

Sport Psychology Studies

Sport Sciences Research Institute of Iran

Monthly Journal of Sport Psychology Studies

Fall 2023/ Vol. 12/ No. 45/ Pages 157-174

Structural Relationships of Quality of Work Life, Passion to Physical Activity and Psychological Well-being

Keivan Entezami Lahijani¹, Nima Majedi^{IR}*², Rahim Ramezanejad³

1. Ph.D. Student, Department of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
2. *Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
3. Professor in Sports Management, University of Guilan, Rasht, Iran

Received: 10/05/2023

Accepted: 09/12/2023

Entezami Lahijani, K; Majed, N; & Ramezanejad, R. (2023). Structural Relationships of Quality of Work Life, Passion to Physical Activity and Psychological Well-being. *Sport Psychology Studies*, 12(45), 157-74. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2023.14764.2397

Abstract

Introduction: The aim of the present study was to investigate the structural relationships of quality of life, passion for sports and psychological well-being in the employees of the Ministry of Sports and Youth.

Method: The present research method was descriptive-correlation. The research statistical population included all the official and contractual employees of the Ministry of Sports and Youth in 2023, 173 of whom were selected by convenience sampling. The questionnaires of Rief's (1989) psychological well-being, Marsh et al.'s passion for sports (2013) and Walton's quality of work life (1973) were used to collect data. Data analysis was done using SPSS and AMOS statistical software, Pearson correlation coefficient, and structural equation test.

Findings: The model fitting results show that the quality of work life model with psychological well-being has a good fit with the mediating role of passion to physical activity ($P < 0.05$). In addition, the direct effects of psychological well-being ($\beta = 0.47, p < 0.01$) and passion to physical activity ($\beta = 0.31, p < 0.01$) on the quality of work life are significant.

Conclusion: Based on the results, it can be expected that the quality of working life in sports employees will improve with the increase of psychological well-being and consistent passion to physical activity. Therefore, it is necessary to pay attention to these variables in organizational productivity.

Keywords: Passion to Physical Activity, Psychological Well-Being, Quality of Work Life, Sports Employee

* Corresponding author: Nima Majedi, Tel: 09122813038, E-mail: nima.majedi@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0490-5440>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Background and Purpose

According to Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023), the idea of well-being serves as a central psychological conceptual framework that encourages the development of resources and strengths. Several ideas like life satisfaction, happiness, vitality, purpose, self-acceptance, and efficient functioning, spring to mind when we discuss well-being (Carruthers, C., & Hood, C. D., 2004). Hedonic well-being and eudaemonic well-being are two of the categories Ryan and Deci (Ryan, R. M., & Deci, E. L., 2001) use to categorize states of well-being. Hedonic well-being (mental well-being) is commonly referred to as a pleasant, happy feeling in the mind. It mainly entails having a good attitude, not being negative, feeling satisfied with life overall, and being satisfied in various facets of life (Lucas, R. E., & Diener, E., 2015). According to Carruthers and Hood (2004), happiness is thought to be the result of both good affect and high levels of life satisfaction. However, psychological well-being, which is defined by Cowen (Cowen, E. L., 1991) as a sense of control over one's destiny, a sense of purpose and belonging, and a basic sense of pleasure with oneself and one's existence, is typically thought of as eudaimonic well-being.

Materials and Methods

The current study is a prospective study since it is a correlation study in terms of method (structural equation modeling), practical goal, and time frame. All of the Ministry of Sports and Youth's official and contractual employees as of 2023 included the study's statistical population.

Then, 220 participants were chosen as a statistical sample using the convenience sampling method and Morgan's table, and 173 questionnaires were sent to this group.

Instruments

1. Ryff Scale Psychological Wellbeing: The short form of psychological well-being scale was designed by Ryff in (1989) and revised in (2002). According to Khanjani, Shahidi, Fathabadi, Mazaheri, and Shukri (2013), this 18-question scale comprises six subscales: independence, environmental mastery, personal progress, positive relationships with others, purposefulness in life, and self-acceptance.

2. Passion to Physical Activity Questionnaire: This survey was created by Marsh et al. in 2013 and is based on the general passion scale survey (Walton, R. et al., 2003), which consists of 17 questions and incorporates 12 questions specific to sports. The term "activity" was used in place of the terms "exercise" and "physical activity" throughout the investigation. The enthusiasm scale's structural validity shows that it is completely unaffected by language, gender, and various categories (leisure, sports, society, job, and education), indicating that its items are utilized to assess activity excitement. Different is appropriate. Obsessive and adaptive passion's divergent and convergent validity was also established. For adaptive passion and obsessive passion, the Cronbach's alpha coefficients were observed to be 0.83 and 0.86, respectively.

3. The QWLQ (Quality of Work Life Questionnaire) Walton (1973) designed and modified the 32-item questionnaire, which was used to collect data for scoring on a Likert scale of 1 to 5.

Two descriptive and inferential levels of data analysis were performed for the current study. Indicators like frequency, mean, and standard deviation were initially utilized at the descriptive level, then SPSS and EMOS statistical software, Pearson's correlation coefficient and the structural equation method were used at the inferential level.

Findings

According to the research's demographic findings, 76 (43.93%) of the employees were female, leaving 97 (56.06%) men as the only other genders.

The results of Table 1 show that the distribution of the subjects' scores in all research variables and subscales is normal. Because skewness and elongation are in the range of +2 and -2, it denotes the normality of the data distribution. Table 1 also addresses the average and standard deviation of the

subjects' scores in the quality of work life, enthusiasm for sports, and psychological well-being.

In the other part, the results of Table 2 show that the variance inflation factor and (tolerance statistic) for psychological well-being variables are 3.02 and (0.41), enthusiasm for sports is 5.14 and (0.31), respectively. There is no multiple collinearity between the variables, as evidenced by the tolerance statistic for each variable being more than 0.10 and the variance inflation factor being lower than 10.

Table 2- A correlation matrix of the variables and an analysis of the predictor variables' multicollinearity.

Variables	Correlation coefficients			Multiple co-linearity indicators	
	1	2	3	Tolerance	Variance inflation factor
1. Psychological well-being	1			0/41	3/02
2. Passion for sports	0/51**	1		0/31	5/12
3. Quality of working life	0/49**	0/41**	1		

The results of the structural equation model indicate that the observed variables are all factor loadings (standardized regression coefficients) with acceptable t values at a significance level of less than 0.05. It is a well-measured reflection of the hidden variables of psychological well-being, passion for sports, and quality of work life.

In general, the conceptual relationships of the research were examined with experimental data, and the results of the model fit show that the model of the quality of work life with psychological well-being has a good fit with the mediating role of passion for sports.

