

**Research Paper****Investigating the Factors Influencing the Development of Improving the Quality of Working Life in Swimming Coaches****P. Afkhami<sup>1</sup>, H. Sepasi<sup>2</sup>, and P. Nourbakhsh<sup>3</sup>**

1 Ph.D. Student, Department of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

1Professor, Department of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (Corresponding Author)

1Professor, Department of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

**Received:** 20  
Jun 2020

**Accepted:** 01  
Sep 2020

**Keywords:**  
Working Life  
Quality,  
Coaching, Job  
Environment

**Abstract**

This study aimed to investigate the factors affecting the improvement of working life quality in swimming Coaches. The present study was descriptive survey. The statistical population was 773 people who were swimming Coaches of East Azerbaijan province. The data collection was a 40-item researcher-made questionnaire. The applied statistical method in the present study included the exploratory factor analysis. The results of present study showed supporting for swimming coaches in legal disputes in the workplace, improving the appropriate treatment system in the work environment of swimming coaches, insurance support for swimming coaches, reducing stress and work stress of swimming coaches and improving the technical knowledge of swimming coaches in the field. The work was identified as the most important way to improve working life quality of swimming Coaches. Paying attention to the identified factors can positively affect working-life quality in swimming Coaches.

**Extended Abstract****Objective**

One of the important issues that affect the conflict between people's life and

work is the quality of work life. Quality of work life refers to a set of job dimensions that reflect the status and employment conditions of individuals

1. Email: pooya.afkhami@gmail.com

2. Email: hosseinsepasi@yahoo.com

3. Email: parivashnourbakhsh@yahoo.com

(Zarei et al., 2014). Quality of work life also refers to a set of organizational tasks or functions such as participatory management, job enrichment and secure working conditions (Ansari, Nourbakhsh and Sepasi, 2018).

On the other hand, the quality of work life refers to the results related to job issues, job satisfaction, growth opportunities, psychological issues, job security, human relations of employer, employees and low rates of accidents, all of which are subjective and behavioral on people's overall evaluation of their job environment. Is effective (Huang et al., 2020). Various studies have examined the factors affecting the improvement of quality of work life. Orgambidez, Borrego & Vázquez-Aguado (2020) in their research pointed out that participatory issues such as participation in work can provide a basis for improving the quality of working life. Swimming coaching has been one of the most popular sports professions in the field of sports since ancient times and has engaged many graduates of physical education.

Today, swimming coaching as a sport has attracted many people and is a source of income for many people. The quality of work life of these people can lead to the promotion of swimming and improve the coaching position in this sport. In a way, the quality of work life of swimming coaches can determine their level of activity, performance and commitment to the sport of swimming. However, the lack of sufficient evidence to improve the quality of work life of swimming instructors has led to a lack of codified and systematic programs to

develop the quality of work life of swimming instructors, especially in Iran and this sports job is not targeted. This issue has caused problems for the swimming coaching job, so that some aspects of the job, such as the commitment of the coaches, their satisfaction, as well as their retention in this job, are not in a favorable way to progress. This issue may be due to the research gap in this field that has not comprehensively studied the issue of quality of work life of swimming instructors. With this in mind, the present study was conducted to investigate the factors affecting the development of improving the quality of work life in swimming instructors. The main question of this study was what are the factors affecting the development of improving the quality of work life in swimming instructors?

#### **Research Method**

The present study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method, which was conducted in the field.

#### **Participants**

The statistical population of the study was 773 all swimming instructors of East Azerbaijan province (third, second, first, international and teacher instructors). 256 people were the required number of samples according to the Cochran's formula, but considering the probability of sample loss, 300 people were selected as the sample using the Cochran's formula, and finally 285 people completed the questionnaire.

#### **Data Collection Tools and Methods**

The data collection tool was a 40-item researcher-made questionnaire, which

was designed according to the theoretical foundations of research and review of expert opinions in this field. In the initial investigation, 14 factors were identified. Then in the first round of Delphi, 19 more factors were added and the number of agents reached 33 factors. In the second round of the Delphi method, seven factors were added to the factors and the final number of factors reached 40 factors. These factors were agreed upon by the members in the third round of the Delphi method. These questions generally examined job issues (11 questions), motivational issues (9 questions), financial issues (6

questions), socio-cultural issues (8 questions), and sports issues (6 questions). The questions of this questionnaire were also scored based on the 5 Likert scale. The face validity of these questionnaires was confirmed using expert opinion. Also, the reliability of these questionnaires was determined to be 0.87 using Cronbach's alpha calculation method.

#### Data Processing Method

The statistical method used was exploratory factor analysis. SPSS software version 20 was used to analyze the data of the present study.

#### Findings

**Table 2- Results of exploratory factor analysis test**

Items	Motivational	job	socio-cultural	sports
Improving the work environment of swimming instructors	0.81			
Reducing legal problems faced by swimming instructors in the work environment	0.84			
Proper supervision of the performance of swimming instructors	0.71			
Providing growth opportunities for swimming instructors	0.74			
Improving the health status of the work environment of swimming instructors	0.86			
Improving the job security of swimming instructors	0.80			
Increasing the job independence of swimming instructors	0.62			
Job flexibility of swimming instructors	0.54			

Table 2- Results of exploratory factor analysis test

Items	Motivational	job	socio-cultural	sports	Items
Optimal feedback system in the work environment of swimming instructors	0.60				
Possibility of career advancement of swimming instructors	0.69				
Supporting swimming instructors in litigation in the workplace	0.89				
Improving interpersonal relationships in the professional environment of swimming instructors		0.61			
Improving the participatory work environment in professional sports		0.74			
Attention to issues related to the personal life of swimming instructors		0.68			
Support of swimming authorities for the job of swimming coaching		0.80			
Improving the supervision status in the work environment of swimming instructors		0.62			
Upgrading the appropriate treatment system in the work environment of swimming instructors		0.86			
Optimal career advancement of swimming instructors		0.71			
Reducing the job ambiguities of swimming instructors in the workplace by		0.59			

Table 2- Results of exploratory factor analysis test

Items	Motivational	job	socio-cultural	sports	Items
Introducing and encouraging top swimming instructors in the workplace		0.53			
Increase the salary of swimming instructors			0.79		
Insurance support for swimming instructors			0.88		
Promoting justice in the correct payment system among swimming instructors			0.73		
Timely payment of salaries and benefits of swimming instructors			0.83		
Adapting the payment system to the workload of swimming instructors is			0.80		
Increase confidence in swimming instructors regarding the payment of salaries and job benefits			0.62		
Development of social skills of swimming instructors				0.76	
Integration and social cohesion of swimming instructors in the workplace				0.71	
Improving the social dependence of swimming instructors on their jobs				0.75	
Improving the psychological atmosphere of the work environment of swimming instructors				0.63	
Increased relative relaxation in the work environment of swimming instructors				0.71	

Table 2- Results of exploratory factor analysis test

Items	Motivational	job	socio-cultural	sports	Items
Reducing tensions and work stress of swimming instructors				0.85	
Increasing the welfare facilities of swimming instructors in the workplace				0.60	
Increasing the feeling of being useful in the work of swimming instructors				0.82	
Improving the coaching skills of swimming instructors					0.67
Improving the technical knowledge of swimming instructors in their field of work					0.83
Increase of training courses on swimming coaching in the workplace					0.74
Promoting the social status of the swimming coaching profession					0.56
Sports empowerment of swimming instructors					0.66
Creating a platform for developing skills in the work environment of swimming instructors					0.81

The results of the present study showed that supporting swimming instructors in legal disputes in the workplace with a factor load of 0.89 is the most important item among specific job factors. Improving the appropriate treatment system in the work environment of swimming instructors with a factor load of 0.86 is the most important item among motivational factors. Insurance support for

swimming coaches with a factor load of 0.88 is the most important item among financial factors. Reducing the stresses and work stress of swimming instructors with a factor load of 0.85 was identified as the most important item among socio-cultural factors. Improving the technical knowledge of swimming instructors in their field of work with a factor load of 0.83 was

identified as the most important item among sports factors.

