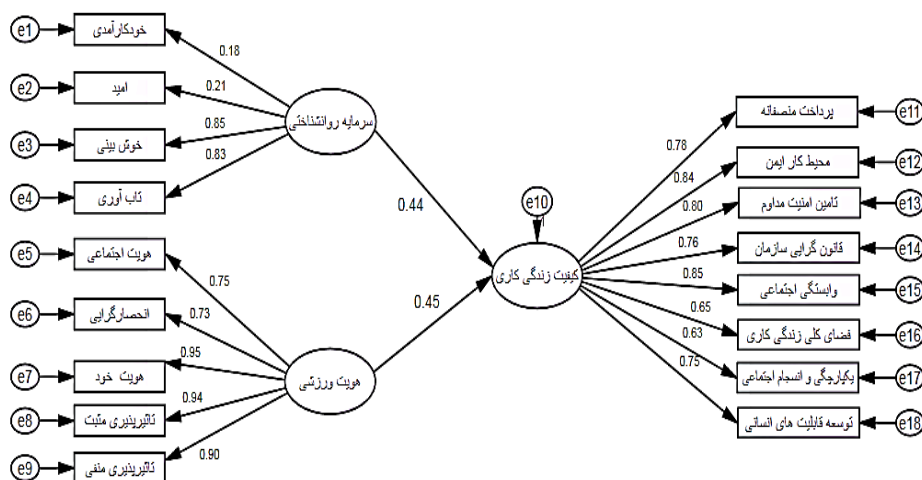
**جدول ۳- ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش**

| متغیرها               | ۱       | ۲       | ۳ |
|-----------------------|---------|---------|---|
| ۱- سرمایه روان‌شناختی | ۱       |         |   |
| ۲- هویت ورزشی         | **۰/۶۱۲ | ۱       |   |
| ۳- کیفیت زندگی کاری   | **۰/۵۶۴ | **۰/۶۴۹ | ۱ |

\* معناداری در سطح ۰/۰۵      \*\* معناداری در سطح ۰/۰۱

در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری در ورزشکاران نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای پژوهش مثبت و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار هستند ( $P < ۰/۰۱$ ) که نشان‌دهنده وجود رابطه مستقیم بین این متغیرها است. به منظور بررسی مدل مفهومی پژوهش، از تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. مدل بررسی شده به همراه شاخص‌های مربوط به برازش مدل در ادامه ارائه شده است.

در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری در ورزشکاران نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای پژوهش مثبت و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار هستند



**شکل ۲- ضرایب استاندارد مدل ساختاری روابط بین سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری**

در شکل ۲ ضرایب استاندارد مدل پیشنهادی به منظور بررسی روابط بین سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری، نشان داده شده است.

در شکل ۲ ضرایب استاندارد مدل پیشنهادی به منظور بررسی روابط بین سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری، نشان داده شده است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل

| شاخص برازش                                      | دامنه مورد قبول | مقدار مشاهده شده | ارزیابی شاخص برازش |
|---|-----------------|------------------|--------------------|
| کای اسکوتر تقسیم بر درجه آزادی <sup>۱</sup>     | $\leq 3$        | ۱/۹۴             | مناسب              |
| ریشه مجذور میانگین تقریبی <sup>۲</sup>          | $< 0/08$        | ۰/۰۶۱            | مناسب              |
| ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده <sup>۳</sup> | $< 0/08$        | ۰/۰۵۳            | مناسب              |
| شاخص برازش تطبیقی <sup>۴</sup>                  | $> 0/9$         | ۰/۹۶۰            | مناسب              |
| شاخص نیکویی برازش <sup>۵</sup>                  | $> 0/9$         | ۰/۹۱۰            | مناسب              |
| شاخص برازش فزاینده <sup>۶</sup>                 | $> 0/9$         | ۰/۹۶۰            | مناسب              |

مدل را تأیید می‌کند. در نهایت شاخص‌های برازش فزاینده، شاخص نیکویی برازش و شاخص برازش تطبیقی نیز از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگ‌تر هستند. در مجموع و با در نظر گرفتن مجموع شاخص‌های محاسبه شده، برازش مدل با داده‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

