

تاثیر تضاد کار، اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی بر کارایی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران

سپیده شوقیان

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر تضاد کار، اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی بر کارایی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران بود. پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع مدلسازی معادلات ساختاری بود و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۱۳۵۰ نفر بود. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد تضاد مبتنی بر زمان با اوقات فراغت سائور و همکاران (۲۰۱۲)، تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت سائور و همکاران (۲۰۱۲)، فشار کاری اسپکتور و همکاران (۱۹۹۸)، فرهنگ بخش-بندی یون و همکاران (۲۰۱۲)، نگرش رفتاری اوقات فراغت تکسیرا و همکاران (۲۰۱۳) و پرسشنامه محقق ساخته از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. هم چنین در این پژوهش از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و نرم افزار Smart Pls نسخه ۳ نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که فشار کاری بر نگرش رفتاری اوقات فراغت در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران تاثیر معنادار ندارد. در حالی که فرهنگ بخش‌بندی بر نگرش رفتاری اوقات فراغت در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران ایران تاثیر مثبت معنادار دارد. هم‌چنین، تاثیر تضاد مبتنی بر زمان بر نگرش رفتاری اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در استخرهای خصوصی شهر تهران تاثیر معناداری ندارد. علاوه بر این، تاثیر تضاد مبتنی بر خستگی بر نگرش رفتاری اوقات فراغت منفی اما بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران تاثیر معناداری نداشت. در نهایت، نگرش رفتاری اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران تاثیر مثبت معناداری داشت و مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار بود. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود مدیران استخرهای خصوصی شهر تهران تسهیلات ویژه و از جمله کاهش ساعات کاری در برخی روزهای هفته و برگزاری همایش‌های خانوادگی را برای کارکنان ارائه دهند.

واژه‌های کلیدی: تضاد کار - اوقات فراغت، فعالیت بدنی، کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران

مقدمه

در اوایل ۱۹۷۰ که مصادف با دوره رشد و توسعه اقتصادی بود تحقیقات انجام شده بر روی گذران اوقات فراغت^۱ بیش از آنکه به گذشته فراغت توجه داشته باشد به برنامه‌ریزی برای آینده توجه داشت. لذا به تدریج توجه به تاریخچه اوقات مورد غفلت قرار گرفته و بیش از آن به خود افراد در ارتباط با کار و اوقات توجه شد. امروزه اوقات فراغت برای انسان‌ها رفته رفته تبدیل به اصطلاحی شده که در قالب آن هر چه بیشتر به دنبال آزادی و استقلال در عملکرد می‌گردد (گرین‌هاوس^۲ و همکاران، ۱۹۸۵). یکی از مسائل بسیار مهمی که در زندگی همه انسان‌ها در کنار کار و فعالیت‌های روزانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، و چگونگی گذران آن است. اوقات فراغت، ساعاتی است که برای تجدید قوا، رفع خستگی، استراحت، تفریح و لذت از زندگی به کار گرفته می‌شود. البته شاید این مقوله از نظر بسیاری از افراد چندان مهم و با ارزش تلقی نشود اما به جرأت می‌توان گفت همان طور که نوع شغل و میزان دقت و توجه افراد به شغل‌شان در زمان انجام آن می‌تواند باعث رشد و توسعه جامعه شود، به همان نسبت چگونگی گذران اوقات فراغت و اختصاص دادن زمان خاص به شکل صحیح و منطقی به اوقات فراغت هم می‌تواند در جای خود باعث رشد و ارتقای تک تک افراد در زندگی شخصی و اجتماعی شود (یمینی، ۱۳۹۱).

طبق الگوی سنتی، کار و شغل افراد تعیین کننده رفتارهای فراغت ایشان پنداشته می‌شود. اما به تدریج شواهدی برای این نظر و حتی تردید در کارآمدی متغیرهای سن، جنسیت و طبقه اجتماعی برای تبیین الگوهای رفتار فراغت به دست آمد (اشراقی و همکاران، ۱۳۹۲). ایجاد تعادل بین کار و اوقات فراغت به شدت اهمیت یافته است. تضاد کار اوقات فراغت^۳ در دو حوزه پژوهشی و کسب و کار توجهات زیادی را معطوف خود ساخته است (سائور^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). تضاد بین نقش‌های شغلی و غیرشغلی هنگامی رخ می‌دهد که نقش‌ها در کار و زندگی نامتناسب باشند و وقتی این تضاد افزایش می‌یابد که توزیع زمان برای کار، خانواده و اوقات فراغت ناعادل باشد (تامسون^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، افراد به احتمال زیاد برای ایجاد تعادل و توالی در منابع موجود برای حوزه‌های کاری و غیرکاری، دچار معضلات دوگانه منحصراً به فرد می‌شوند، زیرا حوزه‌های کاری و غیرکاری (مانند کار و خانواده، کار و اوقات فراغت) به دلیل محدودیت زمانی و انرژی افراد ممکن است تضاد یا تقابل ایجاد کند (گائو^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