### Discussion

The present study showed that in order to improve the quality of work life of swimming instructors, it is necessary to create appropriate job factors, sports factors, motivational factors, financial factors and socio-cultural factors. Occupational factors By involving the work environment of swimming instructors, this environment is ready for their activity as a safe environment. On the other hand, job factors, by supporting coaches and creating a suitable environment, cause swimming coaches to be completely satisfied with their job situation and conditions to create a quality of working life among them. Akar & Ustuner (2019) in their research found that job support and reducing people's problems in the work environment improves the quality of work life of people. Job issues can have positive effects on the quality of work life of people by involving people's work environment. In other words, job issues make people's work environment dynamic. Job aspects can also accelerate the improvement of people's quality of work life by improving job attractiveness (Warhurst et al., 2017). Sinha (2012) pointed out that making the environment more attractive by improving the motivational system increases the quality of work life of individuals. Brooks et al. (2007) also found that people's quality of work life is affected by motivational issues. Phillips et al. (1994) identified financial needs as one of the most important needs of working

people, which can improve the quality of work life of these people. De Oliveira et al. (2019) also found that financial support can improve the quality of work life of individuals. Financial aspects play an important role in meeting people's needs. This in itself is a factor in the quality of work life. Paying attention to the financial aspects by meeting the needs of people causes people to become more dependent on their jobs (Wang et al., 2019). Isapareh, Nazari, Kaveh and Ghahremani (2020) pointed out that the quality of work life requires the establishment of social relationships in the workplace to improve the working environment of individuals. Wedgeworth, LaRocca, Chaplin & Scogin (2017) also noted that the quality of working life increases by improving the social status of the workplace. It seems that socio-cultural factors, while improving the communication status of swimming instructors, cause these people to experience positive emotions in their work environment. On the other hand, these factors influence the behaviors and thinking of swimming instructors in their work environment, which improves the quality of work life among them. Ledochowski, Unterrainer, Ruedl, Schnitzer & Kopp (2012) in their research They showed that improving the skills of coaches in their sport will increase the quality of work life of coaches. With this in mind, it can be stated that the results of the present study in this regard are consistent with the results of the research of Ledochowski et al. (2012)

This article is an excerpt from a doctoral dissertation in physical education

### References

1. Akar, H., & Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(1), 309-322.
2. Ansari, F., Noorbakhsh, P., Sepasi, H. (2018). The relationship between work quality of life and work ethic. *Journal of Ethics in Science and Technology*, (1) 13, 81-74. Persian.
3. Brooks, B. A., Storfjell, J., Omoike, O., Ohlson, S., Stemler, I., Shaver, J., & Brown, A. (2007). Assessing the quality of nursing work life. *Nursing Administration Quarterly*, 31(2), 152-157.
4. De Oliveira, E. P., Xiao, J. J., Limongi-França, A. C., Pereira, G. D. S. R., & Ricardo, S. C. (2019). Financial Wellbeing and Quality of Work Life in Brazilian Government Organization/Bem-estar financeiro e qualidade de vida no trabalho na organização do governo brasileiro. *Brazilian Journal of Business*, 1(4), 1928-1939.
5. Huang, H., Zhang, H., Xie, Y., Wang, S. B., Cui, H., Li, L., ... & Geng, Q. (2020). Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, 35, 16-21.
6. Ledochowski, L., Unterrainer, C., Ruedl, G., Schnitzer, M., & Kopp, M. (2012). Quality of life, coach behaviour and competitive anxiety in Winter Youth Olympic Games participants. *Br J Sports Med*, 46(15), 1044-1047.
7. Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 0193945919897637.
8. Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
9. Warhurst, C., Mathieu, C., & Wright, S. (2017). *Workplace innovation and the quality of working life in an age of Uberisation*. In *Workplace Innovation* (pp. 245-259). Springer, Cham.
10. Zarei, E., Rajai, R., Najafi, M. (2014). The relationship between quality of work life and the tendency to leave jobs in hospital staff. *Journal of Health in the Field*, (3) 2, 31-25. Persian.



## مقاله پژوهشی

## بررسی عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا

پویا افخمی<sup>۱</sup>، حسین سپاسی<sup>۲</sup>، و پروش نوربخش<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
۲. استاد، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)
۳. استاد، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا انجام گردید. پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری کلیه مربیان شنا استان آذربایجان شرقی به تعداد ۷۷۳ نفر بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه محقق ساخته ۴۰ سؤالی بود. روش آماری پژوهش حاضر شامل تحلیل عاملی اکتشافی بود. نتایج پژوهش نشان داد حمایت از مربیان شنا در دعاوی حقوقی در محیط کاری، ارتقاء نظام درمان مناسب در محیط کاری، حمایت بیمه‌ای، کاهش تنش‌ها و استرس کاری و بهبود دانش فنی مربیان شنا در حوزه کاری خود از مهم‌ترین عوامل توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری هستند. توجه به عوامل شناسایی شده می‌تواند در بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا تأثیرات مطلوبی داشته باشد.