شاخص نسبت مجذور کای بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) برازش مدل را تأیید می‌کند. این عدد کمتر از ۳ است و به معنی برازش مدل با داده‌هاست. خطای ریشه مجذور میانگین تقریبی برابر ۰/۰۶۱ و ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده برابر با ۰/۰۵۳ است که از میزان ملاک (۰/۰۸) کوچک‌تر است و در نتیجه برازش

جدول ۵- ضرایب مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

| سطح معناداری | تی     | ضرایب استاندارد | ضرایب غیر استاندارد |              |                      |
|--------------|--------|-----------------|---------------------|--------------|----------------------|
|              |        | ۰/۱۸۳           | ۱                   | خودکارآمدی   | ← سرمایه روان-شناختی |
| ۰/۰۲۹        | ۲/۱۸۶  | ۰/۲۰۸           | ۲/۰۵۵               | امید         | ← سرمایه روان-شناختی |
| ۰/۰۰۴        | ۲/۱۶۰  | ۰/۸۵۲           | ۸/۴۴۴               | خوش‌بینی     | ← سرمایه روان-شناختی |
| ۰/۰۰۴        | ۲/۸۶۳  | ۰/۸۳۴           | ۸/۲۶۸               | تاب‌آوری     | ← سرمایه روان-شناختی |
|              |        | ۰/۷۴۷           | ۱                   | هویت اجتماعی | ← هویت ورزشی         |
| ۰/۰۰۱        | ۱۲/۸۸۷ | ۰/۷۳۱           | ۰/۸۵۷               | انحصارگرایی  | ← هویت ورزشی         |
| ۰/۰۰۱        | ۱۷/۴۴۴ | ۰/۹۵۱           | ۱/۱۶۸               | هویت خود     | ← هویت ورزشی         |

4. CFI

5. GFI

6. GFI

1.  $df/\chi^2$ 

2. RMSEA

3. SRMR

ادامه جدول ۵- ضرایب مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

| سطح معناداری | تی     | ضرایب استاندارد | ضرایب غیر استاندارد |   |  |
|--------------|--------|-----------------|---------------------|---|--|
| ۰/۰۰۱        | ۱۷/۱۳۵ | ۰/۹۳۶           | ۱/۰۰۶               | ← | تأثیرپذیری مثبت هویت ورزشی                 |
| ۰/۰۰۱        | ۱۶/۴۲۲ | ۰/۹۰۲           | ۱/۰۹۵               | ← | تأثیرپذیری منفی هویت ورزشی                 |
|              |        | ۰/۷۸۰           | ۱                   | ← | پرداخت منصفانه کیفیت زندگی کاری            |
| ۰/۰۰۱        | ۱۵/۶۲۱ | ۰/۸۳۸           | ۰/۷۲۱               | ← | محیط کار ایمن کیفیت زندگی کاری             |
| ۰/۰۰۱        | ۱۴/۷۷۹ | ۰/۸۰۲           | ۰/۹۸۹               | ← | تأمین امنیت مداوم کیفیت زندگی کاری         |
| ۰/۰۰۱        | ۱۳/۸۲۳ | ۰/۷۶۰           | ۰/۶۵۲               | ← | قانون‌گرایی سازمان کیفیت زندگی کاری        |
| ۰/۰۰۱        | ۱۵/۸۳۳ | ۰/۸۴۷           | ۰/۶۹۴               | ← | وابستگی اجتماعی کیفیت زندگی کاری           |
| ۰/۰۰۱        | ۱۱/۷۸۷ | ۰/۶۵۵           | ۰/۶۰۷               | ← | فضای کلی زندگی کاری کیفیت زندگی کاری       |
| ۰/۰۰۱        | ۱۱/۰۱۷ | ۰/۶۲۸           | ۰/۵۵۵               | ← | یکپارچگی و انسجام اجتماعی کیفیت زندگی کاری |
| ۰/۰۰۱        | ۱۳/۶۵۷ | ۰/۷۵۳           | ۰/۶۴۸               | ← | توسعه قابلیت‌های انسانی کیفیت زندگی کاری   |

مناسب بودن ساختار عاملی هر یک از متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هویت ورزشی و کیفیت زندگی کاری است.