درواقع تضاد کار و اوقات فراغت نوعی از تعارضات درون شغلی است که در آن فشارهای ناشی از نقش‌های شغلی و اوقات فراغت از جهات خاصی از جمله تضاد بین تضاد کار با اوقات فراغت و تضاد اوقات فراغت با کار ناسازگار هستند (سائور^۷ و همکاران، ۲۰۱۲). لین و همکاران (۲۰۱۳) تضاد کار اوقات فراغت را به عنوان احساس فشار کارکنان از تداخل کار با حضور در اوقات فراغت به دلیل نیاز به کار در شیفت‌های مختلف تعریف کرد. تضاد کار اوقات فراغت به سه شکل صورت می‌گیرد: تضاد مبتنی بر زمان^۸، تضاد مبتنی بر

1 . Leisure time

2 . Greenhaus

3 . work-leisure conflicts

4 . Tsaour

5 . Thompson

6 . Gao

7 . Tsaour

8 . Time-based

خستگی^۱ و تضاد مبتنی بر رفتار^۲ (سائور و همکاران، ۲۰۱۲). تضاد مبتنی بر زمان زمانی اتفاق می‌افتد که فرد تحقق نیازهای اوقات فراغت (یا کار) را در نتیجه اختصاص زمان زیادی به کار (یا اوقات فراغت) دشوار بداند. در حالی که تضاد مبتنی بر فشار زمانی اتفاق می‌افتد که فشار ناشی از کار (یا اوقات فراغت) تحقق مطالبات را در حوزه اوقات فراغت (یا کار) دشوار می‌کند (گائو و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی تضاد مبتنی بر زمان نیز زمانی اتفاق می‌افتد که فشار و محدودیت زمانی مرتبط با یک نقش از تحقق انتظارات نقش‌های دیگر ممانعت کند (گرین‌هاوس^۳ و همکاران، ۱۹۸۵). بنابراین، زمان به عنوان یک منبع ثابتی است که توسط افراد برای برآورده ساختن نیازهای مختلف‌شان بایستی مدیریت شود. علاوه بر زمان، فرهنگ بخش‌بندی^۴ یکی از عوامل موثر بر تضاد کار اوقات فراغت معرفی شده است (گائو و همکاران، ۲۰۱۸). بخش‌بندی کار زندگی به میزانی اشاره دارد که کارکنان قادر به انجام مجزای نقش‌های کاری و خانوادگی هستند (یون^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، ایجاد و طراحی تقسیم‌بندی دقیق بین کار و زندگی می‌تواند به جلوگیری از ایجاد تداخل در حوزه‌های کاری و غیر کاری منجر شود و ایجاد تعادل بین کار و زندگی را تسهیل سازد (کلارک، ۲۰۱۸). در این راستا، سیمونز و همکاران (۲۰۲۰) ادعان داشتند که کارکنانی که بتوانند بین نقش‌های شغلی، خانوادگی و تفریحی حد و مرزهای قوی‌تری را تعیین کنند می‌توانند در ایجاد تعادل مطلوب بین این حوزه‌ها موفق‌تر باشند.

از طرفی ورزش و فعالیت بدنی نقش بسیار مهمی در سلامت عمومی مردم دارد و یک عنصر حیاتی در جوامع امروزی می‌باشد و باعث افزایش کیفیت زندگی می‌شود. بیماری و ناتوانی که در اثر بی‌حرکی ایجاد می‌شود باعث افزایش رنج‌های بشری می‌شود و به کیفیت زندگی انسان آسیب می‌رساند. مردمی که به سبک زندگی غیر فعال تشویق می‌شوند اساساً خطرات ابتلا به یک سری از بیماری‌ها مثل بیماری‌های قلبی و... را افزایش می‌دهند. ورزش همانند تمامی پدیده‌های دیگر، آثار و پیامدهای فردی و اجتماعی متعددی را به دنبال دارد. احساس خوب بعد از فعالیت ورزشی و تحولات درونی مثبت بعد از ورزش، به شکل گسترده‌ای مورد توجه قرار گرفته و گزارشات زیادی در مورد نتایج مثبت آن وجود دارد (حسینی ۱۴۰۲). برخی از پژوهشگران اعتقاد دارند که فعالیت‌های جسمانی و ورزشی نقش موثری در آزادسازی عضلات از فشارهای ناشی از عوامل درونی و محیطی داشته و موجب می‌گردد که فرد در برخوردهایش از خود واکنشی سازگارانه تر نشان دهد. به عبارت دیگر به سبب ایجاد مسئله تخلیل تنش‌ها و آرامشی که در طی آن حاصل می‌آید موجب می‌شود که بسیاری از افراد اوقات فراغت خود را صرف ورزش نمایند (همتی نژاد ۱۴۰۱).