Conclusion

Because of their employment responsibilities, employees of the Ministry of Sports and Youth were the participants in the current study. As a result of their closer proximity to sports activities, this group of employees showed more excitement for sports. The fact that the

environment has been able to increase the happiness needs of these employees has also caused a higher psychological well-being in them and has also improved the quality of working life of these people. In general, the findings of the present study suggested that passion for sports as a mediating variable indirectly influences the quality of life of Ministry of Sports and Youth employees through the variable of psychological well-being and can influence employee productivity. It is crucial to maintain the Ministry of Sports and Youth employees' mental health at its highest level. In order to improve the quality of work life and the psychological wellbeing of the employees, the officials of the Ministry of Sports and Youth must create the necessary conditions for their workers so that they can take action in the field of their sports activities and increase their passion for sports.

References

1. Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609.
2. Carruthers, C., & Hood, C. D. (2004). The power of the positive: Leisure and well-being. *Therapeutic Recreation Journal*, 38(2), 225-245.
3. Cowen, E. L. (1991). In pursuit of wellness. *American psychologist*, 46(4), 404.
4. Khanjani, M., Shahidi, S., Fathabadi, J., Mazaheri, M. A., & Shokri, O. (2014). Factor structure and psychometric properties of the Ryff's scale of psychological well-being, short form (18-item) among male and female students. *Thoughts and Behavior in Clinical Psychology*, 9(32), 27-36. (Persian)
5. Lucas, R. E., & Diener, E. (2015). Personality and subjective well-being: Current issues and controversies.
6. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
7. Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.

مطالعات روانشناسی ورزشی

پژوهشگاه تربیت بدنی

فصلنامه مطالعات روانشناسی ورزش

پاییز ۱۴۰۲، دوره ۱۲، شماره ۴۴، صفحه‌های ۱۷۴-۱۵۷

روابط ساختاری کیفیت زندگی کاری، اشتیاق به ورزش و بهزیستی روان‌شناختی

کیوان انتظامی لاهیجانی^۱، نیما ماجدی^{۲*}، رحیم رضائی نژاد^۳

Entezami Lahijani, K; Majed, N; & Ramezaninejad, R. (2023). Structural Relationships of Quality of Work Life, Passion to Physical Activity and Psychological Well-being. *Sport Psychology Studies*, 12(45), 157-74. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2023.14764.2397

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین روابط ساختاری بهزیستی روان‌شناختی، اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان رسمی و پیمانی وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۲ بودند که ۱۷۳ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹)، اشتیاق به ورزش مارش و همکاران (۲۰۱۳) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری انجام شد. براساس نتایج، رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی اشتیاق به ورزش از برزش مطلوبی برخوردار بود ($P < 0.05$). بهزیستی روان‌شناختی ($\beta = 0.47$) و اشتیاق به ورزش ($\beta = 0.31$) بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معناداری داشت ($p < 0.01$). مطابق با یافته‌های پژوهش، می‌توان انتظار داشت با افزایش بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق سازگار به ورزش، کیفیت زندگی کاری در کارکنان ورزش ارتقا پیدا کند؛ بر این اساس، توجه به این متغیرها در بهره‌وری سازمانی ضروری است.

واژگان کلیدی: اشتیاق به ورزش، بهزیستی روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان ورزش.

Corresponding author: Nima Majedi, Tel: 09122813038, E-mail: nima.majedi@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0490-5440>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

مفهوم کیفیت زندگی کاری^۱ بسیار گسترده است و تعاریف زیادی با هدف درک آن ارائه شده است. از قرن بیستم، کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عنصری کلیدی در ارتقای سلامت کارکنان و کارگران شناخته شده است (دی پائولا و ویلاس بواس^۲، ۲۰۱۷)؛ از این رو کیفیت زندگی کاری به یکی از الزامات سازمان‌ها تبدیل شده است تا منابع انسانی مستعد و کارآمد را جذب و حفظ کنند و اطمینان یابند که این منابع انسانی وظایف خود را به‌طور مؤثر و با تمام وجود انجام می‌دهند. علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل عوامل مرتبط با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت، انگیزه، بهره‌وری، سلامت، امنیت شغلی، توسعه شغلی و تعادل بین کار و زندگی است (فرید^۳ همکاران، ۲۰۱۴) احمد^۴ (۲۰۱۳) کیفیت زندگی کاری را «به‌عنوان هدف و فرایند» تعریف می‌کند. هدف، ایجاد مشاغل و محیط‌های مؤثرتر و رضایت‌بخش‌تر برای افراد در تمامی سطوح سازمان است و فرایند، تحقق این هدف با مشارکت فعال است. ارزیابی کیفیت زندگی به‌عنوان یک فرایند مبتنی بر ارزش با هدف افزایش اثربخشی یک سازمان و بهبود کیفیت زندگی در محل کار برای کارکنان است (باربوسا^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، ارزیابی کیفیت زندگی نشان‌دهنده بررسی تأثیرات کار بر خوبی و معنای زندگی و همچنین شادی و بهزیستی افراد است (اولوواقوهونمی^۶ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری را می‌توان به‌عنوان حالت کلی از بهزیستی و رفاه در محیط کار تعریف کرد که با عوامل و شاخص‌های مختلف ایجاد شده مطابق با پارامترهای سازمانی و با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی و استراتژی‌هایی که کارکنان برای انطباق با شغل خود ایجاد می‌کنند، قابل توضیح است (دی پائولا و ویلاس بواس، ۲۰۱۷). در همین راستا، نتایج مطالعه راتی^۷ (۲۰۰۹) نشان داد که بین کیفیت زندگی یک فرد و بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

درک سطوح بهزیستی روان‌شناختی موضوع مهمی برای پیشنهاد اقدامات در زمینه کیفیت زندگی کاری است. بهزیستی^۸ کارکنان یک