بر اساس اطلاعات ارائه شده در جدول ۵، تمامی ضرایب مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش معنادار هستند ( $p < 0/05$ ) که نشان‌دهنده

جدول ۶- ضرایب ساختاری بین متغیرهای پژوهش

| سطح معناداری | تی    | ضرایب استاندارد | ضرایب غیر استاندارد |   |                    |
|--------------|-------|-----------------|---------------------|---|--------------------|
| ۰/۰۰۷        | ۲/۷۱۶ | ۰/۴۴۰           | ۱/۹۲۷               | ← | سرمایه روان-شناختی |
| ۰/۰۰۱        | ۷/۴۹۸ | ۰/۴۵۰           | ۰/۱۶۷               | ← | هویت ورزشی         |

آلفای ۰/۰۱ معنادار است ( $p < 0/01$ ). مثبت بودن ضریب به‌دست آمده نشان‌دهنده وجود رابطه مستقیم

با توجه به نتایج جدول ۶، تمامی ضرایب ساختاری مربوط به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی با کیفیت زندگی کاری مثبت بود و در سطح

در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت بر اساس دیدگاه روان‌شناسی مثبت سرمایه روان‌شناختی یک حالت و ظرفیت روان‌شناختی مثبت است که چهار قابلیت و توانمندی شامل خودکارآمدی، امید، خوش-بینی و تاب‌آوری را شامل می‌شود. بر اساس این دیدگاه این چهار قابلیت و سازه با هم ترکیب می‌شوند و یک کل هم‌افزایی را می‌سازند که در کنار یکدیگر تأثیر مثبتی بر عملکرد و موفقیت افراد دارند. افراد دارای سرمایه روان‌شناختی غالباً به این سؤال‌ها که چه اهدافی دارند، چگونه و با استفاده از چه راهبردهایی می‌توانند از قابلیت‌های خود برای رسیدن به هدف استفاده کنند، به خوبی پاسخ می‌دهند (لوتانز، اوی و اولیو، ۲۰۰۶). بر اساس دیدگاه بندورا تجربه تسلط بر امور مؤثرترین منبع برای ایجاد حس خودکارآمدی قوی است و موفقیت‌های ورزشی فردی، باور قوی کارآمد بودن و کفایت فردی را در فرد ایجاد می‌کنند و شکست‌ها این باورها را تغییر می‌دهند. انتظارات خودکارآمدی تعیین‌کننده آغازگری رفتار از سوی فرد، میزان تلاش برای گسترش رفتار و حفظ تلاش در صورت برخورد با موانع و تجربیات آزاردهنده هستند. لذا در صورتی که فرد باورهای خودکارآمدی قوی داشته باشد میزان امید به موفقیت در او افزایش می‌یابد و نسبت به عملکرد خود خوش‌بین است و تاب‌آوری بیشتری در مقابل سختی‌ها و شکست‌ها خواهد داشت. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی به جهت ماهیت انعطاف-پذیری، برخورداری از قابلیت آموزش و توسعه، به سختی از سوی رقبا تقلید می‌شود و در نتیجه از پتانسیل بالایی جهت خلق مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. از این رو سرمایه روان‌شناختی اولاً نقطه اتصال و پیوند و همچنین خلق سرمایه انسانی و اجتماعی و ایجاد هم‌افزایی بین آنها از طریق تلاش جهت تحقق

بین این متغیرهاست و بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی به صورت مثبت بر کیفیت زندگی کاری ورزشکاران اثر می‌گذارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تدوین مدل معادلات ساختاری کیفیت زندگی کاری بر اساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه‌های متغیر سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری در ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد ابعاد سرمایه روان‌شناختی شامل خوش‌بینی، تاب‌آوری، امید و خودکارآمدی به ترتیب بیشترین اثر را بر کیفیت زندگی کاری ورزشکاران دارند. این یافته همسو با یافته‌های (کیم، کیم، نیومن، فریس و پریو، ۲۰۱۹؛ سین، چو و چانگ، ۲۰۱۵؛ آلیو و تونک، ۲۰۱۵؛ عباس‌زاده و همکاران، ۲۰۱۴؛ رضایی و همکاران، ۲۰۱۶؛ عرب و همکاران، ۲۰۱۵؛ شفییعی و باعزت، ۲۰۱۵) است.

