



Research Paper

## Effect of Spiritual Well-Being on the Quality of Work Life of Football Referees with the Mediating Role of Coping Skills

Mostafe Mehravaran<sup>1</sup>, Hassan Bahrololoum<sup>2</sup>, Nahid Darooghe Arefi<sup>3</sup>

1. M.A Student in Sports Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
2. Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
3. Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Sport Sciences, University of Birjand, Birjand, Iran.

Received: 27 October 2024

Accepted: 20 February 2025

### Abstract

**Objective:** The purpose of this research was to investigate the role of spiritual well-being in the quality of work life of football referees, with coping skills as a mediating factor, in Fars province.

**Methodology:** The current research employed a cross-sectional, descriptive-correlational design. The research population comprised all official football referees in Fars province, selected using the whole-number method. The research instruments were three standard questionnaires: coping skills by Smith et al. (1995), quality of working life by Ilgan et al. (2014), and spiritual well-being by Golparvar et al. (2013). The face and content validity of the research instrument were confirmed by 10 experts and faculty members (Sports Management majors). Structural equations were estimated using a variance-based approach in SPSS 23 and SmartPLS 3.2.8 to test the research hypotheses.

**Results:** The research showed that spiritual well-being has a positive and significant effect on the quality of work life and coping skills of judges. Also, coping skills have a direct and significant effect on the quality of work life of judges. The findings also showed that coping skills mediate the effect of spiritual well-being on the quality of life of football referees in Fars province.

**Conclusion:** According to the research results, spiritual well-being and coping skills are important and complementary factors in creating and improving the quality of work life for football referees in Fars province. Therefore, officials and referee committees should organize professional development courses and workshops on coping skills for referees. Encouraging referees to participate in community and charitable activities can enhance their sense of belonging and purpose, ultimately improving their quality of life.

**Keywords:** Organizational support, Professional development, Positive psychology, Football referees, Problem-solving skills.

### To cite this article:

Mehravaran M, Bahrololoum H, Darooghe Arefi N. Effect of Spiritual Well-Being on the Quality of Work Life of Football Referees with the Mediating Role of Coping Skills. *Human Resource Management in Sport*. 2026; 13(1):185-204. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.15280.2691>

Corresponding Author: **Hassan Bahrololoum**

Email: [bahrololoum@shahroodut.ac.ir](mailto:bahrololoum@shahroodut.ac.ir)



## Extended Abstract

### Summary

This study investigated the role of spiritual well-being in enhancing football referees' quality of work life (QWL), with a focus on the mediating effect of coping skills. Football refereeing is a highly stressful profession, characterized by relentless public scrutiny, time constraints, and emotionally intense encounters. Identifying psychological and spiritual resources that bolster referees' QWL is thus essential. Employing variance-based structural equation modeling (PLS-SEM), the results demonstrated that spiritual well-being positively and significantly predicted both coping skills and QWL. Furthermore, coping skills significantly mediated the relationship between spiritual well-being and QWL. The model's goodness-of-fit index ( $GOF = 0.49$ ) affirmed its strong overall adequacy.

### Introduction

Sport holds a pivotal place in social and cultural spheres, with football standing out as one of the world's most popular and passionately debated disciplines (1–3). Within football, referees serve as crucial enforcers of rules, ensuring game integrity and fairness (4). Their duties demand split-second decisions amid profound psychological pressure, perpetual evaluation, and intense public exposure—factors that can erode their QWL (5). QWL encompasses a multifaceted construct, including job satisfaction, safe work environments, opportunities for growth, and institutional support (6). Effective coping strategies are vital for mitigating stress and sustaining QWL (7), while spiritual well-being offers profound internal reservoirs that amplify coping abilities and foster resilience (8). Prior research has consistently linked spiritual well-being to improved QWL across diverse professions (9). Given the uniquely high-stakes and visible demands of refereeing, exploring these dynamics in this context is imperative (10). Accordingly, this study delineates the direct and indirect impacts of spiritual well-being on referees' QWL, mediated by coping skills.

### Methodology and Approach

Adopting a descriptive-correlational, cross-sectional design, this research targeted all licensed football referees in Fars Province, Iran. Through census sampling, 140 participants were recruited. Data collection relied on three validated instruments: the Coping Skills Questionnaire (Smith et al., 1995), the Quality of Work Life Questionnaire (Ilagan et al., 2014), and the Spiritual Well-Being Questionnaire (Golparvar et al., 2013). Face and content validity were established by a panel of ten sport management experts. Reliability was robust, with Cronbach's alphas exceeding 0.89 for each scale. Analyses involved PLS-SEM via SmartPLS (version 3.2.8) for structural modeling and SPSS (version 23) for descriptive statistics.

### Results and Conclusion

The analysis revealed that spiritual well-being positively and significantly influences referees' QWL, underscoring how a more profound sense of purpose, meaning, and inner peace fosters more favorable perceptions of work conditions. Spiritual well-being also robustly predicted coping skills, suggesting that spiritually attuned referees are better poised to navigate stress, modulate emotions, and tackle adversity effectively. Coping skills, in turn, directly and significantly enhanced QWL, emphasizing their pivotal function in adapting to the rigors of officiating. Critically, mediation testing revealed that coping skills partially mediate the link between spiritual well-being and QWL; spiritual resources not only drive QWL outright but also amplify it indirectly via fortified coping mechanisms. The GOF index (0.49) surpassed established benchmarks, validating the model's structural integrity and explanatory power.

In synthesis, these findings position spiritual well-being and coping skills as synergistic psychological assets that collectively elevate referees' QWL. In practice, football governing bodies and referee associations should embed targeted programs into professional training, such as workshops on stress management, emotional intelligence, and purpose-driven approaches to officiating. These initiatives could cultivate greater resilience, satisfaction, and retention, ultimately refining performance standards and fortifying the refereeing ecosystem.



**Ethical Considerations:** All protocols for research with human subjects were rigorously adhered to, including voluntary participation, informed consent, and safeguarding participant confidentiality.

**Funding:** No external funding was received from public, commercial, or not-for-profit entities.

**Authors' Contributions:** All authors equally contributed to conceptualization, design, data acquisition, analysis, interpretation, and manuscript drafting. They assume collective accountability for the study's integrity and precision.

**Conflicts of interest:** The authors declare no conflicts of interest related to this publication.

**Acknowledgement:** The authors extend heartfelt appreciation to the participating football referees for their invaluable time and insights. Gratitude is also due to the sport management experts whose validation efforts and constructive critiques refined the study's instruments and overall quality.

## References

1. Sarlab R, Askariyan F, Asghar Pour H. Exchange Rate Pass-Through on Import Price Index of Iran Sports Goods: ARDL Pattern Approach. *Sport Management Studies*. 2018;10(50):17-36 , <https://doi.org/10.22089/smrj.2018.4811.1929> [In Persian].
2. García-Sánchez IM. Efficiency and effectiveness of Spanish football teams: a three-stage DEA approach. *Central European Journal of Operations Research*. 2007;15:21-45, <https://doi.org/10.1007/s10100-006-0017-4>.
3. Zarif M, Naderiyan Jahromi M, Soltan Hosseini SM. Five-Dimensional Describes the Problems of Referees in the Iranian Soccer Premier League. *Sport Management Studies*. 2015;7(31):121-36 [In Persian].
4. Abdi H, Jalali Farahani M, Sajjadi N. A Comparative Study of Football Referees' Status in Iran and England. *Sport Management Journal*. 2010;2(4):119-35, [In Persian].
5. Poorsoltani Zarandi H, Alvandi R, SAYYADFAR M. The Role of Stress in the Relationship between Emotional Intelligence and Mental Health in Iran Premier League Football Referees. *Sport Management Journal*. 2015;7(4):559-73, <https://doi.org/10.22059/jsm.2015.55967>, [In Persian].
6. Karaaslan A, Aslan M. The relationship between the quality of work and organizational commitment of prison nurses. *Journal of Nursing Research*. 2019;27(3):e25, <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000286>.
7. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human resources for health*. 2012;10:1-13, <https://doi.org/10.1186/1478-4491-10-30>.
8. Jafari E, Bagherzadeh F, Salmani A, Pourmohseni F. The role of spiritual well-being and coping strategies with the anxiety of coronavirus disease in military personnel. *Military Psychology*. 2024;15(1):93-114, <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25885162.1403.15.1.5.7> [In Persian]
9. Safaan E, Sleem W, EL-Wkeel N. Spiritual Well Being and Its Relation with Quality of Work Life and Caring Behavior among Nurses. *Mansoura Nursing Journal*. 2024;11(1):295-306, <https://doi.org/10.21608/mnj.2024.350341>.
10. Chib S. Quality of work life and organizational performance parameters at workplace. *SEGi Rev*. 2012;5(2):36-47, <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>.