## تاریخ دریافت:

۱۳۹۹/۰۳/۳۱

## تاریخ پذیرش:

۱۳۹۹/۰۶/۱۱

## واژگان کلیدی

کیفیت زندگی کاری،  
مربیگری، محیط  
شغلی

## مقدمه

کیفیت زندگی به‌عنوان جایگاه هر انسان در زندگی نسبت به اهداف، انتظارات و نگرانی‌های فردی خود، نه تنها تحت تأثیر نوع و میزان مشکل ایجاد شده قرار دارد، بلکه به میزان زیادی به مقدار تأثیر این مشکل در توانایی‌ها و عملکرد فرد در جامعه بستگی دارد (تراب مستعدی و ساعتچیان، ۲۰۱۸، ۱۵۰). کیفیت زندگی

آگاهی افراد از جایگاه خود در زندگی شامل آگاهی از فرهنگ، انتظارات، اهداف، سیستم ارزشی زندگی، استانداردها و اولویت‌های آنها می‌داند که کاملاً فردی بوده و توسط افراد دیگر قابل مشاهده نیست و بر میزان درک افراد از جنبه‌های مختلف زندگی خود استوار است (بهرامی، سالیانه، فارسی و نیک‌روان، ۲۰۱۷، ۲). یکی از مسائل مهم در حوزه کیفیت زندگی، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از مورد علاقه‌ترین حوزه‌های مطالعاتی در سالیان اخیر مورد توجه محققان بسیاری قرار گرفته است (گروتی و گوئست، ۲۰۱۷). تضادهای موجود میان محیط شغلی

1. Email: pooya.afkhami@gmail.com
2. Email: hosseinsepasi@yahoo.com
3. Email: parivashnourbakhsh@yahoo.com

روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد که همگی از منظر ذهنی و رفتاری بر ارزیابی کلی افراد از محیط شغلی خود تأثیرگذار است (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۰). کیفیت زندگی به تأمین سلامتی و شادکامی در افراد و بهره‌مندی آنها از یک زندگی سالم کمک می‌کند. کیفیت زندگی، مفهومی است که در سه دهه گذشته، تلاش‌های زیادی برای تعریف و اندازه‌گیری عینی آن انجام شده است (طیبه، ۲۰۱۹، ۱۷۲).

کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر رفتاری سبب می‌گردد تا ارزیابی افراد از کار خود را تحت تأثیر قرار دهد و آن را به صورت مثبت و یا منفی در ذهن افراد برداشت نماید. این مسئله نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری سبب می‌گردد تا مسائل مختلفی در محیط شغلی افراد را نیز درگیر نماید (رازک، مئامور و هاسان، ۲۰۱۶). به طور کلی کیفیت زندگی کاری سبب می‌گردد تا رفتارهای افراد در محیط شغلی نیز تحت تأثیر قرار گیرد. به صورتی که برخی جنبه‌های شغلی از جمله تعهد سازمانی، میزان حضور و غیاب، رفتارهای شهروندی و برخی متغیرهای رفتاری افراد را دستخوش تغییراتی نماید (ایران زاده و طاحونی، ۲۰۱۴). کیفیت زندگی کاری همچنین می‌تواند ناشی از برخی مسائل از جمله آزادی عمل و استقلال افراد در محیط‌های شغلی باشد که منجر به ارتقاء دامنه‌های فعالیتی افراد می‌گردد (فریتاس و ماسیل، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی کاری می‌تواند میزان رضایت کلی افراد از شرایط شغلی خود را مشخص نماید و مطابق با این وضعیت سایر فعالیت‌ها و اقدامات خود در محیط شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (کولپچی، بوکی، لیما و پوپیم، ۲۰۱۷).

افراد و محیط زندگی آنان سبب گردیده است تا توجه به این متغیر بیش از پیش مشخص گردد. افراد جهت پیشبرد اهداف خود نیاز دارند تا محیط زندگی و محیط کاری خود را به صورت مناسبی هماهنگ نمایند (ذبیحی، محمودی و عابدی، ۲۰۱۸). تعارض میان کار و زندگی همواره سبب بروز مشکلاتی برای کار و یا زندگی افراد ایجاد نموده است حتی گاهی این مشکلات سبب خروج افراد از محیط شغلی و یا تحت تأثیر قرار گرفتن زندگی افراد شده است (فونتینها، ایستون و ونلیر، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی کاری عبارت است از درک ذهنی کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی کارکنان در محیط کار. موضوع کیفیت زندگی کاری نه تنها رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه این عامل زندگی کارکنان در خارج از کار از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. هنگامی که نیازهای کارکنان در محیط کار تأمین نشود، موجب ایجاد استرس در کار می‌شود که نتایج و عواقب نامناسبی در رفاه و عملکرد شغلی کارکنان خواهد داشت (رجایی، زارعی و نجفی، ۲۰۱۴).

یکی از مسائل مهمی که سبب تأثیرگذاری بر تعارض میان زندگی-کار افراد می‌گردد، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از ابعاد شغلی افراد دارد که بازگوکننده وضعیت و شرایط شغلی افراد است (زارعی و همکاران، ۲۰۱۴). کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد (انصاری، نوربخش و سیاسی، ۲۰۱۸). از طرفی کیفیت زندگی کاری اشاره به نتایج مربوط به مسائل شغلی رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی،

نیز به نقش مسائل روان‌شناختی بر بهبود کیفیت زندگی کاری پرداختند. وانگ، لو، کیان و ژانگ<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود مشخص نمودند توجه به فرسودگی و تلاش جهت کاهش آن نقش مهمی در بهبود کیفیت زندگی کاری افراد دارد. دیپائلا و بواس<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) نیز مشخص نمودند احساس شادی درونی در محیط شغلی سبب بهبود کیفیت زندگی کاری افراد می‌گردد. چاهستانی، فاضل و میرجعفری (۲۰۱۶) نیز به نقش جنبه‌های فردی در بهبود کیفیت زندگی اشاره داشتند. آنان مشخص نمودند برخی مسائل فردی از جمله ویژگی‌های شخصیتی سبب بهبود کیفیت زندگی کاری افراد می‌گردد.

کیفیت زندگی کاری از منظر روان‌شناختی به عنوان یک متغیر تأثیرگذار در شکل‌گیری برخی وضعیت‌های شغلی همواره مدنظر بوده است. کیفیت زندگی کاری می‌تواند سبب ایجاد خروجی‌های مطلوب شغلی گردد. به عبارتی توجه به کیفیت زندگی کاری می‌تواند سبب تأثیرگذاری بر سایر پیامدهای شغلی گردد (زارعی و همکاران، ۲۰۱۴). امروزه روان‌شناسان به واسطه تأثیرگذاری بر کیفیت زندگی، سعی در بهبود سایر جنبه‌های شغلی دارند (رجایی و همکاران، ۲۰۱۴). سرمایه‌گذاری در روند بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند آثار روان‌شناختی را به همراه داشته باشد. انگیزش و تعهد از جمله مسائل مهم شغلی است که به واسطه کیفیت زندگی کاری می‌تواند تحت شعاع قرار گیرد. به عبارتی بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند سبب ارتقاء انگیزش و تعهد شغلی گردد (ذبیحی و همکاران، ۲۰۱۸). امروزه توجه به مسائل مربوط به کیفیت زندگی کاری می‌تواند آثار مطلوب شغلی را به همراه داشته باشد. این آثار به واسطه تأثیرگذاری بر برخی جنبه‌های

کیفیت زندگی کاری در تمامی محیط‌های شغلی مهم و کلیدی است. یکی از محیط‌های شغلی، ورزش است. کیفیت زندگی کاری در حوزه ورزش همچون سایر حوزه‌ها مهم و ضروری است. پویا بودن محیط‌های شغلی در حوزه ورزش سبب گردیده است تا اهمیت کیفیت زندگی کاری بیشتر مشخص گردد. به عبارتی حوزه ورزش همواره دستخوش مسائل محیطی است و کیفیت زندگی کاری مناسب افراد حاضر در ورزش می‌تواند، مشاغل ورزشی را به صورت مناسب‌تری با محیط پیرامون خود هماهنگ سازند (مافینی، سوروجلال و داروپ، ۲۰۱۲). کیفیت زندگی کاری در مشاغل ورزشی می‌تواند بازگوکننده این مهم باشد که کارکنان حاضر در این مشاغل از چه وضعیت اجتماعی، فرهنگی و معیشتی برخوردارند (کتواتیرولی، واگستاف و ایتزل، ۲۰۱۹). دوستی، عباسی و خلیلی (۲۰۱۲) اشاره داشتند که کیفیت زندگی کاری در محیط‌های ورزشی سبب می‌گردد تا عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر قرار گیرد. به صورتی که کیفیت زندگی کاری مطلوب می‌تواند عملکرد شغلی افراد در محیط‌های ورزشی را بهبود دهد.