نتایج مطالعه عرب و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، امیدواری و خوش-بینی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی رابطه معناداری دارد و به این نتیجه رسیدند که با تغییر سرمایه روان‌شناختی می‌توان بر کیفیت زندگی کاری و در نهایت رضایت از زندگی تأثیر مثبت گذاشت. نتایج مطالعه ان جیوین و ان جیوین<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) هم نشان داد سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت زندگی کاری دارد.

3. Nguyen, & Nguyen  
4. Luthans, Avey, & Avolio

1. Kim, Kim, Newman, Ferris, & Perrewé,  
2. Sin, Chow, & Cheung

معناداری وجود دارد. نتایج معادلات ساختاری هم نشان داد ابعاد هویت ورزشی به ترتیب شامل هویت خود، تأثیرپذیری مثبت و منفی، هویت اجتماعی و انحصارگرایی، بیشترین تأثیر را بر سطح کیفیت زندگی کاری در ورزشکاران داشته‌اند. این یافته همسو با یافته‌های (کابریتا و همکاران، ۲۰۱۴؛ بورن و همکاران، ۲۰۱۲؛ دریک، ۲۰۰۸؛ رضا سلطانی و وحدانی، ۲۰۱۵؛ جلالی فراهانی، ۲۰۱۱) است.

کابریتا و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند ورزشکاران دارای هویت ورزشی بالاتر، سطوح بالاتری از تصمیم‌گیری شغلی، خودکارآمدی و خوش‌بینی را در آینده دارند. دریک (۲۰۰۸) با بررسی هویت ورزشی و رضایت از زندگی و میزان شادکامی در دانشجویان ورزشکار به این نتیجه رسید بین این متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. بویل و مگناسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) هم اظهار کردند ورزشکاران نخبه یا ورزشکارانی که در سطوح حرفه‌ای به رقابت می‌پردازند، در مقایسه با ورزشکاران غیرحرفه‌ای یا افراد غیرورزشکار، هویت‌های نقش مربوط به جامعه را در اولویت بالاتری قرار داده‌اند. نتایج مطالعه رضا سلطانی و وحدانی (۲۰۱۶) هم حاکی از آن است که همه ابعاد هویت ورزشی (به جز تأثیرپذیری منفی) رابطه مستقیم و معناداری با جهت‌گیری ورزشی دارند. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان به نوعی وجود ارتباط بین هویت ورزشی و کیفیت زندگی در ورزشکاران را استنباط کرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت بر اساس دیدگاه باومن و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) هویت میزان آگاهی فرد در ارتباط با نقش خود به عنوان یک ورزشکار است. هویت ورزشی دارای ابعاد مختلفی شامل هویت خود، هویت اجتماعی، انحصارگرایی و تأثیرپذیری مثبت است. در ارتباط با هویت خود می‌توان گفت افراد با هویت بالای

پتانسیل نهادینه فرد محسوب می‌شود و با ایجاد هم-افزایی بین انواع سرمایه‌ها واریانس بیشتری را در پیش‌بینی متغیرهای سازمانی ارائه می‌کند. تبیین دیگر این است که به نظر می‌رسد ورزش می‌تواند نگاه افراد به مسائل و مشکلات زندگی را تغییر دهد و توجه به مشکلات به عنوان فرصتی برای رشد و نه تهدید می‌تواند به تقویت بیشتر خوش‌بینی منجر شود. در ارتباط با تاب‌آوری می‌توان گفت از دید بندورا تجربه تسلط بر امور مؤثرترین منبع برای ایجاد حس خودکارآمدی قوی است. موفقیت‌های فردی، باور قوی کارآمد بودن و کفایت فردی را در فرد ایجاد می‌کنند و شکست‌ها این باورها را تغییر می‌دهند. امید هم یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی است که مستلزم به کارگیری تفکر عاملی و تفکر استراتژیک است. به نظر می‌رسد تمرینات ورزشی با تأثیر بر کاهش اضطراب و افزایش سطح خلق می‌تواند زمینه عاملیت و به کارگیری راهبردهای استراتژیک را فراهم کند. بنابراین هرگاه ورزشکاران توانایی‌های خود را در جهت موفقیت در رقابت‌ها و کارهای چالش‌برانگیز باور داشته باشند (یعنی احساس خودکارآمدی کنند)، توانایی ترسیم مسیری برای رسیدن به هدف داشته باشند (یعنی امیدوار باشند)، رویدادهای خوب و خوشایند را همیشگی و پایدار و رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی بدانند (خوش‌بینی) و توانایی حفظ وضعیت موجود یا رسیدن به وضعیت مثبت پس از مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا را داشته باشند (یعنی تاب‌آور باشند) می‌توانند از زندگی کاری خود رضایت بیشتری داشته باشند و به تبع در عرصه کاری هم موفق باشند که نتیجه آن افزایش کیفیت زندگی کاری در افراد خواهد بود.