## تأثیر بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال با نقش واسطه‌ای مهارت‌های مقابله‌ای

مصطفی مهرآوران<sup>۱</sup>، حسن بحرالعلوم<sup>۲</sup>، ناهید داروغه عارفی<sup>۳</sup>

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۶

### چکیده

**هدف:** هدف از این پژوهش، بررسی نقش بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال با نقش واسطه‌ای مهارت‌های مقابله‌ای بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت توصیفی - همبستگی و از لحاظ زمان مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش، تمامی داوران رسمی فوتبال استان فارس بودند که با استفاده از روش تمام شمار تعداد ۱۴۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق سه پرسشنامه استاندارد مهارت‌های مقابله‌ای اسمیت و همکاران (۱۹۹۵)، کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) و بهزیستی معنوی گلپرو و همکاران (۲۰۱۳) بود. روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش به تایید ده نفر از خبرگان و اعضای هیات علمی (رشته مدیریت ورزشی) رسید. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد واریانس‌محور استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد، بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری و مهارت‌های مقابله‌ای داوران تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران تأثیر مستقیم و معناداری دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد مهارت‌های مقابله‌ای نقش واسطه‌ای را در تأثیر بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش، بهزیستی معنوی و همچنین مهارت‌های مقابله‌ای از عوامل مهم و مکمل در توسعه و تقویت کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس می‌باشند. مسئولان و کمیته داوران باید دوره‌های توسعه حرفه‌ای و کارگاه‌های مهارت‌های مقابله‌ای را برای داوران برگزار کنند. همچنین، تشویق داوران به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و خیریه می‌تواند حس تعلق و هدفمندی آن‌ها را تقویت کرده و به بهبود کیفیت زندگی‌شان کمک کند.

**واژه‌های کلیدی:** حمایت‌های سازمانی، توسعه حرفه‌ای، روانشناسی مثبت، داوران فوتبال، مهارت‌های مسئله‌مدار.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

مهرآوران مصطفی، بحرالعلوم حسن، داروغه عارفی ناهید. تأثیر بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال با نقش واسطه‌ای مهارت‌های مقابله‌ای. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۴؛ ۱۳(۱): ۱۸۵-۲۰۴. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.15280.2691>

نویسنده مسئول: حسن بحرالعلوم

Email: bahrololoum@shahroodut.ac.ir



## مقدمه

ورزش نقش مهمی در جوامع دارد و فعالیت‌های ورزشی بخشی از زندگی اجتماعی و فرهنگی افراد را تشکیل می‌دهد؛ به طوری که با نگاهی به انواع رسانه‌ها می‌توان متوجه شد که بخش قابل توجهی از وقت افراد در هر جامعه به ورزش گروهی یا انفرادی اختصاص می‌یابد (۱). در بین ورزش‌ها، فوتبال به‌عنوان یک ورزش گروهی، به دلیل جذابیت منحصر به فردش، یکی از بیش‌ترین جمعیت‌های ورزشی دنیا را تشکیل می‌دهد و جایگاه والایی در بین مردم پیدا کرده است (۲). این ورزش در رسانه‌ها بیش از سایر رشته‌های ورزشی مورد بحث و ارزیابی قرار گرفته است و بدون شک، جذاب‌ترین و پرتعدادترین ورزش دنیا است (۳). در ورزش، به‌ویژه فوتبال، اهمیت منابع انسانی به وضوح نمایان است، زیرا این افراد نقش کلیدی در دنیای ورزش دارند. یکی از این منابع، داوران هستند که نمایندگان فدراسیون در میدان رقابت محسوب می‌شوند و وظایف دشواری را بر عهده دارند. قضاوت عادلانه و خوب داوران باعث جلب رضایت ورزشکاران، مربیان و تماشاگران و تمجید از نهاد برگزارکننده رقابت می‌شود. (۴). داور در رشته فوتبال یکی از جنجالی‌ترین و پرسروصداترین بحث‌های محافل ورزشی ایران و جهان بوده به طوری که روزنامه‌ها و رسانه‌ها اشتباهات و عملکرد داوران فوتبال را بررسی یا تیتیر می‌کنند و از آن حتی به‌منزله فاجعه یاد می‌کنند. حتی به برخی از داوران برچسب رشوه‌گیر یا حمایت از تیم خاصی نیز زده می‌شود و در تعدادی از کشورها، داوران به جرم شرط‌بندی و تغییر نتایج مسابقات فوتبال مجازات می‌شوند (۵).

داوران در رشته‌های ورزشی سه نقش متفاوت دارند که عبارتند از نقش میانجیگری؛ نقش قاضی و اجراکننده صحیح قوانین بازی و نقش مدیر (۶). در کل وظیفه اصلی داوران حل تعارض‌ها و اتخاذ تصمیم‌های صحیح و به‌موقع در بازی است، حال این تصمیمات و نقش‌ها در شرایطی انجام می‌گیرد که داوران با عوامل درونی و بیرونی زیادی از جمله عوامل روانشناختی مواجه‌اند (۶). عوامل و متغیرهای متعددی بر داور فوتبال تأثیر می‌گذارند که در روند دستیابی به هدف عملکرد مهم داور (اجرای صحیح قوانین بازی) نقش به‌سزایی دارد و بر عملکرد و کیفیت زندگی کاری و شغلی داوران فوتبال تأثیر زیادی می‌گذارد (۵).

کیفیت زندگی کاری از جمله مسائل مهمی است که ابتدا با گسترش همه‌جانبه فناوری و فرآیند صنعتی شدن در کشورهای غربی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفت و مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است (۷). با توجه به اهمیت روزافزون فوتبال و نقش داوران در مسابقات، کیفیت زندگی کاری داوران نیز اهمیت یافته است. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی به افزایش اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله افراد و در نتیجه رضایت و بهره‌وری آن‌ها کمک می‌کند. توجه به نیازهای کارکنان، به‌ویژه داوران و مربیان، برای بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌های ورزشی ضروری است (۸). کیفیت زندگی کاری، یک پدیده ذهنی است که اشاره به رضایت افراد دارد و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۹) و با سطح رضایت، انگیزه، مشارکت و تعهد افراد در محیط کار ارتباط تنگاتنگ دارد (۱۰). به همین دلیل توجه به نقش حیاتی منابع انسانی، جذب و حفظ کارکنان و بالا بردن کیفیت زندگی کاری مهم است (۱۱).

یکی از عوامل مطرح در کیفیت زندگی کاری، راهبرد مقابله با استرس است (۱۱). روانشناسی سلامت برای مهارت مقابله‌ای در سلامت جسمانی و روانی اهمیت زیادی قائل است (۱۲) و آن را به‌عنوان گسترده‌ترین موضوع مطالعاتی در روانشناسی و یکی از مهم‌ترین عوامل روانی و اجتماعی می‌داند که رابط بین استرس و بیماری می‌باشد (۱۳). لازاروس و فولکمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۴)، مقابله را فرایندی پیچیده می‌دانند که با توجه به ارزیابی‌هایی که فرد از موقعیت استرس‌زا و فشارهای آن موقعیت دارد، تغییر می‌کند و تلاش‌های رفتاری - شناختی فعال فرد را در بر می‌گیرد. پژوهشگران معتقدند که بیشتر مردم ترجیح می‌دهند تا از روش‌های مقابله‌ای خاصی در موقعیت‌های استرس‌زا استفاده کنند که در واقع مجموع این راهبردها، مهارت‌های مقابله‌ای فرد را شکل می‌دهد. مهارت‌های مقابله‌ای مجموعه‌ای از تلاش‌های شناختی و رفتاری است که فرد در جهت تعبیر و تفسیر و اصلاح یک وضعیت تنش‌زا به کار می‌برد و منجر به کاهش رنج ناشی از آن می‌شود (۱۴). همه افراد و به‌خصوص داوران فوتبال در زندگی شخصی و کاری خود مسلماً با موقعیت‌ها و شرایط تنش‌زا و استرس‌آور



مواجه خواهند شد که برای مدیریت این شرایط راه‌هایی نیز باید اندیشیده شود تا از این تنش‌ها رهایی یابند. یکی از این راه‌های مفید مهارت‌های مقابله‌ای هستند (۱۵). حرفه داوری در تمام رشته‌های ورزشی، یک کار هیجان‌انگیز و استرس‌زا است و احتمالاً بیش از سایر مشاغل نیاز به داشتن مهارت‌های مقابله‌ای دارد (۱۶-۱۷) و عواملی مانند تناسب اندام، سرعت، آمادگی جسمانی، دقت واکنش، پیش‌بینی، بیطرفی، همکاری خوب با دیگر مقامات مسابقات، برخی از مهارت‌های مورد نیاز برای کنترل نتیجه و رفتار بازیکنان (۱۸)، سلامت رقابت و انجام موفقیت‌آمیز وظایف، شرایط محیطی و خارجی، مانند واکنش‌های تماشاگران و فضای مسابقات می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد استرس برای داوران محسوب گردد (۱۹). زمانی که در جریان قضاوت مسابقه تصمیمی اشتباه اتخاذ شود، این مورد زود به چشم می‌آید و با حجم‌های از انتقادات مواجه می‌شود. این انتقادات می‌تواند (از طرف بازیکنان داخل زمین، کادر مربیان، مدیر تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی ذینفع، ناظران مسابقه، گروه همکاران و تماشاچی‌ها و رسانه‌های خبری) به طور مستقیم، داوری را هدف قرار دهد (۲۰). با توجه به اینکه داوران، قبل، در جریان و بعد از قضاوت مسابقه همواره سطوحی از اضطراب و استرس را تجربه می‌کنند؛ باید بتوانند از راهبردها، فرایندها و مهارت‌های مقابله‌ای مناسب برای روبه‌رو شدن با این موقعیت‌ها، که ممکن است به صورت کوتاه‌مدت باعث ایجاد ناامنی روانی شود و عملکرد و کیفیت زندگی کاری داور را بدتر کند، استفاده مناسب کند (۲۱). رخمان<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان داد که آموزش مهارت‌های مقابله‌ای سبب بهبود کیفیت زندگی کاری افراد می‌شود (۲۲). همچنین داکاستا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، معتمدی و همکاران (۲۰۲۰)، کمالی‌نژاد و همکاران (۲۰۲۱) و تقوی‌نیا و محمدابراهیمی (۲۰۲۰)، بر این موضوع اتفاق نظر دارند که به کارگیری مهارت‌های مقابله‌ای سبب تقویت کیفیت زندگی کاری می‌شود (۲۳-۲۶). یافته‌های پیشین نشان‌دهنده این است که به کارگیری راه‌های مقابله‌ای به افراد کمک می‌کند تا به طور قابل توجهی مشکل را به موارد کوچک‌تر و قابل کنترل‌تر تجزیه کنند و در پی اطلاعات و بررسی دلایل مختلف مشکل و هدایت اعمال و رفتار خود باشند (۲۷). برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که وجود معنویت در فرد و در محیط کار می‌تواند فرد را در مواجهه با تنش‌ها و ناسازگاری‌ها به خوبی یاری کند و بهزیستی معنوی متغیری است که بر مهارت‌های مقابله‌ای تأثیر به‌سزایی دارد (۲۸).