با توجه به این که در سازمان‌های خصوصی ایران به دلیل برخی محدودیت‌ها و از جمله ساعات کاری، جلسات، هنجارها و فرهنگ‌های حاکم بر سازمان‌ها و همچنین، محدودیت‌های قانونی در این حوزه عملاً به برنامه‌های اوقات فراغت در حین کار و یا در محیط‌های کاری توجهی نشده است و به شدت مورد غفلت واقع شده است. شاید این مشکل به دلیل مشکلات و محدودیت‌های فراوانی است که در این حوزه وجود دارد، اما نکته قابل تامل و مبهم این مسئله مربوط به جنبه احساس تضاد بین کار و اوقات فراغت در محیط‌های کاری

1. Strain-based

2. Behavior-based

3. Greenhaus

4. Segmentation culture

5. Yun

در دیدگاه مسئولین امر و حتی خود کارکنان است که به نظر می‌رسد منشأ اصلی مشکلات در این حوزه می‌باشد. به دلیل نوع رفتارهایی که در محیط‌های کاری کارکنان بایستی آن‌ها را رعایت کنند و تفاوت موجود بین این رفتارها با رفتارهای حین اوقات فراغت به نظر می‌رسد منجر به بروز تضادی شده است که از لحاظ رفتاری مانع از مشارکت در اوقات فراغت می‌شود. از سوی دیگر، به دلیل حجم بالای کار در برخی پست‌های سازمانی و طولانی بودن و حتی چند شیفته بودن شغل برخی از کارکنان و نیز ترجیح کارکنان به اضافه کاری که منجر به صرف کردن زمان بیشتر به نقش‌های شغلی فرد می‌شود منجر به ایجاد تضادهایی برای سایر نقش‌ها و از جمله حضور در برنامه‌های اوقات فراغت می‌گردد، از این‌رو به نظر می‌رسد یکی از معضلات و مشکلات محیط‌های کاری و کارکنان ادراک تضاد بین برخی رفتارها، نقش‌ها و همچنین محدودیت‌ها زمانی است که از انجام فعالیت بدنی در اوقات فراغت کارکنان جلوگیری می‌کند. لذا محقق با در نظر گرفتن مطالب بیان شده در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است تا تاثیر تضاد کار، اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی بر کارایی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران را مورد بررسی قرار دهد.

روش شناسی

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. از لحاظ زمان نیز مقطعی بود. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان اتخرهای خصوصی شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۱۱۵۰ نفر بود. بر همین اساس حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۴۵ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و سپس تصادفی ساده انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های متنوعی استفاده شد.

پرسشنامه تضاد مبتنی بر زمان با اوقات فراغت که شامل ۷ گویه و توسط سائور و همکاران (۲۰۱۲) طراحی و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۱۰ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۱۰ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط گائو و همکاران (۲۰۱۸) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شد

پرسشنامه تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت که شامل ۸ گویه و توسط سائور و همکاران (۲۰۱۲) طراحی و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۱۰ درجه‌ای به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط گائو و همکاران (۲۰۱۸) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شد.

پرسشنامه فشار کاری که شامل ۵ گویه و توسط اسپکتور و همکاران (۱۹۹۸) طراحی و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط گائو و همکاران (۲۰۱۸) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شد.

پرسشنامه فرهنگ بخش‌بندی که شامل ۴ گویه و توسط یون و همکاران (۲۰۱۲) طراحی و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی

تاییدی توسط گائو و همکاران (۲۰۱۸) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شد.

پرسشنامه نگرش رفتاری اوقات فراغت که شامل ۶ گویه و توسط تکسیرا و همکاران (۲۰۱۳) طراحی و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط گائو و همکاران (۲۰۱۸) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شد.

پرسشنامه رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی که شامل ۱۷ گویه و به صورت محقق ساخته و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۷۷ شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی، درصد، میانگین داده‌ها، انحراف استاندارد، کمترین، بیشترین محاسبه و نتایج در جداول ارائه شد. جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی استفاده شد برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تاییدی و برای بررسی مدل تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری این تحقیق از نسخه ۲۴ نرم افزار SPSS و نسخه ۳ نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش تعداد ۳۸۴ نفر از مشتریان عضو استخرهای خصوصی ورزشی شهر تهران شرکت نمودند که آمار توصیفی آنها در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۱. توصیف جمعیت شناختی تحقیق