در پژوهش‌های مختلفی به بررسی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری اشاره شده است. اوگامبیدز، بورگو و وازکوئزآگنوادو<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود اشاره داشتند که مسائل مشارکتی از جمله مشارکت در کار می‌تواند زمینه جهت بهبود کیفیت زندگی کاری را فراهم آورد. وارهورست، ماسیو و رایت<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود مشخص نمودند محیط شغلی نقش مهمی در بهبود کیفیت زندگی کاری دارد. به صورتی که نوآوری‌ها موجود در محیط شغلی تأثیر مثبتی بر روند بهبود کیفیت زندگی کاری دارد. در برخی پژوهش‌ها

4. Warhurst, Mathieu & Wright,  
5. Wang, Lv, Qian & Zhang  
6. De Paula & Boas

1. Mafini, C., Surujlal, J., & Dhurup  
2. Quartiroli, Wagstaff & Etzel  
3. Orgambidez, Borrego & Vázquez-Aguado

ذهنی و رفتاری افراد شکل می‌گیرد (ایران زاده و طاحونی، ۲۰۱۴).

در میان تمامی رشته‌های ورزشی، آموزش نقش مهم و کلیدی دارد. در این میان برخی رشته‌ها از جمله شنا، جایگاه آموزش کلیدی‌تر است. آموزش به عنوان یکی از مسائل مهم در ورزش شنا مشخص است که نقش مهمی در توسعه‌یافتگی ورزش شنا دارد. در مسیر بهبود آموزش شنا، مربیان نقش مهمی دارند. مربیان به عنوان ارکان اجرایی آموزش‌ها در ورزش شنا می‌بایستی در جهت برخورداری از عملکرد مطلوب، همواره از کیفیت زندگی کاری مطلوبی برخوردار باشند. انجام پژوهش حاضر می‌تواند ضمن بهبود شواهد علمی در خصوص عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا، سبب ایجاد دغدغه در خصوص بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان شنا گردد. لذا نتایج پژوهش حاضر می‌تواند در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان شنا، مورد استفاده متولیان در این حوزه گردد. مربیگری شنا به عنوان یکی از محبوب‌ترین مشاغل ورزشی از زمان‌های قدیم در حوزه ورزش وجود داشته است و تعداد بسیاری از دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی را مشغول خود نموده است. به صورتی که امروزه مربیگری شنا به عنوان یک شغل ورزشی افراد زیادی را در خود جای داده است و منبع تأمین درآمد بسیاری از افراد است. کیفیت زندگی کاری این افراد می‌تواند منجر به ارتقاء ورزش شنا و بهبود جایگاه مربیگری در این رشته ورزشی گردد. به صورتی که کیفیت زندگی کاری مربیان شنا می‌تواند تعیین‌کننده میزان فعالیت، عملکرد و تعهد آنان به رشته ورزشی شنا باشد. ارتقاء کیفیت زندگی کاری مربیان شنا می‌تواند به ارتقاء جایگاه مربیگری در این رشته ورزشی منجر گردد. با توجه به استقبال از این رشته ورزشی، ارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری مربیان شنا می‌تواند به تکامل ورزش شنا و ارتقاء جایگاه آن منجر گردد.

توجه به کیفیت زندگی کاری در برخی مشاغل از جمله مربیگری در ورزش می‌تواند آثار مطلوبی را در عرصه ورزش ایجاد نماید. در برخی رشته‌های ورزشی از جمله شنا که آموزش نقش مهم و کلیدی دارد، توجه به کیفیت زندگی کاری سبب می‌گردد تا آثار مطلوب شغلی ایجاد شود و در نتیجه کیفیت آموزش‌ها بهبود یابد. به عبارتی مربیان شنا به واسطه برخورداری از کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تر، از کیفیت آموزش مناسب‌تری نیز برخوردار خواهند بود. با توجه به اهمیت آموزش در ورزش شنا، بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان شنا می‌تواند در توسعه ورزش شنا تأثیرگذار باشد. بدین صورت که بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان شنا سبب افزایش کیفیت آموزش‌های مربیان به نوآموزان خواهد شد که در نتیجه سطح ورزش شنا را به صورت مناسبی می‌تواند بهبود دهد.

این در حالی است که نبود شواهد کافی در خصوص ارتقاء کیفیت زندگی کاری مربیان شنا سبب گردیده است تا برنامه‌های مدون و منظمی جهت توسعه کیفیت زندگی کاری مربیان شنا به خصوص در کشور ایران به انجام نرسد و این شغل ورزشی به صورت هدفمند مورد توجه قرار نگیرد. این مسئله سبب بروز مشکلاتی جهت شغل مربیگری شنا سبب گردیده است تا برخی جنبه‌های شغلی از جمله تعهد مربیان، رضایت آنان و همچنین ماندگاری آنان در این شغل به صورت مطلوبی در مسیر پیشرفت نباشد. این مسئله می‌تواند ناشی از خلأ پژوهشی در این حوزه باشد که مسئله کیفیت زندگی کاری مربیان شنا را به صورت جامع مورد بررسی و پژوهش قرار نداده است. با این توجه پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا انجام گردید. سؤال اصلی این پژوهش این بود که عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا چه می‌باشد؟

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و برحسب شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است که به صورت میدانی انجام شد.

## شرکت‌کنندگان

جامعه آماری پژوهش کلیه مربیان شنای استان آذربایجان شرقی (مربیان درجه سه، درجه دو، درجه یک، بین‌المللی و مدرس) بود که طبق آمار اخذ شده از هیئت شنای استان به تعداد ۷۷۳ نفر بودند. در پژوهش حاضر برای اطمینان بیشتر جهت به دست آوردن حجم بهینه نمونه اصلی پژوهش از فرمول کوکران برای انتخاب حجم نمونه استفاده شد. ۲۵۶ نفر تعداد نمونه لازم با توجه به فرمول کوکران بود؛ اما با در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه، ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که در نهایت ۲۸۵ نفر پرسش‌نامه را تکمیل کردند.

## ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسش‌نامه ۴۰ سئوالی محقق ساخته بود، که با توجه به مبانی نظری پژوهش و بررسی نظرات خبرگان در این حوزه طراحی گردید. بدین منظور ابتدا پژوهشگران ضمن بررسی برخی مقالات موجود در این حوزه، عوامل اولیه را شناسایی نمودند. سپس این عوامل به عنوان عوامل اولیه در بخش دلفی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. بدین صورت که ضمن هماهنگی با برخی خبرگان آگاه با این حوزه هشت نفر به عنوان اعضای تیم دلفی مشخص شدند. در این مرحله پرسش‌نامه‌ای شامل عوامل شناسایی شده اولیه به اعضای تیم دلفی ارسال شد و آنان نظرات خود در خصوص عوامل شناسایی شده و سایر نظرات ارائه دادند. پس از تجمیع نظرات اعضا، پرسش‌نامه برای بار دوم به اعضا ارسال و در ادامه نظرات آنان در این دور نیز اعمال گردید. در نهایت

در دور سوم روش دلفی، عوامل مورد اتفاق نظر اعضای تیم دلفی قرار گرفت.

بدین ترتیب در بررسی اولیه تعداد ۱۴ عامل شناسایی شد. در ادامه در دور اول دلفی تعداد ۱۹ عامل دیگر اضافه و تعداد عوامل به ۳۳ عامل رسید. در دور دوم روش دلفی نیز تعداد هفت عامل به عوامل اضافه شد و تعداد نهایی عوامل به ۴۰ عامل رسید. این عوامل در دور سوم روش دلفی مورد اتفاق نظر اعضا قرار گرفت. این سئوالات به صورت کلی مسائل شغلی (۱۱ سئوال)، مسائل انگیزشی (۹ سئوال)، مسائل مالی (۶ سئوال)، مسائل فرهنگی-اجتماعی (۸ سئوال) و مسائل ورزشی (۶ سئوال) را مورد بررسی قرار داد. سئوالات این پرسش‌نامه نیز بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت نمره‌گذاری گردید. روایی صوری این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از بررسی نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۷ مشخص گردید.

## روش پردازش داده‌ها

روش آماری مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل تحلیل عاملی اکتشافی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از نرم‌افزار اس پی اس نسخه ۲۰ استفاده گردید.

## یافته‌ها

در این پژوهش، نخست داده‌های مربوط به ویژگی‌های فردی مربیان شنا با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و نمودارهای مختلف طبقه‌بندی و توصیف شدند. یافته‌ها نشان داد از کل نمونه، ۳۲/۶ درصد زن و ۶۷/۴ درصد مرد هستند. از لحاظ وضعیت تأهل، ۴۲/۱ درصد مجرد و ۵۷/۹ درصد متأهل هستند. از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی را لیسانس با ۴۰/۷ درصد و کمترین فراوانی را دیپلم با ۳/۵ درصد به خود اختصاص داده است. از نظر درجه مربیگری، درجه سه

با استفاده از آزمون کی.ام.او. (کایسر-مایر-اولکین) می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل کرد. نتایج جدول شماره یک نشان می‌دهد که آماره آزمون کی.ام.او. بیشتر از  $0/7$  است؛ بنابراین کفایت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. سطح معناداری آماره بارتلت، برای همه زیر عامل‌ها  $0/001$  و کمتر از  $0/05$  است؛ بنابراین ساختار داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مناسب بود.

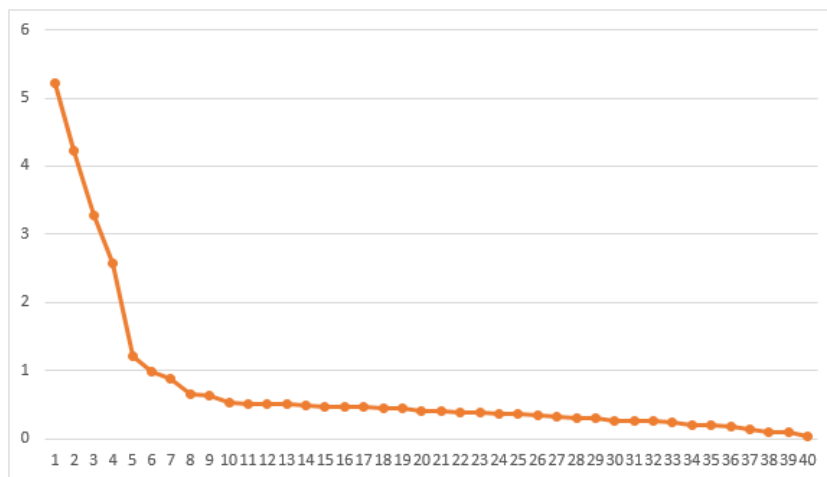
با ۵۴ درصد، دارای بیشترین فراوانی و مدرس با  $2/5$  درصد دارای کمترین فراوانی است. همچنین اکثر مربیان ( $72/6$  درصد) از مرکز استان آذربایجان شرقی هستند. میانگین سنی مربیان برابر  $32/62$  سال، کمترین سن برابر ۱۸ و بیشترین سن برابر ۵۷ سال بود. میانگین سابقه مربیگری پاسخگویان برابر  $10/06$  سال و بیشترین سابقه برابر ۴۰ سال بود.

#### جدول ۱- نتایج آزمون کی. ام. او. و بارتلت در تحلیل عاملی اکتشافی

متغیر	تعداد عامل	آماره آزمون کی. ام. او.	آماره بارتلت	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۵	$0/79$	$5417/52$	$0/001$

شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل مالی، عوامل فرهنگی-اجتماعی و عوامل ورزشی نام‌گذاری شدند. مؤلفه‌ها به همراه بار عاملی‌شان در جدول شماره دو ارائه شده است. بار عاملی تمام گویه‌ها بزرگ‌تر از  $0/5$  است. این موضوع نشانگر روایی بالای مؤلفه‌ها است. نمودار شماره یک، نمودار اسکری مربوط به مقادیر ویژه عوامل را نشان می‌دهد.

به منظور کشف مؤلفه‌های ماندگاری شغلی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌ها به پنج عامل تقسیم‌بندی شدند. پنج عامل در کل  $81/45$  درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند. در مجموع ۴۰ گویه نهایی برای سنجش عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان شنا استخراج شد. مؤلفه‌های به‌دست آمده، با توجه به مضمون سئوالات، به ترتیب عامل‌های عوامل



شکل ۱- مقادیر ویژه عوامل شناسایی شده

همان طور که نتایج نمودار اسکری نشان می‌دهد در شناسایی شده در پنج دسته عامل دسته بندی گردیدند. مجموع پنج عامل دارای مقادیر ویژه بالاتر از پنج می- جدول شماره ۲ دسته بندی این عوامل را نشان می‌دهد. باشند. بدین صورت مشخص گردید که عوامل

جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

ورزشی	فرهنگی - اجتماعی	مالی	انگیزشی	شغلی	گویه‌ها
				۰/۸۱	ایمن سازی محیط شغلی مربیان شنا
				۰/۸۴	کاهش مشکلات قانونی مواجه با مربیان شنا در محیط شغلی
				۰/۷۱	نظارت صحیح بر عملکرد مربیان شنا
				۰/۷۴	تأمین فرصت رشد مربیان شنا
				۰/۸۶	بهبود وضعیت بهداشتی محیط کاری مربیان شنا
				۰/۸۰	ارتقاء امنیت شغلی مربیان شنا
				۰/۶۲	افزایش استقلال شغلی مربیان شنا
				۰/۵۴	انعطاف پذیری شغلی مربیان شنا
				۰/۶۰	نظام باز خوردی مطلوب در محیط کاری مربیان شنا
				۰/۶۹	امکان پیشرفت شغلی مربیان شنا
				۰/۸۹	حمایت از مربیان شنا در دعوی حقوقی در محیط کاری
				۰/۶۱	بهبود روابط بین فردی در محیط شغلی مربیان شنا

## ادامه جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

گویه‌ها	شغلی	انگیزشی	مالی	فرهنگی- اجتماعی	ورزشی
ارتقاء فضای شغلی مشارکتی در ورزش شغلی		۰/۷۴			
توجه به مسائل مربوط به زندگی شخصی مربیان شنا		۰/۶۸			
حمایت متولیان شنا از شغل مربیگری شنا		۰/۸۰			
بهبود وضعیت سرپرستی در محیط کاری مربیان شنا		۰/۶۲			
ارتقاء نظام درمان مناسب در محیط کاری مربیان شنا		۰/۸۶			
ارتقاء شغلی مطلوب مربیان شنا		۰/۷۱			
کاهش ابهامات شغلی مربیان شنا در محیط کاری		۰/۵۹			
معرفی و تشویق مربیان شنا برتر در محیط کاری		۰/۵۳			
افزایش دستمزد مربیان شنا			۰/۷۹		
حمایت بیمه‌ای از مربیان شنا			۰/۸۸		
ارتقاء عدالت در نظام پرداخت صحیح در میان مربیان شنا			۰/۷۳		
پرداخت به موقع حقوق و مزایا مربیان شنا			۰/۸۳		
متناسب‌سازی نظام پرداخت‌ها با حجم کاری مربیان شنا			۰/۸۰		
افزایش اطمینان به مربیان شنا در خصوص پرداخت حقوق و مزایا شغلی			۰/۶۲		
توسعه قابلیت‌های اجتماعی مربیان شنا			۰/۷۶		
یکپارچگی و انسجام اجتماعی مربیان شنا در محیط کاری			۰/۷۱		
بهبود وابستگی اجتماعی مربیان شنا به شغل خود			۰/۷۵		
بهبود جو روانی محیط کاری مربیان شنا			۰/۶۳		
افزایش آرامش نسبی در محیط کار مربیان شنا			۰/۷۱		
کاهش تنش‌ها و استرس کاری مربیان شنا			۰/۸۵		
افزایش امکانات رفاهی مربیان شنا در محیط کاری			۰/۶۰		
افزایش احساس مفید بودن در کار مربیان شنا			۰/۸۲		
بهبود مهارت‌های مربیگری مربیان شنا			۰/۶۷		
بهبود دانش فنی مربیان شنا در حوزه کاری خود			۰/۸۳		
افزایش دوره‌های آموزشی در خصوص مربیگری شنا در محیط کاری			۰/۷۴		
ارتقاء منزلت اجتماعی شغل مربیگری شنا			۰/۵۶		
توانمندسازی ورزشی مربیان شنا			۰/۶۶		
ایجاد بستر پرورش مهارت در محیط کاری مربیان شنا			۰/۸۱		



(۲۰۱۹) در پژوهش خود مشخص نمودند که حمایت‌های شغلی و کاهش مشکلات افراد در محیط‌های شغلی سبب می‌گردد تا کیفیت زندگی کاری افراد بهبود یابد. مسائل شغلی به واسطه درگیر نمودن محیط شغلی افراد می‌تواند آثار مطلوبی در سطح کیفیت زندگی کاری افراد داشته باشد. به عبارتی مسائل شغلی سبب پویا نمودن وضعیت محیط کاری افراد می‌گردد. همچنین جنبه‌های شغلی می‌تواند به واسطه بهبود جذابیت‌های شغلی، مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری افراد را تسریع نماید (وارهورست و همکاران، ۲۰۱۷). مسائل شغلی سبب می‌گردد تا مریدان شنا از محیط جذاب‌تری برخوردار باشند. این مسئله به نوبه خود می‌تواند مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری آنان را بهبود دهد. به نظر می‌رسد عوامل شغلی به واسطه مدنظر قرار دادن مشکلات موجود در خصوص مریدگری شنا از جمله مشکلات حقوقی سبب گردیده است تا برخی مخاطرات موجود در این شغل کاهش یابد و این مسئله سبب ارتقاء کیفیت زندگی کاری می‌گردد. مهم مشخص شدن گویه حمایت مریدان شنا از دعوی حقوقی در محیط کاری به عنوان مهم‌ترین گویه در میان عوامل شغلی، نشان‌دهنده نگرانی مریدان شنا در خصوص مشکلات حقوقی ناشی از این شغل برای آنان است. پژوهش حاضر همچنین مشخص نمود عوامل انگیزشی به عنوان دیگر عامل در جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری مریدان شنا است. سینه‌ها (۲۰۱۲) اشاره داشت که جذاب نمودن محیط به واسطه ارتقاء سیستم انگیزشی سبب می‌گردد تا کیفیت زندگی کاری افراد افزایش یابد. بروکز<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نیز مشخص نمودند که کیفیت زندگی کاری افراد تحت تأثیر مسائل انگیزشی قرار می‌گیرد. مسائل انگیزشی سبب می‌گردد تا افراد از حضور در محیط‌های کاری خود رضایت کامل داشته

نتایج پژوهش حاضر نشان داد حمایت از مریدان شنا در دعوی حقوقی در محیط کاری با بار عاملی ۰/۸۹ مهم‌ترین گویه در میان عوامل شغلی مشخص است. نتایج پژوهش همچنین نشان داد ارتقاء نظام درمان مناسب در محیط کاری مریدان شنا با بار عاملی ۰/۸۶ مهم‌ترین گویه در میان عوامل انگیزشی است. نتایج پژوهش نشان داد حمایت بیمه‌ای از مریدان شنا با بار عاملی ۰/۸۸ مهم‌ترین گویه در میان عوامل مالی است. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد کاهش تنش‌ها و استرس کاری مریدان شنا با بار عاملی ۰/۸۵ مهم‌ترین گویه در میان عوامل فرهنگی-اجتماعی مشخص گردید. نتایج پژوهش نشان داد بهبود دانش فنی مریدان شنا در حوزه کاری خود با بار عاملی ۰/۸۳ مهم‌ترین گویه در میان عوامل ورزشی مشخص گردید.

### بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر کلیدی نقش مهمی در رفتارها و ذهنیت افراد در محیط‌های شغلی دارد. بدون شک توجه به کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش مهمی در عملکرد شغلی افراد داشته باشد. پژوهش حاضر نشان داد در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری مریدان شنا، نیاز است تا عوامل شغلی، عوامل ورزشی، عوامل انگیزشی، عوامل مالی و عوامل فرهنگی-اجتماعی به صورت مناسبی ایجاد گردد. عوامل شغلی به واسطه درگیر نمودن محیط شغلی مریدان شنا سبب می‌گردد تا این محیط به عنوان یک محیط ایمن آماده فعالیت آنان باشد. از طرفی عوامل شغلی به واسطه حمایت از مریدان و ایجاد بستر مناسب سبب می‌گردد تا مریدان شنا از وضعیت شغلی خود رضایت کامل داشته باشند و شرایط جهت ایجاد کیفیت زندگی کاری در میان آنان شکل گیرد. آکار و اوستونر<sup>۱</sup>

3. Brooks

1. Akar & Ustuner  
2. Sinha

باشند. جنبه‌های انگیزشی به واسطه تأثیرگذاری بر احساسات درونی افراد می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری منجر گردد (دیبائلا و بواس، ۲۰۱۷). جنبه‌های انگیزشی در میان مربیان شنا می‌تواند آثار مطلوب روان‌شناختی به همراه آورد و آنان را در محیط شغلی راضی‌تر نماید. از این رو این مسئله می‌تواند به بهبود سطح کیفیت زندگی کاری مربیان شنا منجر گردد. به نظر می‌رسد عوامل انگیزشی به واسطه درگیر نمودن جو شغلی مربیان شنا و همچنین ایجاد حمایت از آنان سبب می‌گردد تا محیط شغلی مربیان شنا به عنوان یک محیط شغلی مناسب مشخص گردد. از طرفی عوامل انگیزشی با بهبود برخی حمایت‌ها از جمله حمایت درمانی سبب می‌گردد تا مربیان شنا اهداف بلندمدتی را در این شغل ایجاد نمایند. این مسئله خود می‌تواند با درگیر نمودن وضعیت شغلی مربیان شنا سبب گردد تا میزان کیفیت زندگی کاری آنان نیز بهبود یابد.

پژوهش حاضر نشان داد عوامل مالی به عنوان دیگر عامل مهم در جهت توسعه کیفیت زندگی کاری مربیان شنا است. در پژوهش‌های مختلفی به این مسئله اشاره شده است. فیلیپس و همکاران (۱۹۹۴) مشخص نمودند که نیازهای مالی به عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای افراد شاغل مشخص است که توجه به آن می‌تواند سبب بهبود کیفیت زندگی کاری این افراد گردد. دی-اولیویرا و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند که حمایت‌های مالی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری افراد منجر گردد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش دی‌اولیویرا، ژیاثو، لیمونگی، پیرا و ریکاردو (۲۰۱۹) همخوان است.

جنبه‌های مالی نقش مهمی در رفع نیازهای افراد دارد. این مسئله خود سبب‌ساز کیفیت زندگی کاری است.

توجه به جنبه‌های مالی به واسطه رفع نیازهای افراد سبب می‌گردد تا افراد به شغل خود وابستگی بیشتری داشته باشند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹). به نظر می‌رسد عوامل مالی به واسطه درگیر نمودن نیازهای مالی مربیان شنا و حمایت از شرایط اقتصادی آنان سبب می‌گردد تا این افراد به مربیگری شنا به عنوان یک شغل قوی و مستحکم توجه داشته باشند. این مسئله می‌تواند ضمن تأثیرگذاری بر رفتارها و ذهن مربیان شنا، آنان را از حضور در این شغل راضی نگه دارد. از طرفی عوامل مالی به واسطه تحت تأثیر قرار دادن وضعیت اقتصادی مربیان شنا سبب می‌گردد تا آنان از شرایط مطلوب مالی در حوزه شغلی خود برخوردار باشند. این مسئله منجر به تأثیرگذاری بر روند کیفیت زندگی کاری مربیان شنا می‌گردد.

پژوهش حاضر همچنین مشخص نمود عوامل فرهنگی-اجتماعی به عنوان دیگر عامل در جهت توسعه کیفیت زندگی کاری مربیان شنا مشخص است. در پژوهش‌های مختلفی به این مسئله اشاره شده است. ایساپاره، نظری، کاوه و قهرمانی (۲۰۲۰) اشاره داشتند که کیفیت زندگی کاری نیازمند ایجاد روابط اجتماعی در شغل جهت بهبود وضعیت محیط کاری افراد است. ودگورس، لاروکا، چاپلین و سوگین (۲۰۱۷) نیز اشاره داشتند که کیفیت زندگی کاری به واسطه بهبود وضعیت اجتماعی محیط کاری افزایش می‌یابد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش‌های ایساپاره و همکاران (۲۰۲۰) و همچنین نتایج پژوهش‌های ودگورس و همکاران (۲۰۱۷) همخوان است.

فعالیت‌های اجتماعی به واسطه هم‌افزایی گروهی سبب می‌گردد تا پیشرفت گروهی ایجاد گردد. توجه به مسائل اجتماعی و همچنین بهبود زیرساخت‌های

نماید. این مسئله سبب گردیده است تا عوامل ورزشی به واسطه ظرفیت‌های خود سبب ارتقاء کیفیت زندگی مربیان شنا گردد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با حمایت از مربیان شنا در دعاوی حقوقی در محیط کاری، ضمن کاهش نگرانی‌های آنان در محیط شغلی باعث بهبود کیفیت زندگی کاری آنان شود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا ارتقاء نظام درمان مناسب در محیط کاری مربیان شنا به حمایت بیمه‌ای و درمانی از مربیان شنا پرداخت تا ضمن کاهش مشکلات فردی آنان در این حوزه به افزایش کیفیت زندگی کاری مربیان شنا منجر گردد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد با حمایت بیمه‌ای از مربیان شنا، به ارتقاء امنیت ذهنی آنان در زمان حال و زمان بازنشستگی اقدام نمود تا بدین صورت زمینه جهت بهبود کیفیت زندگی کاری آنها فراهم شود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با کاهش تنش‌ها و استرس کاری مربیان شنا، زمینه جهت بهبود وضعیت فکری مربیان شنا و در نتیجه افزایش کیفیت زندگی آنان فراهم شود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد تا با بهبود دانش فنی مربیان شنا در حوزه کاری در قالب دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی، ضمن توانمندسازی این مربیان به ارتقاء کیفیت زندگی کاری آنان اقدام نمود. این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته تربیت بدنی است.

فرهنگی در محیط‌های شغلی می‌تواند ضمن متناسب-سازی محیط شغلی با نیازهای افراد سبب بهبود کیفیت زندگی کاری گردد (اوگامبیدز و همکاران، ۲۰۲۰). به-نظر می‌رسد عوامل فرهنگی-اجتماعی ضمن بهبود وضعیت ارتباطی مربیان شنا، سبب می‌گردد تا این افراد احساسات مثبتی را در محیط شغلی خود تجربه نمایند. از طرفی این عوامل سبب می‌گردد تا رفتارها و تفکر مربیان شنا در محیط شغلی خود تحت تأثیر قرار گیرد. این مسئله موجب بهبود کیفیت زندگی کاری در میان آنان می‌گردد.