اصل است که به دلیل سخت‌کوشی در حفظ پیوند با هدف ایجاد نیروی کار راضی و باانگیزه که بر عملکرد تأثیر مثبت خواهد داشت، توجه ویژه سازمان‌ها را می‌طلبد (موریرا^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). بهزیستی به‌عنوان یک طیف، مستلزم شکوفایی، شادی و رفاه در یک سو و افسردگی، اضطراب و بهزیستی پایین در سوی دیگر است. ساختار بهزیستی چندوجهی است که شامل بهزیستی عاطفی، سرزندگی، زندگی رضایت‌بخش، عزت‌نفس، انعطاف‌پذیری و عملکرد مثبت است (اودولی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۳). در این راستا، ایده بهزیستی روان‌شناختی^{۱۱} کارکنان بسیار مهم است که باید مدنظر قرار گیرد؛ زیرا باعث نتایج مثبت سازمانی و شخصی می‌شود؛ بنابراین انجام تحقیقات گسترده در این زمینه به‌طور فزاینده‌ای در حوزه مدیریت مدنظر قرار می‌گیرد (آوی^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۰). زیردستانی که فعالانه درگیر شغل خود هستند، می‌توانند احساس رضایت و الهام داشته باشند و به احساسات مثبت بهزیستی کمک کنند. تحقیقات نشان می‌دهد که بهزیستی روان‌شناختی سطح بالاتر با کارایی و سودآوری بیشتر کارکنان مرتبط است (کاروالهو و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنانی که از بهزیستی سطح بالاتری برخوردارند، متعهدتر، انعطاف‌پذیرتر، خوش‌بین هستند و توانایی رسیدگی مؤثر به مسائل را دارند. سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی به‌شدت با پیامدهای مثبت مختلف با توجه به شغل حرفه‌ای و همچنین زندگی شخصی مرتبط است (سولمن^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۱). از آنجاکه کار یکی از مرتبط‌ترین حوزه‌ها برای زندگی افراد است، عمدتاً به دلیل زمانی که کارکنان در محل کار خود می‌گذرانند، ارزیابی بهزیستی روان‌شناختی در زمینه سازمانی ضروری است؛ به این ترتیب، سلامت و بهزیستی روان‌شناختی هر دو نقش مهمی در دستیابی به موفقیت و عملکرد کاری دارند (باکر^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۹). در مجموع بهزیستی روان‌شناختی کارکنان به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین موضوعات در پژوهش‌های استرس محیط کار (جونگ^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۰)؛ کرجو^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۰) در نظر گرفته می‌شود و با سلامت جسمانی، عمر

9. Moreira
10. Adesola
11. Psychological Well-Being
12. Avey
13. Suleman
14. Bakker
15. Jeong
16. Crego

1. Quality of Working Life
2. de Paula & Vilas Boas
3. Farid
4. Ahmad
5. Barbosa
6. Oluwagbohunmi
7. Rathi
8. Well-Being

که در آن اشتیاق هماهنگ برای یک فعالیت به لذت و نتایج مثبت منجر می‌شود که به نوبه خود، بهزیستی روان‌شناختی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (والرند، ۲۰۱۲). مطالعات مختلف چنین روابطی را در زمینه برنامه‌های کار و فعالیت بدنی مشاهده کرده‌اند که به موجب آن اشتیاق هماهنگ، عاطفه مثبت و تجربیات مثبت چنین فعالیت‌هایی را پیش‌بینی می‌کنند که به نوبه خود، بهزیستی ذهنی را در زمان بعدی پیش‌بینی می‌کند (والرند، ۲۰۱۲). هر چند وقت یکبار افراد با این فعالیت‌ها درگیر می‌شوند و با حالات عاطفی مثبتی که در طول و بعد از بخش تجربه می‌شوند، ماریج مثبت ایجاد می‌شود که بهزیستی روان‌شناختی را ارتقا می‌دهد (والرند، ۲۰۱۲). والرند (۲۰۱۵) در پژوهش خود مبنی بر اشتیاق و سلامت جسمانی نشان داد که اشتیاق به ورزش می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی افراد را بهبود بخشد. همچنین پاول^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان دادند که اشتیاق هماهنگ برای موسیقی، تجربیات عاطفی مثبت را پیش‌بینی می‌کند که به نوبه خود، بهزیستی روان‌شناختی را پیش‌بینی می‌کند. برعکس، اشتیاق وسواسی به موسیقی، تجربیات عاطفی منفی را پیش‌بینی می‌کند که به نوبه خود، بیماری روانی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که ماهیت اشتیاق به ورزش نقش مهمی در بهزیستی روان‌شناختی دارد.

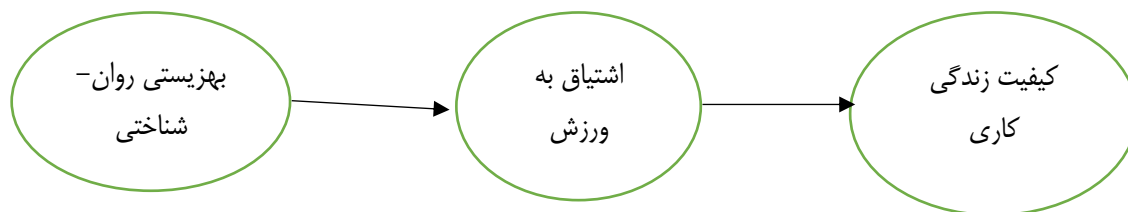
با توجه به مطالب مطرح‌شده و شواهد پژوهشی موجود و از آنجا که کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش به‌عنوان عامل درک و بهره‌وری و کار حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود، بررسی و ارزیابی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل مؤثر بر آن ضروری به نظر می‌رسد. از سویی همان‌طور که پیشینه پژوهش نشان داد، در زمینه ارتباط متغیرهای ذکرشده (روابط ساختاری بهزیستی روان‌شناختی، اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری) مطالعه‌ای به صورت مستقیم انجام نشده است و در این زمینه خلأ پژوهشی احساس می‌شود؛ بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط ساختاری بهزیستی روان‌شناختی، اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری انجام شد.

طولانی‌تر و شادی کارکنان مرتبط است (انوار^۱ و همکاران، ۲۰۲۲) و می‌تواند در دستیابی به اهداف کاری کمک کند و آن‌ها را قادر می‌سازد تا بهتر با محیط کاری کنار آیند (رسول^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

در سالیان اخیر، رابطه بین فعالیت‌های بدنی ورزشی و بهزیستی روان‌شناختی توجه پژوهشگران زیادی را به خود جلب کرده است (لاسزکو^۳ و همکاران، ۲۰۲۳؛ ورنک^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). در این بین برخی تحقیقات نشان می‌دهد که اشتیاق به ورزش^۵ می‌تواند به سمت بهزیستی روان‌شناختی هدایت شود (والرند^۶، ۲۰۱۵) اشتیاق، نگرشی است که فرد را قادر می‌سازد هدفی را با اشتیاق و قدرت دنبال کند و به‌عنوان تمایل به سرمایه‌گذاری زمان و انرژی زیادی در فعالیت‌هایی که فرد دوست دارد و آن‌ها را مهم می‌داند، تعریف شده است (کیم^۷، ۲۰۲۲). به‌علاوه اشتیاق به ورزش منعکس‌کننده تمایل و درگیر شدن در فعالیتی محبوب است (اسزابو^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). فیلیپ^۹ و همکاران (۲۰۰۹) اشتیاق ورزش را به دو متغیر فرعی تقسیم کردند: «اشتیاق هماهنگی»^۹ و «اشتیاق وسواسی»^{۱۰}. آن‌ها اثرات آن را بر عوامل مختلف مانند عملکرد ورزش، اعتمادبه‌نفس و عملکرد تجزیه و تحلیل کردند. آن‌ها گزارش دادند که اشتیاق به‌طور مثبت به احساسات کمک می‌کند. اشتیاق هماهنگی به‌عنوان «نیروی انگیزشی که فرد را به شرکت در فعالیت‌هایی که دوست دارد وادار می‌کند» و اشتیاق وسواسی به‌عنوان «نیروی انگیزشی برای شرکت در فعالیت‌ها به دلیل قدرت درونی و فشار برای کنترل» تعریف می‌شود (والرند، ۲۰۱۵)؛ بنابراین اشتیاق هماهنگی به اثرات مثبت و سازگاری سالم منجر می‌شود، اما اشتیاق وسواسی به اثرات قهری و منفی منجر می‌شود (کیم^{۱۱}، ۲۰۲۲). همچنین رابطه بین اشتیاق و متغیرهای روان‌شناختی قوی است و رابطه مشابهی بین اشتیاق و پیامدهای رفتاری وجود دارد (والرند، ۲۰۰۸). تجربیات مثبتی که با فعالیت پرشور همراه است نیز در رابطه بین اشتیاق و بهزیستی روان‌شناختی نقش دارد (والرند، ۲۰۱۲). روابط بین اشتیاق هماهنگ، تجربیات مثبت در تعامل با فعالیت و بهزیستی به‌عنوان رابطه ماریج توصیف شده است