یافته بعدی پژوهش نشان داد بین هویت ورزشی و کیفیت زندگی کاری ورزشکاران رابطه مثبت و

3. Bowman & et al.

1. Derrick  
2. Boyle, & Magnusson



برانگیختگی در فرد شده، و حس رقابت‌طلبی و هدف-مندی و تمایل به موفقیت در زمینه کاری و حرفه‌ای را در او بیشتر می‌کند. تأثیرپذیری مثبت به عنوان بعد دیگر هویت ورزشی، به ارزیابی و تفسیر مشارکت ورزشی یک فرد از خود می‌پردازد و بیانگر مسائلی است که فرد در آنها احساس خوبی دارد. بسیاری از افراد به خاطر دلایل مثبت و نتایج مطلوبی که تجربه کرده‌اند، در فعالیت‌ها و مسابقات ورزشی مشارکت می‌کنند که این امر انگیزه موفقیت را در آنها افزایش می‌دهد (کوکارداس، پرکوس، هربلیس و کولسیداس، ۲۰۰۹). لذا مجموعه این ابعاد در قالب هویت ورزشی باعث می‌گردد تا فرد ورزشکار عملکرد بهتری در رقابت‌های ورزشی داشته باشد و به تبع کیفیت زندگی کاری بهتری را تجربه می‌کند.

بنابراین به طور کلی می‌توان گفت ورزشکاران دارای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی بالا به دلیل برخوردارگی از ویژگی‌هایی چون کارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری بالا، سختی‌ها و استرس‌های ناشی از رقابت‌ها و محیط‌های ورزشی را بهتر تحمل می‌کنند و به دلیل این که رقابتی‌تر و هدف‌گراتر هستند تمایل بیشتری به موفقیت و پیروزی دارند. مجموعه این عوامل باعث عملکرد بهتر در حرفه و شغل‌شان می‌شود و بر این اساس از سطح کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردار خواهند بود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن نمونه پژوهش به جنسیت مرد اشاره کرد که در تعمیم یافته‌ها به جامعه ورزشی زنان باید احتیاط کرد. همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان یک روش نمونه‌گیری غیر احتمالی، تعمیم-پذیری یافته‌ها را با مشکل مواجه می‌کند. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود متغیرهای محیطی و