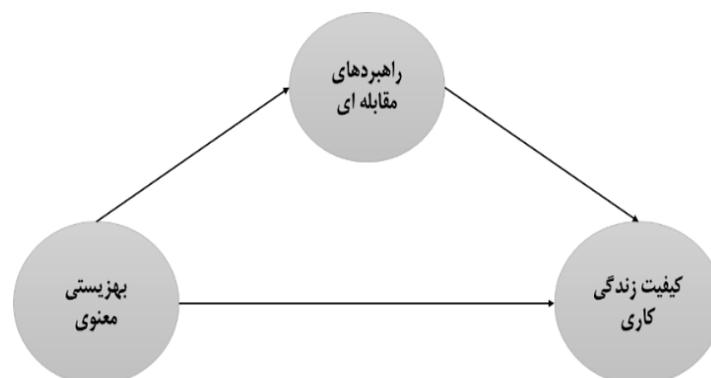
موضوع معنویت در محیط کار به شناسایی شکلی از زندگی باطنی و درونی کارکنان منجر می‌شود که قابل تعلیم و پذیرش است که به واسطه انجام امور مهم و با معنی در زندگی اجتماعی افراد رشد و توسعه می‌یابد و برای رشد و توسعه کارکنان ضروری است. این سازه، موجب تعالی کارکنان ضمن فرایند کار می‌شود و حس بودن در کنار هم را به گونه‌ای در آنان پرورش می‌دهد که احساس کمال و پیشرفت می‌کنند (۲۹). یکپارچه‌سازی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود که افراد، رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و سازمان به سودآوری بیشتری دست یابد. معنویت در محیط کاری می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (۳۰). بهزیستی معنوی یک خرده مفهوم معنویت است. بهزیستی معنوی را می‌توان ارتباط با دیگران، زندگی هدفمند، معنادار، اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد (۳۱). در تعریف دیگری آمده است: بهزیستی معنوی؛ عبارت است از برخورداری از حس پذیرش، احساسات مثبت، اخلاق و حس ارتباط متقابل مثبت با یک قدرت حاکم و برتر قدسی، دیگران و خود که طی یک فرایند پویا و هماهنگ شناختی، عاطفی، کنشی و پیامدی شخصی حاصل می‌آید (۳۲). برخی مطالعات به بررسی نقش بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند. صفان<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی اثر بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند و نتایج پژوهش آنها نشان داد که بهزیستی معنوی پرستاران، سبب ارتقای کیفیت زندگی کاری آنها می‌شود (۳۳). همچنین امینی و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهش خود به اثر معنویت بر کیفیت زندگی کاری اشاره کرده‌اند (۳۴). کورنیادی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان مطالعه نقش معنویت بر کیفیت زندگی کاری در میان کارمندان مسلمان اندوزی به این نتیجه دست یافتند که بهزیستی معنوی سبب افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود (۳۵). اکبری و حسینی (۲۰۱۸) نیز اثر معنویت بر کیفیت زندگی کاری را مثبت ارزیابی

1. Rokhman
2. da Costa
3. Sfaan
4. Kurniady



نموده‌اند (۳۶). نتایج مطالعات کاظمی و همکاران (۲۰۱۹)، اخروی و همکاران (۲۰۱۹)، زارعی (۲۰۱۸)، رئیسی و همکاران (۲۰۱۸)، مددی‌زاده و پورسلطانی (۲۰۱۸) و زردتشتیان و حسینی (۲۰۱۸)، نیز مهر تأییدی بر این ارتباط می‌باشد (۳۷-۴۲).

فوتبال در ایران، در دوران گذار از فوتبال آماتور به سمت فوتبال حرفه‌ای با چالش‌ها و آسیب‌های زیادی پیش رو می‌باشد. با توجه به اهمیت نقش داوران در رشته ورزشی فوتبال که یکی از اجزای اصلی و کانونی آن محسوب می‌شوند، می‌توان دریافت که داوران با مشکلات بسیاری در فوتبال روبرو هستند که در صورت عدم توجه باعث کاهش عملکرد و کیفیت زندگی کاری ایشان شده و صدمات جبران ناپذیری به پیکره فوتبال نیز وارد خواهد آمد. کیفیت زندگی کاری از مقوله‌های مهم برای سازمان‌ها و بسیاری از مشاغل می‌باشد. توجه به متغیرهای کیفیت زندگی کاری می‌تواند محیط کاری انسانی‌تر را تسهیل نماید که نه تنها نیازهای اساسی کارکنان، بلکه نیازهای سطوح بالاتر، رشد مداوم و عملکرد پیشرفته را نیز در برگیرد (۴۳). این درحالی است که پژوهش‌های مختلف در داخل کشور نشان داده است که کارکنان سازمان‌ها و مؤسسات مختلف از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی بوده‌اند (۴۴). بنابراین بررسی کیفیت زندگی کاری لازم است، چرا که اطلاعاتی را فراهم می‌سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب، در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی و در نهایت ارتقاء کیفیت زندگی کاری گام بردارد. داوران، همواره در شرایط پرتنش و سختی باید به امر داوری بپردازند. آنها باید در حضور خیل عظیم تماشاگران، رسانه، ورزشکاران، مربیان، خانواده و بینندگان بسیاری که ممکن است آنها را تهدید کلامی یا جسمی و همچنین مورد حمله قرار دهند، به قضاوت دست بزنند که فضای کاری آنها را دشوار و حساس جلوه می‌دهد و عملکرد آنها زیر ذره بین همگان قرار دارد (۴۵). همان‌طور که مشاهده شد در مطالعات گذشته در داخل کشور و همچنین در خارج از کشور کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال کمتر مورد توجه قرار گرفته است و به نظر می‌رسد این مقوله قابل بررسی و کاربردی باشد تا بتوان با نتایج حاصل از این تحقیق به بهبود کیفیت زندگی کاری آنان کمک نمود. علاوه بر این، تحقیقات متعددی به بررسی کیفیت زندگی کارکنان در برخی سازمان‌ها پرداخته‌اند. با این حال، باید گفت که در این مطالعات، متغیرهای کلیدی مانند بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در این میان شغل داوری از مشاغل حساس به‌خصوص در ورزش پر طرفدار فوتبال می‌باشد که برای بهتر کردن و بالا بردن کیفیت زندگی این افراد ضرورت دارد راهبردهای مقابله‌ای مناسب را به کار بگیرند تا بتوانند در شرایط مهم و خطیر و استرس‌زای داوری در زمین بازی و در اوج حساسیت مسابقات ورزشی خود را کنترل کنند و تنش‌ها و هیجانات خود را مهار کنند. در این میان یکی از مقوله‌هایی که احتمالاً تأثیرگذار است، مسئله معنویت می‌باشد. لذا محقق در پی پاسخگویی به این سوال است که بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای چه تأثیری بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس دارند؟ شکل ۱، یک مدل تلفیقی است که به بررسی تأثیر بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس می‌پردازد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی بود که از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. داده‌های این پژوهش به صورت میدانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی داوران فوتبال مرد و زن استان فارس بود که بر اساس گزارش هیات فوتبال و اداره کل ورزش و جوانان استان فارس، در سال ۱۴۰۰ تعداد ۱۶۰ داور در لیگ‌های دسته اول، دوم و سوم، لیگ برتر، و همچنین مسابقات شهرستانی، استانی و کشوری به قضاوت پرداخته‌اند. به دلیل محدودیت جامعه آماری، پرسشنامه‌ها بین تمامی اعضا (به صورت کل شمار) توزیع شد که پس از تکمیل و جمع‌آوری آنها، تعداد ۱۴۰ پرسشنامه قابل استفاده، مورد تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بود.