7. Szabo
8. Philippe
9. Harmony Passion
10. Obsessive Passion
11. Kim
12. Powell

1. Anwar
2. Rasool
3. Laczkó
4. Werneck
5. Passion for Sport
6. Vallerand



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1- The conceptual model of the research

نیز خانجانی و همکاران (۲۰۱۴) پایایی مقیاس کلی را ۰/۷۱ گزارش کرده و روایی صوری و محتوایی آن را قابل قبول ذکر کردند.

پرسشنامه اشتیاق به ورزش^۳؛ مارش^۴ و همکاران این پرسشنامه را در سال ۲۰۱۳ و براساس پرسشنامه ۱۷ سوالی مقیاس عمومی اشتیاق (والرند و همکاران، ۲۰۰۳) طراحی کردند که شامل ۱۲ سؤال است. شش گویه به اشتیاق سازگار و شش گویه به اشتیاق وسواسی مربوط است که با مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) پاسخ داده می‌شوند. در این پژوهش، کلمه «ورزش و فعالیت بدنی» در تمام گویه‌ها، جایگزین کلمه «فعالیت» شد. مارش و همکاران (۲۰۱۳) روایی ساختار (ساختار عاملی، پایایی، روایی واگرا و همگرا) مقیاس اشتیاق را بر ۳۵۷۱ نفر بررسی کردند. نتایج نشان داد که این مقیاس در زبان، جنسیت و گروه‌های مختلف (تفریح، ورزش، اجتماع، کار و تحصیل) تغییرناپذیری کامل دارد که حاکی از آن بود که آیتم‌های این مقیاس برای ارزیابی اشتیاق در فعالیت‌های مختلف مناسب است. روایی واگرا و همگرا اشتیاق وسواسی و سازگار نیز تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ برای اشتیاق سازگار ۰/۸۳ و برای اشتیاق وسواسی ۰/۸۶ گزارش شد. جعفری سیاوشانی و همکاران (۲۰۱۷) پایایی پرسشنامه را در بین ورزشکاران برابر با ۰/۸۹ گزارش کردند.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWLQ): این پرسشنامه شامل ۳۲ سؤال است که والتون^۵ (۱۹۷۳) ساخت و برای نمره گذاری از طیف لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شد (۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=تاحدی، ۴=زیاد، ۵=خیلی زیاد). این ابزار کیفیت زندگی کاری را در ابعاد زیر می‌سنجد: پرداخت منصفانه و کافی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤال‌های ۶ تا ۸)، تأمین فرصت رشد و امنیت (سؤال‌های ۹ تا ۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (سؤال‌های ۱۲ تا ۱۷)،

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها، روش استفاده‌شده توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و به‌ویژه مدل‌یابی معادلات ساختاری بود.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری پژوهش همه کارکنان رسمی و پیمانی وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۲ بودند. ابتدا هماهنگی‌های لازم برای دریافت معرفی‌نامه انجام شد. سپس معرفی‌نامه همراه با پرسشنامه‌های پژوهش به وزارت ورزش و جوانان ارسال شد و مجوزهای لازم از طرف ریاست مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی و حراست وزارت ورزش صادر شد. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از جدول مورگان، ۲۲۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که از این تعداد، ۱۷۳ پرسشنامه بازگشت داده شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه بهبودی روان‌شناختی ریف^۱؛ فرم کوتاه مقیاس بهبودی روان‌شناختی توسط ریف در سال ۱۹۸۹ طراحی شد و در سال ۲۰۰۲ تجدیدنظر شد. این مقیاس ۱۸ سؤال دارای شش خرده‌مقیاس استقلال، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود است. پاسخ‌های پرسشنامه مبتنی بر مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده و از یک تا شش نمره‌گذاری می‌شود (ریف و سینگر^۲، ۲۰۰۶). ریف و سینگر (۲۰۰۶) پایایی این مقیاس را ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ گزارش کرده و روایی صوری و محتوایی آن را تأیید کردند. در ایران

4. Marsh
5. Walton

1. Ryff Scale Psychological Wellbeing (RSPWB)
2. Ryff & Singer
3. Passion to Physical Activity Questionnaire

یافته‌ها

براساس داده‌های جمعیت‌شناختی پژوهش، ۹۷ نفر (۵۶/۰۶ درصد) از کارکنان مرد و بقیه شامل ۷۶ نفر (۴۲/۹۳ درصد) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۱۱۳ نفر (۶۵/۳۱ درصد) متأهل و ۶۰ نفر (۳۴/۶۸ درصد) مجرد بودند. از نظر سنی نیز ۹۹ نفر (۵۷/۲۲ درصد) در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار داشتند، ۶۲ نفر (۳۵/۸۳ درصد) در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۲ نفر (۶/۹۳ درصد) در دامنه سنی بیشتر از ۵۰ سال بودند. از نظر مدرک تحصیلی، اکثر نمونه‌های پژوهش یعنی ۱۰۹ نفر (۶۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۵۹ نفر (۳۴/۱۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۵ نفر (۲/۸۹ درصد) دارای مدرک دکتری بودند.

نتایج جدول شماره یک، در کنار پرداختن به میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در کیفیت زندگی کاری، اشتیاق به ورزش و بهزیستی روان‌شناختی، نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های آزمودنی‌ها در تمام متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاس‌ها نرمال است؛ زیرا قرار داشتن کجی و کشیدگی در دامنه $+2$ و -2 نشانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها است.

وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤال‌های ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سؤال‌های ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سؤال‌های ۲۵ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سؤال‌های ۳۰ تا ۳۲)، والتون (۱۹۷۳) روایی محتوا پرسش‌نامه را برای ابعاد پرداخت منصفانه و کافی برابر با ۰/۶۶، محیط کار ایمن و بهداشتی برابر با ۰/۷۱، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم برابر با ۰/۸۰، قانون‌گرایی در سازمان برابر با ۰/۷۱، وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر با ۰/۷۰، فضای کلی زندگی برابر با ۰/۷۵، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار برابر با ۰/۶۹، توسعه قابلیت‌های انسانی برابر با ۰/۷۴ و نمره کل برابر با ۰/۸۰ گزارش کرد. همچنین قاسمزاده (۲۰۰۵) روایی ملاکی را برای ابعاد پرسش‌نامه در دامنه بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۰ گزارش کرد.

روش پردازش داده‌ها

در پژوهش حاضر، تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی چون فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و روش معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس^۱ و آموس^۲ استفاده شد.

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

Table 1- Average, standard deviation, skewness and elongation of research variables

متغیرها Variables	میانگین Mean	انحراف استاندارد Standard Deviation	کجی Skewness	کشیدگی Elongation
استقلال	7.41	1.79	- 0.22	- 0.45
تسلط بر محیط	6.97	1.93	0.16	- 0.33
رشد شخصی	7.6	1.83	0.03	- 0.63
ارتباط مثبت با دیگران	7.09	2.11	0.12	- 0.70
هدمندی در زندگی	7.80	1.80	- 0.21	- 0.35
پذیرش خود	7.41	1.17	- 0.04	- 0.49
نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی	104.48	11.45	- 0.30	- 1.02
اشتیاق سازگار	25.12	3.51	0.14	0.34
اشتیاق وسواسی	24.23	3.01	0.16	- 0.29
نمره کلی اشتیاق به ورزش	26.12	4.91	0.21	- 0.35
پرداخت منصفانه و کافی	14.95	3.11	- 0.21	- 0.52
محیط کار ایمن و بهداشتی	8.35	2.13	0.17	- 0.74
تأمین فرصت رشد و امنیت	9.19	1.36	- 0.17	- 0.42

2. AMOS

1. SPSS

ادامه جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

Table 1- Average, standard deviation, skewness and elongation of research variables

متغیرها Variables	میانگین Mean	انحراف استاندارد Standard Deviation	کجی Skewness	کشیدگی Elongation
قانون‌گرایی در سازمان	13.40	3.19	0.23	- 0.19
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	8.42	2.15	0.17	- 0.39
فضای کلی زندگی	11.76	2.32	0.24	- 0.10
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	8.10	2.11	0.16	- 0.25
توسعه قابلیت‌های انسانی	10.32	2.95	- 0.11	- 0.52
نمره کلی کیفیت زندگی کاری	85.53	7.12	- 0.36	- 0.69

جدول شماره دو به ماتریس همبستگی متغیرها می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد، بین بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/49, P=0/003$)؛ یعنی هرچه نمره بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بیشتر باشد، نمره کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که بین اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/41, P=0/002$)؛ یعنی هرچه نمره اشتیاق افزایش یابد، نمره وجود ندارد.

جدول شماره دو به ماتریس همبستگی متغیرها می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد، بین بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/49, P=0/003$)؛ یعنی هرچه نمره بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بیشتر باشد، نمره کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که بین اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/41, P=0/002$)؛ یعنی هرچه نمره اشتیاق افزایش یابد، نمره وجود ندارد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرها و بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین

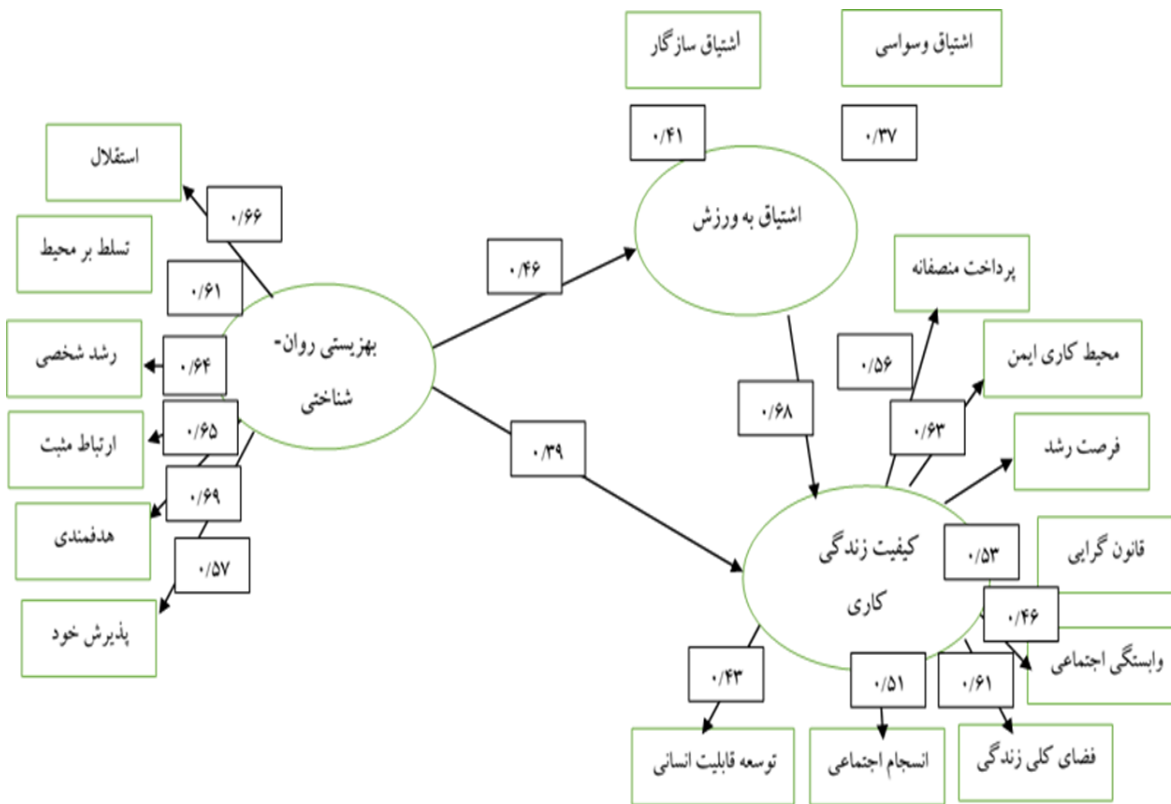
Table 2- Correlation matrix of variables and multi-collinearity analysis of predictor variables

شاخص‌های هم‌خطی چندگانه Multiple co-linearity indicators	ضرایب همبستگی Correlation coefficients			متغیرها Variables
	عامل تورم واریانس Variance inflation factor	آماره تحمل Endurance statistics		
			1	۱. بهزیستی روانی
			0.51**	۲. اشتیاق به ورزش
		1	0.49**	۳. کیفیت زندگی کاری

**P<0.01

شد که نتایج آن در شکل شماره دو ارائه شده است.