شاخص	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۵۴
	زن	۱۱۶
تاهل	مجرد	۲۱۳
	متاهل	۱۵۷
سن	بین ۱۸ تا ۲۰ ساله	۷۵
	بین ۲۱ تا ۳۰ ساله	۱۴۵
	بین ۳۱ تا ۴۰ ساله	۱۱۵
	بین ۴۱ تا ۵۰ ساله	۳۴
	بالاتر از ۵۰ سال	۱
تحصیلات	زیردیپلم	۴۴
		۱۱/۹

^۱ . Partial Least Squares (PLS)

۱۴/۹	۵۵	دیپلم
۳۵/۹	۱۳۳	فوق دیپلم
۳۳/۸	۱۲۵	لیسانس
۳/۵	۱۳	فوق لیسانس و بالاتر

بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق

جدول ۲. بررسی وضعیت فشار کاری

متغیرهای تحقیق	میانگین فرضی	میانگین ن	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
فشار کاری	۳	۳/۲۵	۱/۱۲	۱/۰۰	۵/۲۱
فرهنگ بخش‌بندی	۳	۲/۸۲	۰/۸۳	۱/۰۱	۵/۰۲
تضاد مبنی بر زمان برای اوقات فراغت	۵/۳۲	۵/۱۶	۱/۸۰	۱/۰۰	۹/۵۷
تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت	۵/۳۰	۴/۶۶	۲/۲۵	۱/۱۰	۹/۶۲
نگرش رفتاری اوقات فراغت	۳/۳	۳/۱۲	۰/۸۵	۱/۰۰	۵/۰۰
رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	۳/۲	۳/۱۵	۰/۷۸	۱/۰۰	۵/۰۰

با توجه به نتایج جدول ۲ و مقایسه میانگین‌های به دست آمده مشاهده می‌شود که فشار کاری از میانگین فرضی بیشتر است، فرهنگ بخش‌بندی از میانگین فرضی کمتر است، تضاد مبنی بر زمان برای اوقات فراغت از میانگین فرضی کمتر است تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت از میانگین فرضی کمتر است، نگرش رفتاری اوقات فراغت از میانگین فرضی بالاتر است و رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی از میانگین فرضی بالاتر است.

آزمون نرمالیت

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ± ۲ حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق بود.

آزمون مدل اندازه‌گیری

برای این منظور از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

جدول ۳. وزن‌های رگرسیون استاندارد شده مدل پیش‌فرض

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
فشار کاری با نگرش رفتاری اوقات فراغت	۰/۱۳۰	۱/۵۰۱	۰/۱۳۲
فرهنگ بخش‌بندی با نگرش رفتاری اوقات فراغت	۰/۲۲۸	۴/۲۲	۰/۰۰۱
فرهنگ بخش‌بندی با نگرش رفتاری اوقات فراغت	۰/۲۲۸	۴/۲۲	۰/۰۰۱
تضاد مبتنی بر زمان با نگرش رفتاری اوقات فراغت	۰/۱۶۵	۱/۲۹	۰/۱۷۵
تضاد مبتنی بر خستگی با نگرش رفتاری اوقات فراغت	-۰/۲۲۵	۲/۸۰	۰/۰۰۴
تضاد مبتنی بر زمان با رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	۰/۰۸۱	۰/۶۲۹	۰/۵۲۹
تضاد مبتنی بر خستگی با رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	۰/۱۴۵	۱/۸۸۹	۰/۰۵۹
نگرش رفتاری اوقات فراغت با رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	-۰/۲۲	۳/۵۹۰	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳. وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی و نسبت بحرانی و هم‌چنین سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که: فشار کاری بر نگرش رفتاری اوقات فراغت، تضاد مبتنی بر زمان بر نگرش رفتاری اوقات فراغت، تضاد مبتنی بر زمان بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی و تضاد مبتنی بر خستگی بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران تاثیر معنادار ندارد. اما نگرش رفتاری اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی، فرهنگ بخش‌بندی بر نگرش رفتاری اوقات فراغت و تضاد مبتنی بر خستگی بر نگرش رفتاری اوقات فراغت در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران تاثیر معنادار دارد.

بحث و نتیجه گیری

اسکولر و همکاران (۲۰۱۸) اذعان می‌دارند که زندگی سازمانی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. در چنین شرایطی، در سازمان‌ها و ادارات تفریحات ورزشی به عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم و شادابی و نشاط محسوب می‌شود تا علاوه بر بالا بردن توان کاری، برای رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد نیز مؤثر واقع شود. از طرفی، طبق نظر والکر و همکاران (۲۰۰۸) نگرش اوقات فراغت، رفتار واقعی افراد در اوقات فراغت نیست، اما نشان دهنده انگیزش درونی افراد است و می‌تواند مشارکت واقعی در فعالیت‌های اوقات فراغت را پیش‌بینی کند. لذا، براین اساس و در توجیه عدم معناداری تاثیر فشار کاری بر نگرش رفتاری اوقات فراغت در کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران میتوان چنین اذعان داشت که از دیدگاه شرکت کنندگان در این تحقیق انگیزه آن‌ها برای شرکت در فعالیت‌های بدنی در اوقات فراغت تحت تاثیر عامل فیزیولوژیکی و جسمانی و خستگی ناشی از فشار کاری نیست و احتمالاً دلایل دیگری از جمله کاهش وزن، سبک زندگی سالم، بازیابی روحی روانی و ... در نگرش و انگیزه کارکنان نسبت به شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت مؤثر است. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر

ویویان^۱ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تاثیر فشار کاری و متغیرهای روان‌شناختی بر نگرش نسبت به اوقات فراغت در دانشجویان دانشگاه‌های دولتی کشور نیجریه انجام دادند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین فشار کاری با نگرش نسبت به اوقات فراغت رابطه منفی معنادار وجود دارد. گائو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان کار و اوقات فراغت در تایوان نشان داد که فشار کاری بر رضایت از اوقات فراغت تاثیر منفی معناداری دارد.

گائو و همکاران (۲۰۱۸) فرهنگ بخش‌بندی را یکی از عوامل موثر بر تضاد کار اوقات فراغت معرفی کرده است. از دیدگاه یون و همکاران (۲۰۱۲) بخش‌بندی کار زندگی میزان و درجه‌ای است که کارکنان قادر به انجام مجزای نقش‌های کاری و خانوادگی هستند. بنابراین، براساس این تعریف می‌توان چنین ادعان داشت که کارکنانی که با ایجاد و طراحی تقسیم‌بندی دقیق بین کار و اوقات فراغت بتوانند از ایجاد تداخل در حوزه های کاری و فراغتی جلوگیری کنند و ایجاد تعادل بین کار و اوقات فراغت را تسهیل سازند، نگرش مثبت‌تری را نسبت به اوقات فراغت پیدا می‌کند و انگیزه بیشتری را برای شرکت در فعالیت‌های بدنی در اوقات فراغت کسب می‌کنند. در این راستا، سیمونز و همکاران (۲۰۱۶) ادعان داشتند که کارکنانی که بتوانند بین نقش‌های شغلی، خانوادگی و تفریحی حد و مرزهای قوی‌تری را تعیین کنند می‌توانند در ایجاد تعادل مطلوب بین این حوزه‌ها موفق‌تر باشند. علاوه بر این، کراپلی و همکاران (۲۰۰۹) ادعان می‌دارند که کارکنانی که کار و اوقات فراغت را به عنوان دو حوزه جداگانه تلقی می‌کنند، در حین زمان‌ها و فعالیت‌های اوقات فراغت‌شان خودشان را از محیط‌های استرس‌زا جدا شده می‌دانند، لذا براساس این ادعا می‌توان یافته این تحقیق را چنین توجیه کرد که احتمالاً کارکنان شرکت کننده در این تحقیق از طریق بخش‌بندی برنامه‌های کاری و فعالیت بدنی در اوقات فراغت و ایجاد تعادل بین این دو مقوله می‌توانند خودشان را محیط پراسترس شغلی جدا کنند و همین امر منجر به نگرش مثبت نسبت به فعالیت بدنی در اوقات فراغت شده است.

گائو و همکاران (۲۰۱۸) ادعان می‌دارند که تضاد مبتنی بر زمان زمانی اتفاق می‌افتد که فرد تحقق نیازهای اوقات فراغت را در نتیجه اختصاص زمان زیادی به کار دشوار بداند. براساس یافته‌های پژوهش حاضر که حاکی از عدم تاثیر معنادار تضاد مبتنی بر زمان بر نگرش به اوقات فراغت بود می‌توان چنین استدلال کرد که کارکنان وزارت ورزش و جوانان الزام و نیازی را برای اختصاص مدت زمان زیاد و به ویژه از زمان‌های کاری و یا مدت زمانی که بین زمان‌های کاری آن‌ها با فعالیت بدنی در اوقات فراغت‌شان ایجاد کند، ادراک نمی‌کنند. از طرفی، تضاد بین نقش‌های شغلی و غیرشغلی هنگامی رخ می‌دهد که نقش‌ها در کار و زندگی نامتناسب باشند و وقتی این تضاد افزایش می‌یابد که توزیع زمان برای کار، خانواده و اوقات فراغت ناتعادلی باشد. بنابراین، کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران به احتمال زیاد برای ایجاد تعادل و توالی در منابع موجود برای حوزه های کاری و غیر کاری، دچار معضل نمی‌شوند، زیرا حوزه‌های کاری و غیر کاری (مانند فعالیت-بدنی در اوقات فراغت) را دارای محدودیت زمانی نمی‌دانند.