۱. پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای: این پرسشنامه توسط اسمیت<sup>۱</sup> و همکاران در سال ۱۹۹۵ طراحی شده است که دارای ۲۷ سؤال در هشت بُعد، حل مدیرانه مسئله، باز برآورد مثبت، اجتناب و نادیده گرفتن، مسئولیت‌پذیری، جستجوی حمایت اجتماعی، دوری جویی، رویاروی‌گری و خویش‌نهادی در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار کم تا بسیار زیاد است (۴۶). برزگر و دیوساناز (۲۰۱۵) نشان دادند که پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای با دارا بودن هفت مهارت مقابله‌ای دارای اعتبار سازه‌ی عاملی به نسبت قابل قبولی است. همچنین ثبات درونی و پایایی کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ و قابل پذیرش است (۴۷).

۲. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه در سال ۲۰۱۴ توسط ایلگان<sup>۲</sup> و همکاران ساخته شده است که ۲۴ گویه در پنج بعد فرصت در کار، دستمزد عادلانه و مزایا، محیط کاری سالم، روابط با همکاران و حمایت سازمانی و توسعه حرفه‌ای است که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، طراحی شده است (۴۸). نجفی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به اعتباریابی این پرسشنامه پرداختند، نتایج نشان داد ضریب همبستگی درون رده‌ای برای این پرسشنامه بیش از ۰/۶۱ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد که نشان از پایایی قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد (۴۹).

۳. پرسشنامه بهزیستی معنوی: پرسشنامه بهزیستی معنوی توسط گلپرور و همکاران (۲۰۱۵) ساخته شده است که دارای ۱۰ سؤال است. این پرسشنامه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از بسیار کم تا بسیار زیاد، طراحی شده است. گلپرور و همکاران (۲۰۱۳) آلفای کرونباخ و پایایی بازآزمایی مقیاس کوتاه بهزیستی معنوی برابر با ۰/۷۸ و ۰/۸ گزارش نموده‌اند که پایایی این پرسشنامه را قابل قبول گزارش می‌کند (۵۰). در این پژوهش، پس از مرور ادبیات موضوع و مطالعه مقالات مرتبط، پرسشنامه اولیه تنظیم و به منظور ارزیابی روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران مدیریت ورزشی قرار داده شد. در نهایت با اعمال نقطه نظرات اصلاحی، پرسشنامه نهایی تهیه شد. در این پژوهش نیز برای بررسی پایایی ابزار پژوهش تعداد ۳۰ پرسشنامه به صورت تصادفی در بین جامعه پژوهش توزیع گردید و در نهایت ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای ۰/۸۹، بهزیستی معنوی ۰/۹۰ و کیفیت زندگی کاری ۰/۸۹ گزارش گردید و پایایی ابزار پژوهش مورد تایید قرار گرفت. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری اسپاس اس<sup>۳</sup> نسخه ۲۳ و با توجه به عدم توزیع نرمال داده‌های پژوهش و تعداد محدود نمونه آماری کمتر از ۲۰۰ نفر برای مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۴</sup> نسخه ۳.۲.۸ استفاده شد.

1. Smith  
2. Ilgan  
3. SPSS  
4. Smart-PLS 3.2.8



## یافته‌ها

با توجه به جدول ۱، تحلیل توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش نشان می‌دهد که دامنه سنی ۲۰ تا ۲۵ سال (۳۵/۷ درصد)، بیشترین فراوانی، ۱۳۰ نفر را مردان و سطح تحصیلات ۴۵ درصد آزمودنی‌ها کارشناسی می‌باشد. سابقه داوری ۴۴/۳ درصد از نمونه‌های پژوهش ۵ سال و کمتر است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

Table 1: Demographic characteristics of subjects

متغیر	طبقه بندی	فراوانی	درصد
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۵۰	۳۵/۷
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳۹	۲۷/۹
	۳۱ تا ۳۵ سال	۳۳	۲۳/۶
	۳۶ تا ۴۰ سال	۱۲	۸/۶
	بیشتر از ۴۱ سال	۶	۴/۳
جنسیت	جمع	۱۴۰	۱۰۰
	زن	۱۰	۷/۱
	مرد	۱۳۰	۹۲/۹
سطح تحصیلات	جمع	۱۴۰	۱۰۰
	دیپلم	۳۳	۲۳/۶
	کاردانی	۲۱	۱۵
	کارشناسی	۶۳	۴۵
	کارشناسی ارشد	۲۱	۱۵
	دکتری	۲	۱/۴
	جمع	۱۴۰	۱۰۰
سابقه داوری	۵ سال و کمتر	۶۲	۴۴/۳
	۶ تا ۱۰ سال	۳۵	۲۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	۲۱/۴
	۱۶ تا ۲۰ سال	۸	۵/۷
	بیشتر از ۲۱ سال	۵	۳/۶
	جمع	۱۴۰	۱۰۰

از آنجایی که برای تحلیل فرضیه‌ها و مدل پژوهش از معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد، عدم وجود همخطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش یکی از مفروضات مدل‌سازی معادلات ساختاری است. چنانچه درجه همخطی بودن بالا باشد، این امر ممکن است موجب عدم دقت و بی‌ثباتی در برآورد ضرایب رگرسیون شود و برازش مدل را زیر سؤال ببرد. متداول‌ترین روش سنجش همخطی بررسی همبستگی متغیرهای مستقل پژوهش است؛ به طوری که همبستگی‌های بالاتر از ۰/۸۰ به عنوان وجود همخطی چندگانه تلقی می‌شود (۵۰). در پژوهش حاضر، طبق جدول ۲، همبستگی بین دو متغیر مستقل بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای برابر با ۰/۶۸۵ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است، اما این مقدار گویای عدم همخطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد.

## جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

Table 2. Correlation matrix between research variables

ابعاد	بهزیستی معنوی	مهارت‌های مقابله	کیفیت زندگی
بهزیستی معنوی	۱		
مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۶۸۵	۱	
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۹۷	۰/۶۰۱	۱

برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا<sup>۱</sup>، روایی واگرا<sup>۲</sup> و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی<sup>۳</sup>، ضرایب آلفای کرونباخ<sup>۴</sup> و پایایی ترکیبی<sup>۵</sup> است، بهره گرفته شد.

## جدول ۳. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

Table 3. Cronbach's alpha criteria, composite reliability and convergent validity of research variables

ابعاد	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراج شده
بهزیستی معنوی	۱۰	۰/۹۰۶	۰/۹۲۲	۰/۵۴۶
مهارت‌های مقابله‌ای	۲۷	۰/۸۷۳	۰/۸۷۸	۰/۶۴۹
کیفیت زندگی کاری	۲۲	۰/۸۸۳	۰/۸۹۲	۰/۶۹۸

طبق جدول ۳، هر سه متغیر پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ هستند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد قبول دانست. بررسی میانگین واریانس استخراج شده نیز حاکی از بالاتر بودن مقادیر از معیار ۰/۵ برای متغیرها و تأیید روایی همگرا است.

از سوی دیگر، استفاده از ماتریس فورنل-لارکر<sup>۶</sup> در جدول ۴، که همبستگی‌ها و جذر متوسط واریانس استخراج شده را روی قطر جدول نشان می‌دهد، حاکی از تأیید روایی واگرای مدل در سطح سازه است.

## جدول ۴. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

Table 4. Divergent validity according to Fornell and Larcker

سازه	بهزیستی معنوی	مهارت‌های مقابله‌ای	کیفیت زندگی کاری
بهزیستی معنوی	۰/۷۳۸		
مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۶۸۵	۰/۸۰۵	
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۹۷	۰/۶۰۱	۰/۸۳۵

بررسی بارهای عاملی (جدول ۵) نیز حاکی از مقادیر بالای ۰/۶ برای تمامی گویه‌های پرسشنامه‌ها بود که حاکی قابل قبول بودن سومین معیار پایایی است.

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
3. Factor load coefficients
4. Cronbachs Alpha
5. Composite Reliability
6. Fornell and Larcker



## جدول ۵. نتایج بار عاملی و معناداری سؤالات مدل اندازه‌گیری تحقیق

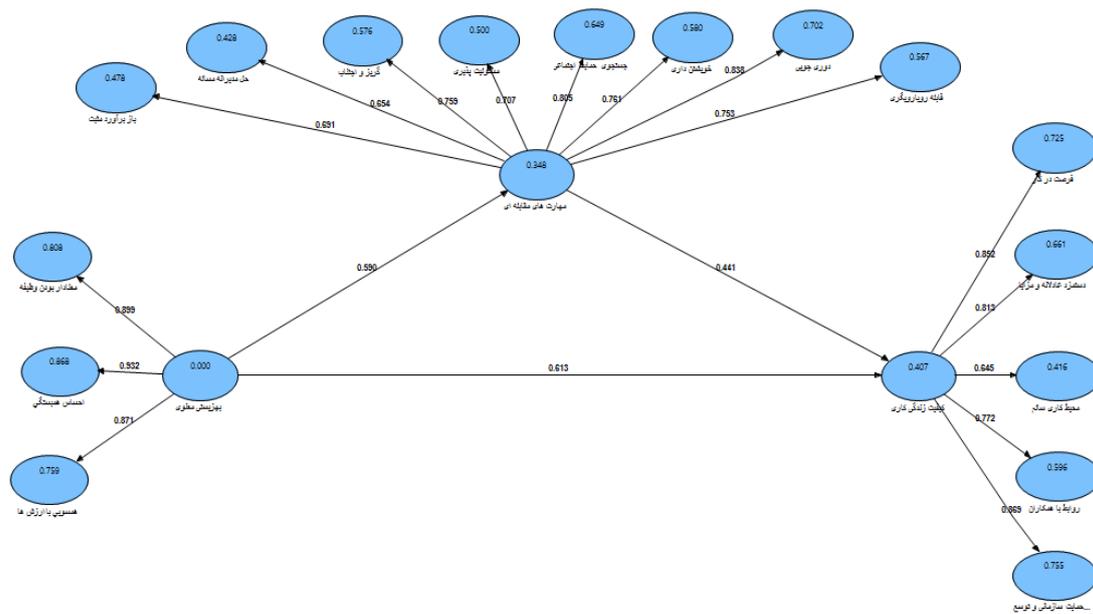
Table 5. The matrix of mutual factor loadings