برای بررسی هدف اصلی پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده

Figure 2- The research model in the case of standardized regression coefficients

در جدول شماره سه، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳- ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی پژوهش

Table 3- Standardized regression coefficients and t values of the research communication model

مقدار معناداری Significance level	مقدار t Value of t	بار عاملی Factor load	مسیر Direction	متغیر Variable
0.001	9.312	0.821	استقلال	بهزیستی روان شناختی
0.002	8.214	0.820	تسلط بر محیط	
0.001	9.701	0.911	رشد شخصی	
0.003	10.601	0.923	ارتباط مثبت با دیگران	
0.001	8.012	0.851	هدفمندی در زندگی	
0.001	9.106	0.623	پذیرش خود	
0.001	8.921	0.603	اشتیاق سازگار	اشتیاق به ورزش
0.003	8.325	- 0.709	اشتیاق وسواسی	

ادامه جدول ۳- ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی پژوهش

Table 3- Standardized regression coefficients and t values of the research communication model

متغیر Variable	مقدار معناداری Significance level	مقدار t Value of t	بار عاملی Factor load	مسیر Direction	متغیر Variable
0.001	9.102	0.630	پرداخت منصفانه و کافی	<---	کیفیت زندگی کاری
0.003	8.110	0.823	محیط کار ایمن و بهداشتی	<---	
0.001	7.152	0.502	تأمین فرصت رشد و امنیت	<---	
0.002	7.715	0.546	قانون‌گرایی در سازمان	<---	
0.001	9.621	0.663	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	<---	
0.004	7.609	0.553	فضای کلی زندگی	<---	
0.001	8.135	0.603	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	<---	
0.004	8.201	0.633	توسعه قابلیت‌های انسانی	<---	

براساس یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری و نتایج گزارش شده در جدول شماره سه مشاهده می‌شود که همه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) از مقادیر t قابل قبولی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردارند. این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان بهزیستی روان‌شناختی، اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری هستند. در شکل شماره دو، مدل ارتباطی پژوهش در حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بار عاملی) ارائه شده است. در ادامه شاخص‌های برازش مدل پژوهش به منظور بررسی تأیید یا تأییدنشدن مدل ارتباطی گزارش شده است (جدول شماره چهار).

جدول ۴- مشخصه‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش

Table 4- Characteristics of the goodness of fit of the structural equation model of the research variables

تقریب ریشه میانگین مربع خطا Approximation of root mean square error	شاخص برازش مقایسه‌ای Comparative fit index	شاخص نرم‌شده برازندگی Smoothed index of fitness	شاخص برازش نموی Developmental fit index	شاخص نیکویی برازش goodness of fit index	خی‌دو/درجه آزادی Chi- square/degree of freedom	درجه آزادی Degrees of freedom	خی دو Chi - square	شاخص‌های برازش Fit indices
0.05	0.94	0.93	0.95	0.96	2.77	164	198.15	مقادیر بدست آمده

میانجی اشتیاق به ورزش، برازش مناسب دارد. در ادامه روابط استاندارد و مقدار معناداری متغیرها در مدل براساس شکل شماره دو بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره پنج ارائه شده است.

با توجه به مشخصه‌های نیکویی برازش گزارش شده در جدول شماره چهار، برازش مدل در سطح خوب قرار دارد. در مجموع، روابط مفهومی پژوهش با داده‌های تجربی بررسی شد. نتایج برازش مدل نشان می‌دهد که مدل کیفیت زندگی کاری با بهزیستی روان‌شناختی با نقش

جدول ۵- ضرایب استاندارد و مقدار معناداری روابط مستقیم بین متغیرها

Table 5- Standard coefficients and significance levels of direct relationships between variables

t	ضریب استاندارد Standard coefficient	مسیر مستقیم direct route
8.48	0.47	اثر بهزیستی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری
5.12	0.35	اثر بهزیستی روان‌شناختی بر اشتیاق به ورزش
5.24	0.31	اثر اشتیاق به ورزش بر کیفیت زندگی کاری

P<0.01

۲۰۱۹؛ پراساد^۵ و همکاران، ۲۰۲۰؛ بنابراین با فعال شدن مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی از طریق مواجهه شدن با مسائل کاری، کارکنان ادارات وزارت ورزش به ارزیابی مثبت و خوشایند رویدادها و تفسیر محرک‌ها می‌پردازند؛ به همین دلیل حجم بسیاری از هیجانات مثبت و خوشایند را تولید می‌کنند که این امر می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی این کارکنان را تحت‌تأثیر خودش قرار دهد و در نتیجه باعث بالارفتن سطوح کیفیت زندگی از جمله یکپارچگی، انسجام اجتماعی و احساس رشد و امنیت کارکنان شود. هنگامی که مؤلفه‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی مثل تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود در کارکنان فعال می‌شوند، می‌توانند از این مؤلفه‌ها برای بالابردن سطح کیفیت زندگی کاری خودشان در جهت افزایش رضایت از شغل استفاده کنند و بدین ترتیب میزان سلامت روان‌شناختی بیشتری را تجربه کنند. در پژوهش‌ها نیز مشخص شده است که بهزیستی روان‌شناختی در حیطه‌های متعددی می‌تواند منافع برای افراد و جوامع به همراه داشته باشد؛ برای مثال، در حیطه شغلی اشاره شده است که توجه به بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مزایای بسیار زیادی می‌تواند برای سامان‌ها داشته باشد (محمودی و سجادی‌نژاد، ۲۰۲۲). بر مبنای نظریه معروف «کارکنان شاد-کارکنان بارآور»، کارکنانی که سطوح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی را تجربه کنند، بازدهی کاری خوبی دارند (نیلسن^۶ و همکاران، ۲۰۱۷) و داشتن بازدهی کاری خوب می‌تواند رضایت از شغل و تعهد به سازمان را نشان دهد؛ در نتیجه با توجه به عملکرد سطح بالایی که در کار نشان می‌دهند، از سوی مسئولان تشویق می‌شوند و کیفیت زندگی بهتری را تجربه می‌کنند. نتایج این