گائو و همکاران (۲۰۱۸) تضاد مبتنی بر خستگی زمانی اتفاق می‌افتد که فشار ناشی از کار تحقق مطالبات را در حوزه اوقات فراغت دشوار می‌کند. این بدان مفهوم که وقتی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران

^۱ . Vivian

حجم و محتوای شغلی‌شان را سنگین بدانند و فعالیت‌های شغلی‌شان منجر به احساس خستگی ناشی از کار در آن‌ها ایجاد کنند، بر نگرش آن‌ها نسبت به فعالیت بدنی در اوقات فراغت و انگیزه آن‌ها برای شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت تاثیر منفی می‌گذارد.

بیرد و اغب (۱۹۸۰) ادعان داشتند که رضایت از اوقات فراغت میزان رضایت افراد از تجربیات و محیط اوقات فراغت است که وقتی افراد در فعالیت‌های فراغتی شرکت می‌کنند، به صورت ادراک مثبت نمایان می‌شود. بنابراین، براساس این تعریف می‌توان از یافته حاصل از این بخش از تحقیق چنین استنباط کرد که از دیدگاه کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران وقتی از لحاظ زمانی احساس تضاد وجود داشته باشد و در واقع کارکنان به دلیل تضاد زمانی بین وظایف شغلی با برنامه‌های فعالیت بدنی در اوقات فراغت احساس و تجربیات مثبتی از شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت کسب نمی‌کنند. در راستای یافته‌های این تحقیق، گائو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان کار و اوقات فراغت در تایوان نشان داد که تضاد مبتنی بر زمان بر رضایت از اوقات فراغت تاثیر معنادار ندارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد.

براساس تعریف گائو و همکاران (۲۰۱۸) خستگی ناشی از تضاد کار اوقات فراغت به صورتی در کارکنان نمایان می‌شود که برطرف ساختن نیازها و مطالبات مرتبط با اوقات فراغت را به دلیل حجم بالای کار و خستگی فیزیولوژیکی و روان‌شناختی را دشوار می‌سازد. برخلاف این تعریف، چنین استدلال می‌شود که کارکنان برای رسیدن به رضایتمندی و لذت از حضور در فعالیت بدنی در اوقات فراغت تحت تاثیر ویژگی‌های نامطلوب جسمانی و روان‌شناختی حاصل از خستگی ناشی از انجام وظایف نیستند.

رضایت از اوقات فراغت زمانی اتفاق می‌افتد که انتظارات فرد از مشارکت در اوقات فراغت برآورده شود. بنابراین، افراد برای رسیدن به رضایت از اوقات فراغت بایستی بین انتظارات فردی از اوقات فراغت و عملکرد واقعی تفاوت‌هایی را قائل شوند. رضایت از اوقات فراغت، میزان رضایت افراد از تجربیات و محیط اوقات فراغت است که وقتی افراد در فعالیت‌های فراغتی شرکت می‌کنند، به صورت ادراک مثبت نمایان می‌شود (بیرد و راغب ۱۹۸۰). بنابراین، براساس این تعریف می‌توان چنین استدلال کرد که وقتی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران برای شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت از انگیزش درونی برخوردار باشند و رفتارهای مشارکتی را از خود نشان دهند در واقع به دلیل حضور و ادراک تجربیات مثبت‌تر احساس رضایتمندی در آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

پیشنهادات:

۱- پیشنهاد می‌شود مدیران استخرهای خصوصی شهر تهران برنامه‌های ورزشی ویژه به صورت همایش‌ها و رویدادها برای کارکنان برگزار نمایند.

- ۲- پیشنهاد می‌شود مدیران استخرهای خصوصی شهر تهران به منظور کاهش تضاد کار اوقات فراغت برخی از روزهای هفته را برای حضور کارکنان در فعالیتهای بدنی تسهیلات ویژه از جمله کاهش ساعت کاری را ارائه دهند.
- ۳- پیشنهاد می‌شود مدیران استخرهای خصوصی شهر تهران برای بهبود نگرش به فعالیت بدنی در اوقات فراغت از پتانسیل‌های موجود این سازمان و از جمله ارائه کارت‌های ویژه برای کارکنان جهت استفاده از اماکن ورزشی به طور بهره گیرند.
- ۴- پیشنهاد می‌شود مدیران استخرهای خصوصی شهر تهران برای بهبود رضایتمندی از فعالیت بدنی در اوقات فراغت برای کارکنان شرکت کننده در این برنامه‌ها تسهیلات ویژه و از جمله جوایز و مرخصی ارائه دهند.
- ۵- پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش تضاد کار اوقات فراغت و بهبود رضایتمندی از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی برنامه‌های خانوادگی و از جمله پیاده‌روی، همایش دوچرخه‌سواری و... را برگزار نمایند.