پژوهش حاضر همچنین مشخص نمود عوامل ورزشی دیگر عامل مهم در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان شنا است. لدوچوووسکی، آنتراینر، ردول، اسکنتیزر و کوپ<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهش خود مشخص نمودند که بهبود وضعیت مهارتی مربیان در خصوص رشته ورزشی خود سبب می‌گردد تا کیفیت زندگی کاری مربیان نیز افزایش یابد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش لدوچوووسکی و همکاران (۲۰۱۲) همخوان است. مسائل ورزشی به واسطه توانمندسازی مربیان در حوزه مربیگری و ورزش شنا باعث می‌شود تا برخی مسائل فردی از جمله اعتماد به نفس آنان افزایش یابد که این خود زمینه را جهت ارتقاء وضعیت کیفیت زندگی کاری مربیان شنا فراهم می‌نماید. از طرفی عوامل ورزشی با ارتقاء دانش و آگاهی ورزشی مربیان شنا می‌تواند آنان را در شغل خود موفق‌تر جلوه دهد و عملکرد آنان را دستخوش تغییرات

## منابع

1. Akar, H., & Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(1), 309-322.
2. Ansari, F., Noorbakhsh, P., Sepasi, H. (2018). The relationship between work quality of life and work ethic. *Journal of Ethics in Science and Technology*, (1) 13, 81-74. Persian.
3. Bahrami, L., Saliانه, M.A. Farsi, A.R. and Nik Ravan, A. (2017). The Effect of Mindfulness and Working Memory Training on Quality of Life in Active Elderly. *Sport Psychology Studies*, 21, 1-16. Persian.
4. Brooks, B. A., Storfjell, J., Omoike, O., Ohlson, S., Stemler, I., Shaver, J., & Brown, A. (2007). Assessing the quality of nursing work life. *Nursing Administration Quarterly*, 31(2), 152-157.
5. Chahestani, F. J., Fazel, A., & Mirjafari, S. A. (2016). Predictive of organizational efficiency based on the quality of working life and personality traits among employees Hormozgan Province Gas Company. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(3), 287.
6. Colichi, R. M. B., Bocchi, S. C. M., Lima, S. A. M., & Popim, R. C. (2017). Interactions between quality of life at work and family: integrative review. *International Archives of Medicine*, 9.
7. de Oliveira, E. P., Xiao, J. J., Limongi-França, A. C., Pereira, G. D. S. R., & Ricardo, S. C. (2019). Financial Wellbeing and Quality of Work Life in Brazilian Government Organization/Bem-estar financeiro e qualidade de vida no trabalho na organização do governo brasileiro. *Brazilian Journal of Business*, 1(4), 1928-1939.
8. De Paula, A. V., & Boas, A. A. V. (2017). Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. *Quality of life and quality of working life*, 187-210.
9. Dousti, M., Abbasi, M., & Khalili, A. (2012). Relationship between quality of work life and organizational commitment of employees of Youth and Sport Department of Mazandaran province. *International Journal of Sport Studies*, 2(4), 193-197. Persian.
10. Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*, 1-9.
11. Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173.
12. Freitas, A. L. P., & Maciel, F. R. (2019). Quality of work life of bank security guards in Brazil: a research note. *Security Journal*, 32(3), 306-323.
13. Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167.
14. Huang, H., Zhang, H., Xie, Y., Wang, S. B., Cui, H., Li, L., ... & Geng, Q. (2020). Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, 35, 16-21.

15. Iranzadeh, S., Tahouni, A. (2014). Investigating the relationship between the dimensions of working quality of life and employee productivity. *Productivity Management Quarterly*, (25) 7, 80-67. Persian.
16. Ledochowski, L., Unterrainer, C., Ruedl, G., Schnitzer, M., & Kopp, M. (2012). Quality of life, coach behaviour and competitive anxiety in Winter Youth Olympic Games participants. *Br J Sports Med*, 46(15), 1044-1047.
17. Mafini, C., Surujlal, J., & Dhurup, M. (2012). Examining the relationship between job satisfaction, life satisfaction and quality of work life among municipal sports officers: human resource issues in sport. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 18(Supplement 1), 181-199.
18. Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 0193945919897637.
19. Phillips, T., Stanton, B., Provan, A., & Lew, R. (1994). A study of the impact of leg ulcers on quality of life: financial, social, and psychologic implications. *Journal of the American Academy of Dermatology*, 31(1), 49-53.
20. Quartiroli, A., Wagstaff, C. R., & Etzel, E. F. (2019). The professional quality of life of sport psychologists: Development of a novel conceptualization and measure. *Professional Psychology: Research and Practice*, 50(3), 155.
21. Rajaei, R., Zarei, A., Najafi, M. (2014). The relationship between quality of work life and the tendency to leave jobs in hospital staff. *Journal of Health in the Field*, (3) 2, 31-25. Persian.
22. Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 520-528. Persian.
23. Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
24. Tayebi B. (2019). Model of the Role of Spiritual Health in the Quality of Work Life and Psychological Adjustment of Injured Professional Athletes. *Sport Psychology Studies*. 8(29), 171-84. Persian.
25. Torab Mostaedy, M., & Saatchian, V. (2018). Effectiveness of The Activities of The School's Sport Association on The Quality of Life and Self-Esteem of Female Students with Visual Impairments. *Sport Psychology Studies*, 25, 149-60. Persian.
26. Wang, Q. Q., Lv, W. J., Qian, R. L., & Zhang, Y. H. (2019). Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1835-1844.
27. Warhurst, C., Mathieu, C., & Wright, S. (2017). *Workplace innovation and the quality of working life in an age of Uberisation*. In *Workplace Innovation*. (pp. 245-259). Springer, Cham.
28. Wedgeworth, M., LaRocca, M. A., Chaplin, W. F., & Scogin, F. (2017). The role of interpersonal sensitivity, social support, and quality of life in rural older adults. *Geriatric Nursing*, 38(1), 22-26.
29. Zabihi, M., Mahmoudi, G., & Abedi, G. (2018). Comparison of Relationship between Quality of Public Life and Quality Dedicated to Working Life in the Presence of the Mediator role of Work Conflict: A Multi-Group Analysis. *Iranian Journal of Health Sciences*, 6(2), 41-52. Persian.
30. Zarei, E., Rajai, R., Najafi, M. (2014). The relationship between quality of work life and the tendency to leave jobs in hospital staff. *Journal of Health in the Field*, (3) 2, 31-25. Persian.

**ارجاع دهی**

افخمی، پویا؛ سپاسی، حسین؛ و نوریبخش، پریش. (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۹(۳۴)، ۱۲۳-۴۴. شناسه دیجیتال: 10.22089/spsyj.2020.9114.1987

Afkhami, P; Sepasi, H; & Nourbakhsh, P. (2021). Investigating the Factors Influencing the Development of Improving the Quality of Working Life in Swimming Coaches. *Sport Psychology Studies*, 9(34), 123-44. In Persian. DOI: 10.22089/spsyj.2020.9114.1987