نتایج جدول شماره شش نشان می‌دهد، اثرات مستقیم بهزیستی روان‌شناختی ($\beta=0/47$) و اشتیاق به ورزش ($\beta=0/31$)، ($P<0/01$) بر کیفیت زندگی کاری معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی روابط ساختاری بهزیستی روان‌شناختی، اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان بود. یافته‌های پژوهش حاضر درخصوص اثر بهزیستی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری اثر معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مک‌فادن^۱ و همکاران (۲۰۲۲) و ازدمیر^۲ (۲۰۱۷) همسوس است. ازدمیر (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان وجود رابطه معنادار، قوی و مثبت وجود دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، بهزیستی روان‌شناختی مفهوم گسترده‌ای است که رضایت کلی از زندگی، شرایط عاطفی و روانی افراد و میزان رضایت از کار را نمایش می‌دهد و به عبارتی به اثربخشی و کارایی روانی افراد اشاره دارد (ابرونویچ^۳ و همکاران، ۲۰۲۰) و این بهزیستی می‌تواند طیف گسترده‌ای از نتایج فردی و سازمانی همچون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را برای کارکنان ادارات ورزش و جوانانی که در فعالیت‌های ورزشی شرکت می‌کنند، فراهم کند. در تبیین دیگر می‌توان گفت، مانند بسیاری از جنبه‌های زندگی انسان، مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تحت‌تأثیر عوامل متعددی است (ابوناصر و همکاران، ۲۰۲۳). برخی از این عوامل محدود به فرد است؛ در حالی که برخی دیگر در محیطی که فرد عمل می‌کند، یافت می‌شود (چو^۴،

4. Cho
5. Prasad
6. Nielsen

1. McFadden
2. Özdemir
3. Obrenovic

ورزش و جوانان می‌شود. براساس نتایج تحقیقات متعدد، فعالیت بدنی و ورزش تأثیر مثبت معناداری بر بهزیستی روانی دارد (سیمانزیک^۳ و همکاران، ۲۰۲۲) و قاعداً فعالیت بدنی و اشتیاق به فعالیت‌های ورزشی انواع بیماری‌های جسمی و روانی را از افراد دور می‌کند (چیلون^۴ و همکاران، ۲۰۲۱) و پیامدهای مثبتی را در سطوح اجتماعی و روانی برای فرد به وجود می‌آورد (سانز-مارتین^۵ و همکاران، ۲۰۲۲) که این پیامدهای مثبت می‌تواند در نهایت به کیفیت زندگی کاری بهتر این افراد کمک کند. در تبیین دیگری از این یافته می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری، میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند (نوربخش حق‌وردی و همکاران، ۲۰۲۲). در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی تأکید شده است که به ارضای نیازهای افراد منجر شود. در پژوهش حاضر نیز شرکت کنندگان، کارکنان وزارت ورزش و جوانان بوده‌اند که قاعداً با توجه به نقش شغلی‌شان ارتباط بیشتری با فعالیت‌های ورزشی دارند و همین نزدیکی توانسته است به اشتیاق به ورزش بیشتر در این قشر از کارکنان منجر شود. همچنین با توجه به اینکه محیط توانسته است نیازهای شادی‌بخش این کارکنان را افزایش دهد، باعث بهزیستی روان‌شناختی بیشتر در آنان نیز شده و کیفیت زندگی کاری این افراد را نیز ارتقا داده است.

به‌طور کلی نتایج پژوهش حاضر حاکی از این بود که اشتیاق به ورزش به‌عنوان متغیر میانجی و به‌صورت غیرمستقیم بر کیفیت زندگی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از طریق متغیر بهزیستی روان‌شناختی اثرگذار است و می‌تواند در بهره‌وری کارکنان و حفظ سطح بهینه سلامت روان کارکنان وزارت ورزش و جوانان پراهمیت باشد؛ به همین دلیل نیاز است که مسئولان وزارت ورزش و جوانان شرایطی را برای کارکنان خود فراهم کنند تا بتوانند در زمینه فعالیت‌های ورزشی کارکنان و افزایش اشتیاق آن‌ها به ورزش اقداماتی را انجام دهند تا هم کیفیت زندگی کاری و هم بهزیستی روان‌شناختی کارکنان افزایش یابد.

هر پژوهش محدودیت‌هایی دارد. این پژوهش نیز با محدودیت استفاده از ابزار خودگزارش‌دهی، مقطعی بودن و تعداد کم آزمودنی‌ها همراه بود، بنابراین پیشنهاد می‌شود، انجام پژوهش با حجم نمونه بزرگ‌تری انجام شود، از ابزارهای دیگری همچون مصاحبه و روش-

پژوهش نیز نشان داد کارکنانی که بهزیستی روان‌شناختی سطح بالاتری را تجربه می‌کنند، کیفیت زندگی بهتری دارند. همچنین نتایج نشان داد، اشتیاق به ورزش میزان کیفیت زندگی کاری را بهبود می‌بخشد که با پژوهش والزند (۲۰۱۵) همسوست. در تفسیر یافته‌های تحقیق می‌توان گفت، مشاهده می‌شود که اشتیاق هماهنگی بهزیستی روانی را تسهیل می‌کند. چنین تأثیر مثبتی از طریق تجارب عاطفی مثبت مکرر رخ می‌دهد که اشتیاق هماهنگ در فعالیت ایجاد می‌کند و به‌طور کلی در زندگی فرد جاری می‌شود؛ در نتیجه بهزیستی روانی پایدار را ارتقا می‌دهد و به بهبود کیفیت زندگی کاری منجر می‌شود. علاوه بر این، اشتیاق هماهنگی از تجربه عاطفه منفی، درگیری روانی و بیماری روانی محافظت می‌کند. برعکس، اشتیاق و سواسی تجربه عاطفه مثبت و بهزیستی روانی را کاهش می‌دهد و حتی تجربه عاطفه منفی، درگیری با سایر فعالیت‌های زندگی و بیماری‌های روانی مانند فرسودگی شغلی را تسهیل می‌کند. در نهایت به نظر می‌رسد که اشتیاق هماهنگی برای به دست آوردن نتایج مثبت از درگیر شدن در فعالیت‌های سازگاران، ضروری است. برعکس، اشتیاق و سواسی باعث مشارکت طولانی‌مدت و تداوم سخت در فعالیت‌های مشکل‌ساز می‌شود که به نتایج منفی منجر می‌شود. چنین چیزی در مورد اشتیاق هماهنگ مطرح نیست (والزند، ۲۰۱۵).

یافته دیگر پژوهش نشان داد، اثرات غیرمستقیم بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی اشتیاق به ورزش بر کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش معنادار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های یونگتاک^۱ (۲۰۲۳) و کو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) همسوست. یونگتاک (۲۰۲۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که اشتیاق هماهنگ تأثیر معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. همچنین اشتیاق و سواسی تأثیر مثبت معناداری بر همه متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی به جز تحقق خود دارد و اشتیاق‌های هماهنگ و سواسی به‌صورت غیرمستقیم تأثیر معناداری بر وفاداری به فعالیت‌های ورزشی دارند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، بهزیستی روان‌شناختی که به‌عنوان ترکیبی از رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و رشد شخصی تصور می‌شود، جنبه جدایی‌ناپذیر عملکرد مطلوب است (والزند، ۲۰۱۲) و فواید زیادی با بهزیستی روان‌شناختی دارد و باعث رضایت بهتر از زندگی و به‌طبع بالاترین سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان شاغل در وزارت

4. Chillón
5. Sanz-Martín

1. Youngtaek
2. Kuo
3. Symanzik

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی آزمودنی‌های محترم شرکت‌کننده در پژوهش، صمیمانه قدردانی و تشکر می‌کنند.