منابع

۱. آزاد، احمد. (۱۳۷۴). مبانی تربیت بدنی و ورزش. تهران. انتشارات کمیته المپیک.
۲. اردلان، فرانگیس. (۱۳۷۲). جامعه شناسی اوقات فراغت. تهران. انتشارات دانشگاه تهران.
۳. احسانی، محمد؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ کشکر، سارا. (۱۳۸۶). بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل بازدارنده و میزان مشارکت زنان شهر تهران در فعالیتهای ورزش تفریحی. پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۷، صص: ۸۷-۶۳.
۴. اصلانخانی، محمدعلی. (۱۳۸۷). رابطه میزان فعالیتهای بدنی با سطح سلامت عمومی سالمندان زن و مرد شهر تهران. مجله علوم حرکت انسان، شماره ۱، صص: ۵۷-۵۱.
۵. اوچینگ، جو. (۱۳۷۲). ترجمه: مهدی خبیری. مفهوم آسیایی ورزش همگانی و تاثیر آن بر نهضت المپیک. فصلنامه المپیک. سال اول. شماره ۲.
۶. امامی، فرزاد؛ لیبی، محمدمهدی. (۱۳۹۶). رضایتمندی مردم از گذراندن اوقات فراغت و عوامل مرتبط با آن (مورد مطالعه: شهروندان منطقه ده تهران). فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، دوره ۳، شماره ۳، صص: ۱۹۶-۲۰۴.
۷. جلالی‌فراهانی، مجید. (۱۳۹۳). مدیریت اوقات فراغت و ورزش‌های تفریحی. چاپ هشتم، انتشارات دانشگاه تهران.
۸. حسین پور نودهی، جواد، دوستی، مرتضی، حسینی، سید عماد، ساکی، رضا. (۱۳۹۳). نحوه گذران اوقات فراغت کارکنان مراکز آموزشی نذاجا با تاکید بر فعالیت ورزشی (مطالعه موردی: کارکنان فرماندهی مرکز آموزش تخصص های دریایی). (فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی. 1(2), 67-76.
۹. چمن پیرا، محبوبه؛ ابوالفضل فرا هانی، مجید جلالی فرا هانی. (۱۳۹۴). بررسی نحوه گذران اوقات فراغت و فعالیت های بدنی سالمندان با تاکید بر دستگا ه های بدن سازی شهرداری شهر تهران در سال ۱۳۸۹، فصلنامه سالمند، ۹(۳۴)، ۱۷۹-۱۸۸. magiran.com/p1442672.
۱۰. دراهکی، عباس، مقدسی، مهرزاد. (۱۳۹۸). مطالعه ی تاثیر سرمایه اجتماعی و مولفه های آن بر میزان مشارکت ورزشی نوجوانان دختر و پسر شهرستان جم در استان بوشهر. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۱(۲)، ۲۵۱-۲۷۱. doi: 10.22059/jsm.2017.228319.1792
۱۱. زمانی نوکابادی، علیرضا، رضایی، سجاد. (۱۳۹۵). بررسی موانع مشارکت کارکنان نیروهای مسلح شهر یاسوج در فعالیتهای ورزشی طبق مدل سلسله مراتب عوامل بازدارنده اوقات فراغت. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۵(۴۱)، ۱-۱۸.

۱۲. رضوی، سیدمحمدحسین؛ پسرکلو، اعظم. (۱۳۹۲). چگونگی گذران اوقات فراغت بانوان شاغل شهر آمل با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی. نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول، شماره اول، صص ۳۸ - ۲۳.
۱۳. سلحشور، بهمن؛ نمازی زاده، مهدی. (۱۳۷۲). تربیت بدنی عمومی. تهران: انتشارات سمت.
۱۴. کشکر، سارا؛ احسانی، محمد. (۱۳۸۶). بررسی اهمیت عوامل بازدارنده زنان تهران از مشارکت در ورزش تفریحی با توجه به متغیرهای خصوصیات فردی. مطالعات زنان، سال ۵، شماره ۲، صص: ۱۳۴-۱۱۳.
۱۵. گروسی، سعیده؛ سمیه سبزعلی پور، محمدحسن شمس الدینی مطلق، (۱۳۹۴). ویژگی های فراغتی و کارکردی خانواده و تاثیر آن بر رضایت از زندگی خانوادگی (مورد مطالعه: خانواده های شهر کرمان)، فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۴(۱۶)، ۱۵۵. magiran.com/p1474667
۱۶. موسوی راد، سیده طاهره، کشاورز، لقمان. (۱۳۹۴). ارتباط بین نحوه گذراندن اوقات فراغت و سلامت روانی معلمان ورزشکار و غیر ورزشکار شهر شاهین‌شهر. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۲)، ۷۳-۸۰.
۱۷. موسوی، سید جلال (۱۳۸۰). بررسی تأثیر ورزش بر فشار روانی کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه ۳ کشور و ارائه الگوی برنامه تمرینی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