ورزشی، ارزش «خود» را بر مبنای عملکرد ورزشی قرار می‌دهند و تمایل به تقویت عزت نفس از طریق هویت ورزشی قوی خود دارند. بنابراین افرادی که دارای هویت بالایی از خود هستند، برای تسلط بر یک تکلیف و رسیدن به اهداف خود تلاش‌های فراوان می‌کنند، حتی اگر مشکلاتی هم بر سر راه آنان باشد، با تلاش و پشتکار خود سعی بر غلبه بر آن می‌کنند تا به موقعیت برتر و عالی دست یابند. از این رو می‌توان گفت هر چه فرد از نقش خود به عنوان یک ورزشکار آگاه‌تر باشد، حس رقابت‌طلبی و هدف‌گرایی و تمایل به پیروزی در او زیاد خواهد بود و به تبع از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردار خواهد شد. از سوی دیگر، هویت ورزشی قوی می‌تواند موجب انگیزش و نظم مورد نیاز جهت حضور مداوم ورزشکار در تمرینات و همچنین موفقیت در سطوح بالای ورزشی شود. این امر مبین این است که هویت ورزشی قوی، تأثیرات مثبتی بر عملکرد ورزشی، سلامت، آمادگی و عزت نفس ورزشکار دارد (آقایی، ۲۰۱۱). بعد دیگر هویت ورزشی، هویت اجتماعی است. هویت اجتماعی در قالب عمل اجتماعی تجسم پیدا می‌کند و فردی که از هویت اجتماعی بالایی برخوردار است، به دلیل تأکید بر دیگران و روابط اجتماعی‌اش با دیگران و برداشته‌های آنها، نسبت به خود تمرکز زیادی دارد. لذا انگیزه ورزشکار را برای تلاش در جهت رقابت‌طلبی، تسلط بر مشکل و دستیابی به موفقیت و در نهایت رسیدن به اهداف خود افزایش می‌دهد. در ارتباط با انحصارگرایی به عنوان مؤلفه دیگر هویت ورزشی می‌توان گفت انحصارگرایی در ورزش شرایطی را فراهم می‌کند که فرد به عنوان یک شخص متعصب در ورزش ایفای نقش کند و همین علاقه و تعصب گرایش وی را نسبت به ورزش بیشتر می‌کند. این امر باعث افزایش انگیزه و

### تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله پژوهشگران از کلیه ورزشکارانی که بدون مساعدت آنها انجام پژوهش میسر نبود و همچنین مسئولین فدراسیون‌ها و مربیان که زمینه انجام پژوهش را فراهم نمودند تشکر می‌نمایند.

روان‌شناختی مثل استرس تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری را مورد بررسی قرار دهند. همچنین با توجه به این‌که متغیرهایی چون سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی متغیرهای ثابت و ایستایی نیستند لازم است مربیان و مسئولان ورزشی ضمن توجه به آنها در ارتقاء کیفیت زندگی کاری، با طراحی برنامه‌ها و مداخله‌هایی به بهبود و ارتقاء آنها کمک کنند.

### منابع

1. Abbas Zadeh, H., Mahmoudi, A., and Nouri, A. (2014). Positive organization behavior and its impact on the relationship between citizenship behavior and quality of work life. *Quarterly Journal of Improvement Management Studies*, 23(74), 137-159. In Persian
2. Aghaie, M. (2011). *The Relationship between Coaching Leadership Styles and sport Identity in Students Selected Teams in Urmia*. Master's Thesis, Urmia University. In Persian
3. Ahmadi, S. (2007). The study the effects of results the national football team of Iran in the 2006 World Cup on the national identity of citizens. *Olympics*, 15 (1), 89-95. In Persian
4. Aliyev, R. and Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.
5. Anderson, C. B., Mâsse, L. C., Zhang, H., Coleman, K. J., & Chang, S. (2009). Contribution of athletic identity to child and adolescent physical activity. *American Journal of Preventive Medicine*, 37(3), 220-226.
6. Arab, N., Rezai-Badafshani, F. and Rahimi, M. (2015). The mediating role of quality of work Life between psychological capital and Life satisfaction. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*, 3(1), 49-58.
7. Boyle, B. A., & Magnusson, P. (2007). Social identity and brand equity formation: A comparative study of collegiate sports fans. *Journal of Sport Management*, 21(4), 497-520.
8. Bowman, M., Flower, N., Machuga, J., Morris, M., Pasternak, A., & Raudenbush, B. (2001, June). Motivational differences between group and individual athletic teams participating in intercollegiate and intramural sports. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 23, S29-S30.
9. Burns, G. N., Jasinski, D., Dunn, S. C., & Fletcher, D. (2012). Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 280-284.
10. Cabrita, T. M., Rosado, A. B., Leite, T. O., Serpa, S. O., & Sousa, P. M. (2014). The relationship between athletic identity and career decisions in athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(4), 471-481.
11. Cieslak, T. J. (2004). *Describing and measuring the athletic identity construct: Scale development and validation*. Doctoral dissertation. The Ohio State University.