های پژوهشی غیر از مقطعی استفاده شود و نتایج آن پژوهش‌ها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
- Anwar, A., Kee, D. M. H., & Ijaz, M. F. (2022). Social media bullying in the workplace and its impact on work engagement: a case of psychological well-being. *Information*, 13(4), 165.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith R. M., & Palmer N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olav Kjelleve, O., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee wellbeing: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 144-168.
- Barbosa, M. L., de Menezes, T. N., Santos, S. R. D., Olinda, R. A., & Costa, G. M. C. (2018). The quality of life of health professionals working in the prison system. *Cien Saude Colet*, 23, 1293-1302.
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women? *Frontiers in Psychology*, 9, 966
- Chillón, P., Gálvez-Fernández, P., Huertas-Delgado, F. J., Herrador-Colmenero, M., Barranco-Ruiz, Y., Villa-González, E., ..., & Mandic, S. (2021). A school-based randomized controlled trial to promote cycling to school in adolescents: the PACO study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2066.
- Cho, S. (2019). Effects of social support and grateful disposition on employees' psychological well-being. *The Service Industries Journal*, 39(11-12), 799-819.
- Crego, A., Yela, J. R., Gómez-Martínez, M. Á., & Karim, A. A. (2020). The contribution of meaningfulness and mindfulness to psychological well-being and mental health: A structural equation model. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2827-2850.
- de Paula, A., & Vilas Boas, P. (2017) Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. *Quality of Life and Quality of Working Life*, doi: 10.5772/intechopen.70237
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54-61.
- Jafari Siavashani, F., Nik-Bakhsh, R., & Safania, A. M. (2017). Validation and standardization of enthusiasm questionnaire in athletes. *Journal of Psychological Science*, 17(68), 479-471. (In Persian).
- Jeong, J. G., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2020). Employees' weekend activities and psychological well-being via job stress: A moderated mediation role of recovery experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1642.
- Khanjani, M., Shahidi, S., Fathabadi, J., Mazaheri, M. A., & Shokri, O. (2014). Factor structure and psychometric properties of the Ryff's scale of Psychological well-being, short form (18-item) among male and female students. *Thoughts and Behavior in Clinical Psychology*, 9(32), 27-36. (In Persian).
- Kim, B. M. (2022). The structural relationship between exercise passion, sports confidence, and exercise continuation intention for Taekwondo players: Moderating the effect of the coach's support. *International Journal of Environment Resources Public Health*, 19, 15852.

16. Kuo, M. Y., Tien-Liu, T. K., & Chang, W. L. (2023). Mediating role of self-esteem in activity participants' passion for exercise and psychological well-being by Jogging in Fu Jen Catholic University. *Journal of Advanced Computational Intelligence and Intelligent Informatics*, 27(2), 154-164.
17. Laczkó, T., Ács, P., Cselik, B., & Stocker, M. (2023). The role of sports in the subjective psychological well-being of Hungarian adult population in three waves of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 660.
18. Mahmoodi, F., & Sajadinezhad, M. S. (2022). Psychological well-being of employees: the role of Psychological capital and Satisfaction of basic needs. *Positive Psychology Research*, 8(3), 41-60. (In Persian).
19. Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Parker, P., Morin, A. J., Carbonneau, N., ..., & Paquet, Y. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796-809.
20. McFadden, P., Neill, R. D., Mallett, J., Manthorpe, J., Gillen, P., Moriarty, J., ..., & Ross, J. (2022). Mental well-being and quality of working life in UK social workers before and during the COVID-19 pandemic: A propensity score matching study. *The British Journal of Social Work*, 52(5), 2814-2833.
21. Moreira, P. A. S., Inman, R. A., & Cloninger, C. R. (2023). Disentangling the personality pathways to well-being. *Scientific Reports*, 13, 3353.
22. Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.
23. Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
24. Odole, A. C., Ogunlana, M. O., Odunaiya, N. A., Oyewole, O. O., Mbada, C. E., ..., & Awosoga, O. A. (2023). Influence of well-being and quality of work-life on quality of care among healthcare professionals in southwest, Nigeria. *Scientific Reports*, 13, 7830.
25. Özdemir, E. N. (2017). The association between employees perception of three socio-cultural dimensions, quality of work life and psychological well-being (Master's thesis). *Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
26. Philippe F. L., Vallerand R. J., Lavigne G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22.
27. Powell, M., Olsen, K., Thompson, W. (2023). Passion, music, and psychological well-being. *Musicae Scientiae*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/10298649231157404>
28. Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13.
29. Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294.
30. Rathi, N. (2009). Relationship of quality of work life with employees' psychological well-being. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 3(1), 52.
31. Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social science Research*, 35(4), 1103-1119.

32. Sanz-Martín, D., Melguizo-Ibáñez, E., Ruiz-Tendero, G., & Ubago-Jiménez, J. L. (2022). An explanatory model of the relationships between physical activity, social support and screen time among adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7463.
33. Suleman, Q., Syed, M. A., Shehzad, S., Hussain, I., Khattak, A. Z., Khan, I. U.,..., & Khan, I. (2021) Leadership empowering behaviour as a predictor of employees' psychological well-being: Evidence from a cross-sectional study among secondary school teachers in Kohat Division, Pakistan. *PLoS ONE*, 16(7), e0254576
34. Symanzik, C., Hagel, C., Hotfiel, T., Engelhardt, M., John, S. M., & Grim, C. (2022). Influence of physical activity on well-being at times of the COVID-19 pandemic: A review. *Sports Orthopaedics and Traumatology*, 38(2), 171-177.
35. Szabo, A., de la Vega, R., Kovácsik, R., Almendros, L. J., Ruíz-Barquín, R., Demetrovics, Z., ..., & Köteles, F. (2022). Dimensions of passion and their relationship to the risk of exercise addiction: Cultural and gender differences. *Addictive Behaviors Reports*, 16, 100451.
36. Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 1.
37. Vallerand, R. J. (2015). The psychology of passion: A dualistic model. Sheldon: Series in Positive Psychology.
38. Walton, R. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 44-62.
39. Werneck, A. O., Stubbs, B., Kandola, A., Oyeyemi, A. L., Schuch, F. B., Hamer, M., ..., & Silva, D. R. (2022). Prospective associations of leisure-time physical activity with psychological distress and well-being: A 12-year cohort study. *Psychosomatic Medicine*, 84(1), 116-122.
40. Youngtaek, O. H. (2023). What is sport activity loyalty? Verifying the relationship between passion and psychological well-being. *The Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 63(2), 373-378.