مقدار تی	بار عاملی	متغیرهای آشکار	متغیرهای پنهان
۲۱/۵۰۸	۰/۸۰۴	Q1	کیفیت زندگی کاری
۳۳/۱۷۵	۰/۸۱۸	Q2	
۹/۴۰۵	۰/۸۱۱	Q3	
۲۲/۶۱۳	۰/۶۹۵	Q4	
۶۳/۸۷۵	۰/۸۶۰	Q5	
۵/۸۱۷	۰/۸۳۴	Q6	
۶/۳۷۴	۰/۸۲۵	Q7	
۱۴/۷۳۵	۰/۷۴۷	Q8	
۷۷/۷۹۸	۰/۷۶۵	Q9	
۱۰/۵۰۲	۰/۸۲۱	Q10	
۳۷/۷۴۲	۰/۰/۶۹۷	Q11	
۳۹/۱۸۲	۰/۸۷۴	Q12	
۷/۵۸۸	۰/۶۲۶	Q13	
۲۷/۲۳۳	۰/۶۷۷	Q14	
۲۹/۲۷۱	۰/۶۹۴	Q15	
۱۹/۲۵۳	۰/۸۵۳	Q16	
۸۴/۵۹۳	۰/۷۴۸	Q17	
۳۷/۲۵۶	۰/۸۰۶	Q18	
۹۰/۶۶۵	۰/۸۶۸	Q19	
۱۴/۷۸۵	۰/۹۰۸	Q20	
۸۴/۵۹۳	۰/۸۷۳	Q21	
۲/۱۲۱	۰/۷۹۷	Q22	
۴۶/۷۶۴	۰/۷۹۹	Q23	بهزیستی معنوی
۲۵/۱۵۶	۰/۸۰۴	Q24	
۷/۳۷۴	۰/۸۵۹	Q25	
۴۳/۸۹۴	۰/۶۷۸	Q26	
۳۶/۵۶۵	۰/۸۲۲	Q27	
۳/۲۵۸	۰/۷۵۵	Q28	
۳۴/۸۳۶	۰/۸۴۲	Q29	
۷/۶۷۱	۰/۸۴۱	Q30	
۸/۸۵۵	۰/۷۷۵	Q31	
۸/۱۰۵	۰/۷۷۸	Q32	
۱۰/۹۲۶	۰/۷۱۳	Q33	مهارت‌های مقابله‌ای
۴۵/۲۲۸	۰/۸۷۶	Q34	
۹۳/۱۹۴	۰/۷۴۱	Q35	
۴۲/۸۵۳	۰/۷۲۰	Q36	
۲۰/۷۸۲	۰/۹۲۳	Q37	
۴۶/۷۲۷	۰/۷۹۹	Q38	
۲۸/۷۵۸	۰/۹۶۹	Q39	
۲۰/۳۳۵	۰/۹۷۲	Q40	

مقدار تی	بار عاملی	متغیرهای آشکار	متغیرهای پنهان
۵/۶۵۸	۰/۹۷۸	Q41	
۱۷/۵۳۳	۰/۶۷۰	Q42	
۲۴/۵۰۴	۰/۷۱۰	Q43	
۱۳/۵۵۶	۰/۶۹۵	Q44	
۹۷/۲۸۴	۰/۷۳۳	Q45	
۹/۱۹۶	۰/۷۸۷	Q46	
۳/۱۱۴	۰/۷۹۴	Q47	
۶/۱۳۶	۰/۶۴۰	Q48	
۴/۱۹۶	۰/۶۵۲	Q49	
۳۶/۹۸۷	۰/۸۱۳	Q50	
۲۸/۹۸۹	۰/۸۴۴	Q51	
۶/۰۲۴	۰/۶۸۶	Q52	
۲۱/۵۷۵	۰/۶۳۶	Q53	
۷۶/۲۶۲	۰/۷۳۴	Q54	
۱۷/۶۰۴	۰/۸۴۳	Q55	
۴۳/۷۷۷	۰/۷۵۷	Q56	
۱۳/۳۸۶	۰/۸۴۲	Q57	
۲/۶۲۱	۰/۷۰۱	Q58	
۷/۵۲۷	۰/۸۰۴	Q59	

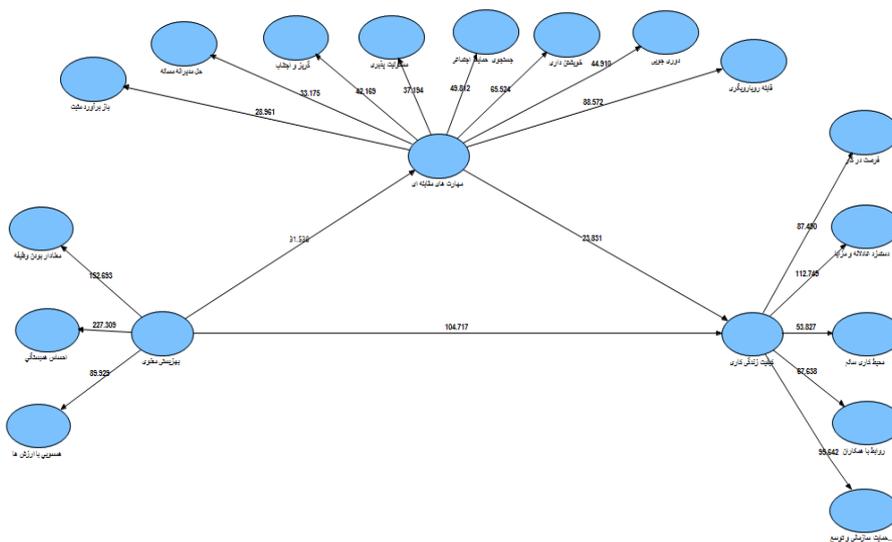
پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضمن اینکه در پژوهش حاضر از پرکاربردترین معیارها برای برازش مدل ساختاری استفاده شده است. این معیارها شامل ضریب معناداری، ضریب تعیین  $R^2$  و ضریب قدرت پیش‌بینی  $Q^2$  است.

اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضریب مسیر و معناداری آن است. مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (۵۱). ضرایب مسیر مدل اجرا شده در شکل ۲ و معناداری آنها در شکل ۳، ارائه شده است.



شکل ۲. ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری در حالت استاندارد  
 Figure 2. Path coefficient and structural model fit in standard model

همان طور که در مدل قابل ملاحظه است، متغیرهای برونزای مدل تأثیر قابل توجهی بر متغیرهای درونزا دارند



شکل ۳. برازش مدل ساختاری در حالت معناداری  
 Figure 3. Fitting the structural model in the significance mode

با توجه به ضرایب معناداری در شکل ۳، می توان بیان کرد که تمامی روابط بین متغیرهای مدل در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار هستند. به بیان دیگر، تمامی روابط بین متغیرهای مدل مورد تأیید قرار گرفته اند.

## جدول ۶. برازش مدل ساختاری پژوهش

Table 6. Fitting the research structural model

متغیر	مقدار R <sup>2</sup>	مقدار Q <sup>2</sup>	معیار نیکویی برازش (GOF)
مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۳۴	۰/۶۴	$\sqrt{R_{Average}^2 \times AVE_{Average}} = ۰/۴۹$
کیفیت زندگی کاری	۰/۴۰	۰/۶۹	

R<sup>2</sup> معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (۵۱). همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار R<sup>2</sup> برای متغیرهای مهارت‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۳۴ و ۰/۴۰ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، R<sup>2</sup> برای هر متغیر در سطح قوی ارزیابی می‌شود. همچنین Q<sup>2</sup> نیز قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که این معیار در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نمایند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن را دارد (۵۱). معیار Q<sup>2</sup> برای متغیرهای درون‌زای مهارت‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۶۴ و ۰/۶۹ محاسبه شده است که تا حدودی نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب متغیر برون‌زای بهزیستی معنوی دارد.

در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش<sup>۱</sup> استفاده شد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (۵۱). همان‌طور که جدول ۶ مشاهده می‌شود مقدار ۰/۴۹ برای معیار نیکویی برازش، برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند. در نهایت برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل پژوهش در جدول ۷ گزارش شد.