18. Alexandris, K., Carroll, B. (1997). Demographic differences in the perception of constraints on recreational sport participation. *Journal of Leisure Science*, 16.
19. Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12, 20-33.
20. Bradly, K., Kolt, G. and Williams, M. (2005). "Motives for participation in international level masters athletics". *New Zealand journal of sports medicine*. 33(1):PP: 4-12.
21. Brown Wj, Mishra C, Baumba F. Leisure time physical activity in Australian women and men: Relationship with well-being and symptoms. *Res. Q. Exerc Sport*. 2000 jul. 71(12):206-218.
22. Clark, S.C. (2000), "Work/family border theory: a new theory of work/life balance", *Human Relations*, Vol. 53 No. 6, pp. 747-770.
23. Cropley, M., & Millward, L. J. (2009). How do individuals 'switch-off' from work during leisure? A qualitative description of the unwinding process in high and low ruminators. *Leisure Studies*, 28(3), 333-347.
24. Diener, E. (2005). Frequently asked question about subjective well-being (happiness and life satisfaction). A printer for report and new comers.
25. Diener, E.D. & Lucas, C. (2000) "Explanation Differences in Social Levels of Happiness", *Journal of Happiness studies*, 1: 41-78.
26. Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-Home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.
27. Freire, T., & Teixeira, A. (2018). The influence of leisure attitudes and leisure satisfaction on adolescents' positive functioning: the role of emotion regulation. *Frontiers in psychology*, 9, 1349.
28. Fransson, E. I., Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Zins, M., Westerlund, H., Westerholm, P., ... & Suominen, S. (2012). Job strain as a risk factor for leisure-time physical inactivity: an individual-participant meta-analysis of up to 170,000 men and women: the IPD-Work Consortium. *American journal of epidemiology*, 176(12), 1078-1089.
29. Gao, M., Chen, C. C., Huang, Y. C., & Lin, Y. H. (2019). Work and leisure in Taiwan: examining the antecedents and consequences of work-leisure conflicts. *Leisure Studies*, 38(1), 128-143.
30. Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985), "Sources of conflict between work and family roles," *Academy of Management Review*, Vol. 10 No. 1, pp. 76-88.
31. Kaya, S. (2016). The Relationship between Leisure Satisfaction and Happiness among College Students. *Universal Journal of Educational Research* 4(3): 622-631.

32. Kim, S., Sung, J., Park, J., & Dittmore, S. W. (2015). The relationship among leisure attitude, satisfaction, and psychological well-being for college students. *Journal of Physical Education and Sport*, 15(1), 70.
33. Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work–family conflict and facilitation on women’s perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 35(9), 1252-1274.
34. Lin, J. H., Wong, J. Y., & Ho, C. H. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees’ leisure satisfaction: examining the job demand control-support model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1539-1555.
35. Mannell, R. C., & Kleiber, D. A. (1997). *A social psychology of leisure*. State College, PA: Venture Publishing Inc
36. Mc Carthy, V. J., Wills, T., & Crowley, S. (2018). Nurses, age, job demands and physical activity at work and at leisure: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 40, 116-121.
37. Neal, J.D., Sirgy, M.J. and Uysal, M. (1999), “The role of satisfaction with leisure travel/tourism services and experience in satisfaction with leisure life and overall life”, *Journal of Business Research*, Vol. 44 No. 3, pp. 153-163.
38. Ragheb, M. G., & Griffith, C. A. (1982). The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons. *Journal of leisure research*, 14(4), 295-306.
39. Simmons, J. M., Mahoney, T. Q., & Hambrick, M. E. (2016). Leisure, work, and family: How IronMEN balance the demands of three resource-intensive roles. *Leisure Sciences*, 38(3), 232–248.
40. Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
41. Staines, G.L. (1980), “Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork”, *Human Relations*, Vol. 33 No. 2, pp. 111-129.
42. Teixeira, A., & Freire, T. (2013). The leisure attitude scale: Psychometrics properties of a short version for adolescents and young adults. *Leisure/Loisir*, 37(1), 57-67.
43. Tsaor, S.H., Liang, Y.W. and Hsu, H.J. (2012), “A multidimensional measure of work-leisure conflict”, *Leisure Sciences*, Vol. 34 No. 5, pp. 395-416.
44. Tsaor, S. H., & Yen, C. H. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter?. *Tourism Management*, 69, 121-131.
45. Vivian, O., Agbakwuru, C. (2018). Influence of Workload and Psychological Variables on Attitude towards Leisure among Lecturers in Public Universities in Rivers AState, Nigeria. *Journal of Research & Method in Education*, 8(6), 83-91.
46. Walker, G. J., Deng, J., & Chapman, R. (2007). Leisure attitudes: A follow-up study comparing Canadians, Chinese in Canada, and Mainland Chinese. *World Leisure Journal*, 49(4), 207–21