12. Dehnavi, A. (2012). *Relationship between Perceive the coach's behavior and quality of work life with the success of coaches seasonal performance from the athlete's attitude participant in the 2012 Athletics League*. Master's dissertation, Islamic Azad University, Tehran University Center. In Persian
13. Derrick, W. (2008). Online social networks: Educational benefits and dangers. *Distance Learning*, 5(1), 43.
14. Hatami, H., Mirjehfari, S. A. and Mojahedi Jahromi, S. (2011). The relationship between quality of work life and organizational commitment and productivity in employees of Jahrom University of Medical Sciences. *New Approach Journal in Educational Management*, 2(3), 25-39. In Persian
15. Jalali Farahani, M. (2011). *Leisure management and recreational sports*. Tehran: Tehran University Press. In Persian
16. Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
17. Kokaridas, D., Perkos, S., Harbalis, T., & Koltsidas, E. (2009). Sport orientation and athletic identity of Greek wheelchair basketball players. *Perceptual and motor skills*, 109(3), 887-898.
18. Lamont-Mills, A., & Christensen, S. A. (2006). Athletic identity and its relationship to sport participation levels. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 9(6), 472-478.
19. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
20. Luthans, F. and Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
21. Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
22. Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior*, 29(2), 219-238.
23. Luthans, F., Vogelgesang, G.R. and Lester, P.B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
24. 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. In Persian
25. Nasr Esfahani, A. and Aghababapour Dehkordi, T. (2013). The Relationship between Organizational Identity and Organizational Silence in Isfahan University Staff. *Journal of Applied Sociology*, 24(4), 139-162. In Persian
26. Nastizayee, N., Jena Abadi, H. and Nowruz Koohdasht, R. (2017). The Relationship of Positive Organizational Behavior with Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life of Faculty Members. *Iranian Journal of Occupational Health*, 14 (3), 164-177. In Persian
27. Nguyen, T.D. and Nguyen, T.T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.

28. Nourbakhsh, P., & Bazmavard, S. (2016). Relationship between leadership styles of instructors with sports identity and athlete's satisfaction in selected team and individual sports. *Journal of sport management and motor behavior*, 12 (24), 121-134. In Persian
29. Rezai, M., Yazdanifar, N., & Zare, A. (2016). Investigating the relationship between the influence of psychological capital on the quality of working life. *Journal of management studies and accounting*, 2(4), 109-122. In Persian
30. Rezasoltani, N., & Vahdani, M. (2016). Modeling the Effect of Athletic Identity on Sport Orientation in Athletes Participating in 11th Sport Olympiad of Male Students in Iran. *Journal of sport Management*, 8(4), 511-525. In Persian
31. Shafai Balkhkanlou, I. & Bazzat, F. (2015). The quality of work life and psychological capital in university staff. *Contemporary psychology Journal*, 10(Special Issue), 875-877. In Persian
32. Sin, E. L., Chow, C. N., & Cheung, R. T. (2015). Relationship between personal psychological capitals, stress level, and performance in marathon runners. *Hong Kong physiotherapy journal*, 33(2), 67-72.
- Tavakoli, M. (2009). The Effect of General Physical Education Units 1 and 2 on the Sports Identity of Birjand University Students, Master Thesis, Sports Management, Birjand University. In Persian
33. Yazdan Shenan, M. and Khoshnood, A. (2014). Explaining the Pattern of Relationships between Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior Based on the Concepts of Positive Organizational Behavior. *Public Management Publication*, 6(1), 189-208. In Persian.

## ارجاع دهی

ربیعی مندجین، محمد رضا؛ و عبادی قهرمانی، مهرداد. (۱۳۹۹). تدوین مدل ساختاری کیفیت زندگی کاری براساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و هویت ورزشی در ورزشکاران. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۹(۳۳)، ۸۹-۱۰۸. شناسه دیجیتال: 10.22089/spsyj.2019.7580.1817

Rabiee Mandejin, M. R; & Ebadi Ghahremani, M. (2020). Compilation of a Structural Model of Quality of Work Life Based on Variables of Psychological Capital and Sport Identity in Athletes. *Sport Psychology Studies*, 9(33), 89-108. In Persian. DOI: 10.22089/spsyj.2019.7580.1817