## جدول ۷. برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم

Table 7. Estimation of direct and indirect effects

نتیجه	سوبل تست	آماره t	ضریب مسیر	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
تأیید	-	۱۰۴/۷۱	۰/۶۱	کیفیت زندگی کاری	<---	بهزیستی معنوی
تأیید	-	۲۳/۸۳	۰/۴۴	کیفیت زندگی کاری	<---	مهارت‌های مقابله‌ای
تأیید	-	۳۱/۵۳	۰/۵۹	مهارت‌های مقابله‌ای	<---	بهزیستی معنوی
تأیید	$\frac{a*b}{\sqrt{(b^2*S^2a)+(a^2*S^2b)}} = ۳/۷۸$	۹/۸۵	۰/۲۴	کیفیت زندگی کاری	<--	بهزیستی معنوی <-- مهارت‌های مقابله‌ای

با توجه به نتایج جدول ۷ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد با توجه به آزمون سوبل مهارت‌های مقابله‌ای می‌تواند در رابطه بین بهزیستی معنوی با کیفیت زندگی کاری نقش واسطه‌ای داشته باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین بررسی نقش بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس بود. نتایج پژوهش نشان داد که بهزیستی معنوی بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های کاظمی و همکاران (۲۰۱۹)، اخروی و همکاران (۲۰۱۹)، زارعی (۲۰۱۸)، رئیسی و همکاران (۲۰۱۸)، مددی زاده و پورسلطانی زرنندی (۲۰۱۸) و زردشتیان و حسینی (۲۰۱۸)، (۳۶-۴۱)، همچنین با مطالعات صفان و همکاران (۲۰۲۴)، امینی و همکاران (۲۰۲۳)، کورنیادی و همکاران (۲۰۲۱) و اکبری و حسینی (۲۰۱۸)، (۳۳-۳۶) همخوانی است. افراد دارای بهزیستی معنوی شیوه زندگی سالم‌تری دارند، امیدوارتر هستند و از ثبات روانی و رضایت از زندگی بیشتری برخوردارند و در نتیجه کیفیت زندگی بالاتری دارند (۲۷). در مطالعات صورت گرفته و همچنین مطالعه حاضر مشخص شده است که وجود بهزیستی معنوی در کارکنان یکی از ایجاد کننده‌های کمال و آرامش در کار

است که از احساسات معنوی و ارتباط با خدا نشأت می‌گیرد و باعث افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شود. معنویت نیرویی فراهم می‌کند که بر حالات جسمی، احساسات، افکار و ارتباطات تأثیر می‌گذارد. بهزیستی معنوی به افراد در برابر اثرات منفی استرس کمک می‌کند و به صورت رضایت از ارتباط با یک وجود برتر تعریف می‌شود که به هدفمندی، رضایت از زندگی و کیفیت زندگی کاری می‌انجامد (۵۲). در این میان، داوران فوتبال با توجه به قضاوت‌های حساس خود ممکن است تحت فشار و استرس قرار گیرند و وجود معنویت و بهزیستی معنوی سبب اتصال افراد با یک منبع بی‌نهایت شده که در هر شرایطی از آن به عنوان پشتوانه یاد می‌کنند و با اتکا به این منبع فرد برای خود پیوندی معنوی با خدا ایجاد کرده و نتیجه آن کاهش اضطراب، استرس و افزایش کیفیت زندگی خواهد بود. نتایج پژوهش زارعی (۲۰۱۸) نشان داد بین معنویت محیط کار با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تقویت ارزش‌های معنوی در محیط کار و عملکرد مطلوب و سالم خانواده می‌تواند نقش مهمی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان داشته باشد (۳۹). صفان و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی در مورد معنویت سازمانی نشان داد که اگر معنویت در محل کار به عنوان بهترین عمل پذیرفته شده باشد، برای سازمانی که در پی تمرین و آموزش معنویت است، از لحاظ اقتصادی نیز بهتر است (۳۳). بهزیستی معنوی به بهبود روابط بین فردی در محیط کار نیز کمک می‌کند. افرادی که از بهزیستی معنوی بالایی برخوردارند، معمولاً دارای نگرش مثبت‌تری هستند و می‌توانند ارتباطات بهتری با سایرین برقرار کنند. این روابط مثبت می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری حمایت‌گر و سالم منجر شود که در آن افراد احساس امنیت و ارزشمندی کنند.

از دیگر نتایج پژوهش تأثیر مثبت و معنادار بهزیستی معنوی بر مهارت‌های مقابله‌ای داوران استان فارس بود. بهزیستی معنوی به‌طور مستقیم و مثبت بر مهارت‌های مقابله‌ای تأثیر می‌گذارد. این یافته پژوهش با نتایج جعفری و همکاران (۲۰۲۴) همراستا می‌باشد (۲۸). در دهه‌های اخیر بر نقش معنویت و متغیرهای مرتبط با آن نظیر بهزیستی معنوی در حوزه روانشناسی مثبت تأکید شده است (۲۸). افراد برخوردار از بهزیستی معنوی با این نگرش که خداوند آنان را یاری خواهد کرد، عوامل استرس‌زا را به عنوان عامل تهدید کننده در نظر نمی‌گیرند بلکه به طور مثبت از این موقعیت استفاده کرده و اعتماد به نفس و توانایی خود را در مقابله با مشکلات افزایش می‌دهند و از راهبردهای مناسب برای مقابله با شرایط استفاده می‌کنند. داوران فوتبال باید با آگاهی کامل از راهبردهای مختلف جهت تسلط به شرایط استرس‌زا اهتمام ورزند. داوران فوتبال معمولاً با فشارهای زیادی از جمله انتقادات عمومی، فشارهای رسانه‌ای و توقعات بالای تیم‌ها و تماشاگران مواجه هستند. در این شرایط، بهزیستی معنوی می‌تواند به عنوان یک منبع حمایتی عمل کند. افرادی که از بهزیستی معنوی بالاتری برخوردارند، معمولاً توانایی بیشتری در مدیریت استرس و فشار دارند. این افراد با استفاده از مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر، می‌توانند احساسات منفی را کنترل کرده و به جای واکنش‌های احساسی، تصمیمات منطقی‌تری بگیرند. علاوه بر این، بهزیستی معنوی می‌تواند به تقویت حس هدفمندی و معنا در کار داوران منجر شود. هنگامی که داوران احساس می‌کنند که کارشان دارای ارزش و معناست، بیشتر تمایل دارند تا با چالش‌ها روبرو شوند و از مهارت‌های مقابله‌ای خود به بهترین نحو استفاده کنند. این حس هدفمندی می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا در شرایط دشوار، از روش‌های مثبت مانند مدیتیشن، تفکر مثبت و ارتباط با دیگران بهره ببرند. به‌طور کلی، بهزیستی معنوی به عنوان یک عامل کلیدی در تقویت مهارت‌های مقابله‌ای داوران، به بهبود عملکرد آن‌ها در زمینه قضاوت و مدیریت فشارهای روانی کمک می‌کند.

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش حاکی از آن است که مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی کاری داوران استان فارس تأثیر معناداری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش رخمان (۲۰۲۱)، کمالی‌نژاد و همکاران (۲۰۲۱)، داکاستا و همکاران (۲۰۲۰)، معتمدی و همکاران (۲۰۲۰)، تقوایی‌نیا و محمدابراهیمی جهرمی (۲۰۲۰)، ندائی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی داشت (۲۲، ۲۳-۲۶، ۱۲). در واقع باید اذعان داشت که مقوله مهارت‌های مقابله‌ای از جمله مواردی می‌باشد که در مشاغل و سازمان‌های مختلف می‌تواند ایجاد کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان باشد. افرادی که مهارت‌های مقابله‌ای مناسب اعمال می‌کنند به رویدادهای استرس‌زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری می‌نگرند. در نتیجه اختلال‌های هیجانی کمتری در محیط کار تجربه می‌کنند و در نتیجه کیفیت زندگی بالاتری تجربه می‌کنند.



استفاده از شیوه‌های مقابله‌ای باعث می‌شود فرد مشکلات را به اجزا کوچک و قابل کنترل تبدیل نموده و در جستجوی اطلاعات و بررسی قسمت‌های مختلف مشکل و هدایت اعمال و رفتار برآید. داوران فوتبال برای اینکه بتوانند کیفیت زندگی خود را بالا ببرند لازم است که خودشان و مسئولین مربوطه به آموزش و آگاهی از مهارت‌های مقابله‌ای اهتمام ورزند. مهارت‌های مقابله‌ای به‌عنوان ابزارهایی برای مدیریت استرس و چالش‌ها در زندگی کاری، نقش مهمی در کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایفا می‌کنند. این مهارت‌ها شامل استراتژی‌های شناختی و رفتاری هستند که به افراد کمک می‌کنند تا با موقعیت‌های فشارزا و چالش‌برانگیز به‌طور مؤثرتر کنار بیایند. برای داوران فوتبال، که معمولاً با فشارهای زیادی از جمله انتقادات شدید، تصمیم‌گیری‌های سریع و مسئولیت‌های سنگین مواجه هستند، داشتن مهارت‌های مقابله‌ای قوی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها کمک کند. داورانی که از مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر استفاده می‌کنند، توانایی بیشتری در مدیریت استرس و فشارهای ناشی از قضاوت دارند. این مهارت‌ها می‌توانند شامل تکنیک‌های تنفس عمیق، تمرکز بر نقاط قوت خود و استفاده از حمایت اجتماعی باشند. علاوه بر این، مهارت‌های مقابله‌ای می‌توانند به ایجاد روابط مثبت‌تر بین داوران و سایر اعضای تیم کمک کنند. هنگامی که داوران به‌طور مؤثر با چالش‌ها و فشارها برخورد می‌کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که در تعاملات خود با بازیکنان و کادر فنی رفتارهای مثبت‌تری از خود نشان دهند. این روابط مثبت می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری سالم و حمایت‌گر کمک کند که در آن داوران احساس امنیت و ارزشمندی کنند. در نهایت، تقویت مهارت‌های مقابله‌ای نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری داوران کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش کارایی و رضایت کلی آن‌ها از شغل‌شان نیز منجر شود.

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بهزیستی معنوی به واسطه مهارت‌های مقابله‌ای بر کیفیت زندگی داوران فوتبال استان فارس تأثیر معناداری دارد. علاوه بر اینکه بهزیستی معنوی می‌تواند عامل مهمی در بهبود کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال باشد، نتایج حاکی از آن است که مهارت‌های مقابله‌ای نیز مکملی می‌باشد که می‌تواند با وجود بهزیستی معنوی در ایجاد و بالا بردن کیفیت زندگی داوران تأثیر مثبت داشته باشد. کیفیت زندگی کاری برای همه مشاغل و کارکنان و در سازمان‌های گوناگون همواره مورد توجه بوده است، از طریق بالا بردن کیفیت زندگی داوران فوتبال می‌توان شاهد کیفیت عملکرد و قضاوت‌های سالم‌تر و دور از فشار و استرس بود. در همین زمینه مومنی و شهنازی‌راد (۲۰۱۲) نشان دادند معنویت، تاب‌آوری و راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار ۳۸ درصد واریانس کیفیت زندگی را پیش‌بینی کرد. بین تاب‌آوری، معنویت و راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار با کیفیت زندگی رابطه مثبت وجود داشت. بین راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار با کیفیت زندگی رابطه منفی مشاهده شد. با توجه به این که متغیرهای تاب‌آوری، معنویت و راهبردهای مقابله‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای کیفیت زندگی هستند، می‌توان با ایجاد چنین ظرفیت‌هایی کیفیت زندگی را ارتقاء بخشید (۲۷).

به‌طور کلی باید اظهار داشت راز و نیاز با خدا، تجربه معنوی مثبت و مفید در کار، جهت‌گیری معنوی صحیح در امور، احساس نشاط معنوی در کارها و امور، احساس رضایت معنوی از کارها و امور روزمره، احساس نزدیکی به خداوند حین انجام کار، حس حضور خداوند در هر لحظه، نقش خداوند در بهزیستی و سلامتی، آرامش خاطر از آینده، رابطه معنوی و آرامش‌بخشی با خداوند در کارها و امور از جمله مواردی هستند که بهزیستی معنوی در کار را برای داوران ایجاد می‌کند و همچنین مواردی همچون مثبت و بانگیزه بودن، ناراحت نشدن از انتقادات بازیکنان، کادر فنی و رسانه‌ها، حفظ تمرکز در رقابت‌ها، استفاده از مهارت و استعداد لازم در کار داوری، تعیین اهداف، حفظ آرامش در موقعیت‌های تنش و استرس‌آور، مدیریت افکار مزاحم، اعتماد به نفس بالا، خودکنترلی، بهبود مهارت‌ها، مدیریت کردن موقعیت‌های غیرمنتظره و همچنین هدایت درست افکار و رهایی از فشار و استرس خارجی نیز مواردی هستند که مهارت‌های مقابله‌ای فرد را بالا برده و در مجموع با توجه به نتایج تحقیق حاضر برای اینکه کیفیت زندگی داوران بالا برود بهزیستی معنوی و مهارت‌های مقابله‌ای از جمله عوامل مهمی هستند که پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال می‌باشند. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت بهزیستی معنوی و همچنین مهارت‌های مقابله‌ای از عوامل مهم و مکمل در ایجاد و بالا بردن کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال استان فارس می‌باشند. کیفیت زندگی کاری برای داوران، فرصت کافی برای به روز شدن و ارتقا شغلی، محل کار مناسب برای فعالیت‌های حرفه‌ای و یادگیری، تعادل مناسبی بین کار و زندگی، توسعه مهارت‌ها و دانش داوری، قدرت تصمیم‌گیری، رفتار عادلانه، محیط کاری سالم، شرایط

کاری رضایت‌بخش، خرسندی، بهره‌وری و همچنین توسعه حرفه‌ای در کار داوری را به ارمغان خواهد آورد. برای آنکه مهارت‌های مقابله‌ای بتواند به کیفیت زندگی کاری داوران منجر شود، مکمل و توسعه دهنده آن برانگیختن و آموزش ابعاد معنوی در افراد می‌باشد که این مقوله می‌تواند به کیفیت زندگی بالاتر و ایده‌آل‌تری بیانجامد. لذا مسئولین و کمیته داوران با توجه به حساسیت و شرایط پرفشار داوری فوتبال لازم است تا برای بالا بردن کیفیت زندگی داوران اقداماتی از جمله کارگاه‌های خودکنترلی، مقابله با شرایط مختلف در اوقات حساس، تقویت حس روحانی و معنوی داوران، آنها را مورد رشد و توسعه قرار دهند. مسئولین مربوطه کلاس و کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای و آگاهی از مهارت‌های مقابله‌ای را برای داوران مهیا سازند. از جمله این موارد می‌توان به مثبت و با انگیزه بودن، ناراحت نشدن از انتقادات بازیکنان، کادر فنی و رسانه‌ها، حفظ تمرکز در رقابت‌ها، استفاده از مهارت و استعداد لازم در کار داوری، تعیین اهداف، حفظ آرامش در موقعیت‌های تنش و استرس‌آور، مدیریت افکار مزاحم، اعتماد به نفس بالا، خود کنترلی اشاره کرد.

**ملاحظات اخلاقی:** این پژوهش مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد است. تمامی موازین اخلاقی، صداقت و امانتداری در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده و در گزارش نتایج نیز هیچ گونه سوگیری انجام نشده واطمینان از محرمانه بودن اطلاعات نیز به داوران داده شده است.

**حامی مالی:** این تحقیق هیچگونه حمایت مالی ازهیچ سازمانی دریافت نکرده است.

**مشارکت نویسندگان:** تمامی نویسندگان در طراحی، پیاده‌سازی و نوشتن تمام بخش‌های این مطالعه مشارکت داشته‌اند. آنها به‌طورمشارکت در مطالعه پیشینه، روش‌شناسی، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و تفسیر نتایج، تدوین و بازبینی نسخه نهایی مقاله مشارکت نموده و نسخه نهایی را برای ارسال تأیید کرده‌اند.

**تعارض منافع:** هیچگونه تعارض منافی طبق اظهارات نویسندگان، در این پژوهش وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق با محققان همکاری نموده‌اند، به ویژه داوران محترم فوتبال استان فارس، تشکر و قدردانی نمایند.

## References

1. Sarlab R, Askariyan F, Asghar Pour H. Exchange Rate Pass-Through on Import Price Index of Iran Sports Goods: ARDL Pattern Approach. *Sport Management Studies*. 2018;10(50):17-36, <https://doi.org/10.22089/smrj.2018.4811.1929> [In Persain].
2. García-Sánchez IM. Efficiency and effectiveness of Spanish football teams: a three-stage DEA approach. *Central European Journal of Operations Research*. 2007;15:21-45, <https://doi.org/10.1007/s10100-006-0017-4>.
3. Zarif M, Naderiyan Jahromi M, Soltan Hosseini SM. Five-Dimensional Describes Problems of Iran Soccer Premier League Referees. *Sport Management Studies*. 2015;7(31):121-36 [In Persain].
4. Abdi H, Jalali Farahani M, Sajjadi N. A Comparative Study of Football Referees' Status in Iran and England. *Sport Management Journal*. 2010;2(4):119-35, [In Persian].
5. Poorsoltani Zarandi H, Alvandi R, SAYYADFAR M. The Role of Stress in the Relationship between Emotional Intelligence and Mental Health in Iran Premier League Football Referees. *Sport Management Journal*. 2015;7(4):559-73, <https://doi.org/10.22059/jsm.2015.55967>, [In Persain].
6. Azhdar A, Mohammadzadeh H. The Source of Stress in Iranian Professional Football Officials. *Olympic*[Internet]. 2009;17(1 (SERIAL 45)):47-55, [In Persian].
7. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee D-J. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*. 2010;63(1):20-6, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.006>.
8. Rabiee Mandejin MR, Ebadi Ghahremani M. Compilation of a Structural Model of Quality of Work Life Based on Variables of Psychological Capital and Sport Identity in Athletes. *Sport Psychology Studies*. 2020;9(33):89-108, <https://doi.org/10.22089/spsyj.2019.7580.1817>, [In Persain].



9. Heinonen S, Saarimaa R. Better job satisfaction through quality of work life—how can telework help. E Hong Lu & KW Alison Eds. 2009.
10. Karaaslan A, Aslan M. The relationship between the quality of work and organizational commitment of prison nurses. *Journal of Nursing Research*. 2019;27(3):e25, <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000286>.
11. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human resources for health*. 2012;10:1-13, <https://doi.org/10.1186/1478-4491-10-30>.
12. Nedaei A, Paghoosh A, Sadeghi-Hosnijeh A. Relationship between coping strategies and quality of life: Mediating role of cognitive emotion regulation skills. *Journal of Clinical Psychology*. 2016;8(4):35-48, <https://doi.org/10.22075/jcp.2017.2252> [In Persian].
13. Somerfield MR, McCrae RR. Stress and coping research: methodological challenges, theoretical advances, and clinical applications. *American psychologist*. 2000;55(6):620, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.620>.
14. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*, New York: Springer; 1984.
15. Aggarwal S, Kaur J, Kaur S. To assess the coping strategies used among significant family members of patients with end-stage renal failure undergoing hemodialysis. *Baba Farid University Nursing Journal*. 2017;12(1):49-52.
16. Robert Stephen Weinberg PAR. *Psychology arbitration*. Tehran: Omid Danesh publisher.
17. Louvet B, Campo M. Do high emotional intelligence soccer referees better cope with competitive stressors? *Movement & Sport Sciences-Science & Motricité*. 2019(3):17-26, <https://doi.org/10.1051/sm/2019013>.
18. Warner S, Tingle JK, Kellett P. Officiating attrition: The experiences of former referees via a sport development lens. *Journal of Sport Management*. 2013;27(4):316-28.
19. Pietraszewski P, Rocznik R, Maszczyk A, Grycmann P, Roleder T, Stanula A, et al. The elements of executive attention in top soccer referees and assistant referees. *Journal of Human Kinetics*. 2014;40:235, doi: 10.2478/hukin-2014-0025.
20. Hasani F, Shahabi Kaseb MR, Zeidabadi R. Psychometric Properties of Persian Version of Athletes Coping Strategies Questionnaire in Competitive Sport. *Sport Psychology Studies*. 2015;3(10):1-24, [In Persian].
21. Voight M. Sources of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2009;25(1):91-101, <https://doi.org/10.1002/smi.1231>.
22. Rokhman W, editor Pengaruh Quality of work life terhadap kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan stres kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2012.
23. da Costa BGG, Chaput J-P, Lopes MVV, da Costa RM, Malheiros LEA, Silva KS. Association between lifestyle behaviors and health-related quality of life in a sample of Brazilian adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(19):7133, <https://doi.org/10.3390/ijerph17197133>.
24. Moatamedy A, Aazami Y, Rostami M, Jalalvand M. The quality of life in retirement: The role of personality traits, coping strategies, and religious attitudes. *Aging Psychology*. 2020;6(3):217-05, <https://doi.org/10.22126/jap.2020.3545.1296>.
25. Kamalinedjad F, Rafiepoor A, Sabet M. The mediating role of lifestyle in the relationship between coping strategies and quality of life in cardiovascular patients: A path analysis study. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*. 2021;8(4):348-58, <http://dx.doi.org/10.29252/ijhehp.8.4.348>, [In Persian].
26. Taghvainiya A, Mohamad Ebrahimi Gahromi S. The Mediating Role of Coping Strategies in the Relationship between Emotional Dysregulation and Quality of Life in Disabled Veterans with Post-Traumatic Stress Disorder. *Military Psychology*. 2020;10(40):5-19, <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25885162.1398.10.40.1.6>, [In Persian].



27. Momeni K. Relationship of Spirituality, resiliency, and coping strategies with quality of life in university students. *International Journal of Behavioral Sciences*. 2012;6(2):97-103, **[In Persian]**.
28. Jafari E, Bagherzadeh F, Salmani A, Pourmohseni F. The role of spiritual well-being and coping strategies with the anxiety of coronavirus disease in military personnel. *Military Psychology*. 2024;15(1):93-114, <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25885162.1403.15.1.5.7> **[In Persian]**.
29. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 2000;9(2):134-45, <https://doi.org/10.1177/105649260092008>.
30. Gibbons, P. Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. *Work and spirit: A reader of new spiritual paradigms for organizations*. 2000;2000(1):111-31.
31. Hawks SR, Goudy MB, Gast JA. Emotional eating and spiritual well-being: a possible connection? *American Journal of Health Education*. 2003;34(1):30-3, <https://doi.org/10.1080/19325037.2003.10603522>.
32. Abbasi M, Azizi F, SHAMSI GE, Naserirad M, AKBARI LM. Conceptual definition and operationalization of spiritual health: A methodological study. 2012, **[In Persian]**.
33. Safaan E, Sleem W, EL-Wkeel N. Spiritual Well Being and Its Relation with Quality of Work Life and Caring Behavior among Nurses. *Mansoura Nursing Journal*. 2024;11(1):295-306, <https://doi.org/10.21608/mnj.2024.350341>.
34. Amini M, Gheibizadeh M, Kalboland MM, Sharhani A. Investigating the predictive role of spiritual health, social support, and quality of life in self-care behaviors among heart failure patients. *Journal of Education and Health Promotion*. 2023;12(1):438, [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_1467\\_22](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1467_22) **[In Persian]**.
35. Kurniady DA, Widodo M, Rachman TT, Thahir M, Jahari J, Komariah A. Studying the role of Spirituality in quality of work life amongst Muslim employees in Indonesia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*. 2021;77(1), <https://www.ajol.info/index.php/hts/article/view/233092>.
36. Akbari M, Hossaini SM. The relationship of spiritual health with quality of life, mental health, and burnout: The mediating role of emotional regulation. *Iranian journal of psychiatry*. 2018;13(1):22, **[In Persian]**.
37. Kazemi N, Sajjadi H, Bahrami G. Quality of Life in Iranian Elderly. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*. 2019;13(5):518-33, <http://dx.doi.org/10.32598/SIJA.13.Special-Issue.518> **[In Persian]**.
38. Akhravi AH, Farhadipour M. Challenges and solutions for improving work-life quality and balance. *The first international conference on religion, Spirituality, and quality of life*. 2019, **[In Persian]**.
39. Zarei S. Role of Workplace Spirituality and Family Functioning in Prediction of Work Life Quality among Sport and Youth Ministry Employees. 2018, 5(2), 291-308, <https://doi.org/10.22044/shm.2018.6709.1693>, **[In Persian]**.
40. Raeisi M, Kakaee M, Reisi S. The determination of the relation between spiritual intelligence and hopefulness and quality of life of male and female in humanism and mathematical sciences, Payam Noor University of Ardal town. *Journal of Rooyesh-e-Ravanshenasi*. 2018;7(1):237-57, <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2383353.1397.7.1.6.5> **[In Persian]**.
41. Madadi Zadeh M, Poursoltani Zarandi H. Studying and Status Determination of the Employees' Organizational Spirituality Capabilities in General Administration of Sport and Youth in Kerman Province. *Sport Management Journal*. 2018;10(2):366-55, <https://doi.org/10.22059/jsm.2019.215734.1694> **[In Persian]**.
42. Zardoshtian S, Hosseini M. Role of Authentic leadership style components in staff's Spirituality at work in Sports and Youth Offices in Kermanshah Province. 5(2), 203-215, 2018, <https://doi.org/10.22044/shm.2018.5114.1437> **[In Persian]**.
43. Chib S. Quality of work life and organizational performance parameters at workplace. *SEGi Rev*. 2012;5(2):36-47, <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>.
44. Farahbakhsh S. The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;46:31-5, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.062> **[In Persian]**.



45. Kim S, Yip WC. Sports referees' career commitment as a mediator between quality of work life (QWL) and turnover intent. *International Journal of Applied Sports Sciences*. 2018;30(2), <https://doi.org/10.24985/ijass.2018.30.2.160>.
46. Smith RE, Schutz RW, Smoll FL, Ptacek J. Development and validation of a multidimensional measure of sport-specific psychological skills: The Athletic Coping Skills Inventory-28. *Journal of sport and exercise psychology*. 1995;17(4):379-98, <https://doi.org/10.1123/jsep.17.4.379>.
47. Barzegar RA, Devsarnaz B. Validation of the ACSI-28 coping skills questionnaire among elite baseball players in Iran. *The first national conference on new achievements in physical education and sports*, 2015, **[In Persian]**.
48. Ilgan A, Ata A, Zepeda SJ, Ozu-Cengiz O. Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *Journal of Human Sciences*. 2014;11(2):114-37.
49. Najafi H, Zaheb Babolan A, Khaleghkhah A, Moeinikia M. Examining the Validity and Reliability of Teachers' Work Life Quality Measurement Tool. *Educational Measurement and Evaluation Studies*. 2018;8(22):51-77, **[In Persian]**.
50. Golparvar M, Darayi N, Khayyatan F. Constructing Islamic spiritual capital and spiritual well-being short-form scales. *Religious Anthropology*. 2015;11(32):167-88, **[In Persian]**.
51. Mohsenin Shahriar, Esfidani Mohammad, *Structural equations based on a partial least squares approach with the help of Smart-PLS software*. Tehran, Iran: Institute of Mehrban Publishing; 2014, **[In Persian]**.
52. Mirkamali SM, Narenji Sani MS F. A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the University of Tehran and Sharif University of Technology faculty members. *Quarterly journal of research and planning in higher education*. 2023;14(2):71-101, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.223>, **[In Persian]**.

