
آزمون مدل نگرش به اوقات فراغت و تضاد کار اوقات فراغت با رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

محمد میرزا کریمی^۱، محمدرضا اسمعیلی^{۲*}، زهرا حاجی انزهایی^۳

ص.ص: ۵۰-۳۸

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۲۷

تاریخ تصویب: ۹۹/۰۸/۱۴

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر آزمون مدل نگرش به اوقات فراغت و تضاد کار اوقات فراغت با رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان 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 وزارت ورزش و جوانان تشکیل داد که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر بودند. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد تضاد مبتنی بر زمان با اوقات فراغت، تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت، نگرش رفتاری اوقات فراغت و پرسشنامه محقق ساخته رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی استفاده شد. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که نگرش به اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین، تضاد مبتنی بر خستگی بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر منفی معنی‌داری دارد. علاوه بر این، هم‌چنین، تضاد مبتنی بر زمان بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی‌داری ندارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان به منظور بهبود رضایت مندی از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی برنامه‌های خانوادگی و از جمله پیاده‌روی، همایش دوچرخه‌سواری و... را برگزار نمایند.

واژه های کلیدی: تضاد کار اوقات فراغت، نگرش به اوقات فراغت، رضایت از اوقات فراغت، فعالیت بدنی

۱. گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران dr.m.esmaeili@gmail.com

۳. گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Testing the Model of Leisure Time Attitudes and Work-Leisure Conflicts with Physical Activity Leisure Time Satisfaction in Ministry of Sports and Youth Employees

Mirza Karimi, M. (MA), Esmaeili*, M. R. (PhD), Haji Anzehaei, Z. (PhD)

The main purpose of the present study was to test the model of leisure time attitudes and work-leisure conflicts with physical activity leisure time satisfaction in ministry of sports and youth employees. The present study was a descriptive study of structural equation modeling and is considered as an applied research in terms of purpose. The statistical population of this study consisted of all employees of the Ministry of Sports and Youth, which is 890 people. The minimum statistical sample based on Cochran's formula using simple random sampling method were 268 people. In this study, the standard questionnaires of work-leisure conflicts with leisure time, leisure behavioral attitude and leisure time satisfaction self-structure questionnaire were used. The results of structural equation modeling showed that attitudes toward leisure have a significant positive effect on leisure satisfaction with an emphasis on physical activity. Also, fatigue-based conflict has a significant negative effect on leisure satisfaction with an emphasis on physical activity. In addition, time-based conflict does not have a significant effect on leisure satisfaction with an emphasis on physical activity. Therefore, it is suggested that the managers of the Ministry of Sports and Youth hold family programs, including walking, cycling conferences, etc., to improve their physical satisfaction.

Keywords: leisure time attitudes, work-leisure conflicts, physical activity, leisure time satisfaction

مقدمه

در بسیاری از کشورهای جهان، برنامه‌ریزی دولت‌ها در جهت بهینه‌سازی و برنامه‌ریزی اوقات فراغت در جهت ایجاد تحرک و فعالیت ورزشی آن‌ها صورت می‌گیرد. امروزه ورزش و فوق برنامه‌های آن به منظور گذراندن ساعات فراغت و ایجاد لحظات شاد و احساس آرامش و آسودگی بیشتر، مطرح و به عنوان راه-حل بسیاری از مشکلات جسمی و روحی افراد جامعه در نظر گرفته می‌شود. تمرین‌های صحیح و منظم ورزشی به عنوان بخش مهمی از وظایف روزانه هر فرد می‌تواند در سلامت و بهداشت جامعه و انجام وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی که نیازمند بدنی نیرومند و قوی است، تأثیرگذار باشد و کسانی موفق-ترند که از آمادگی جسمانی بهتری برخوردار باشند (رضوی و پسرکلو، ۱۳۹۲).

یکی از مفیدترین روش‌ها پر کردن اوقات فراغت، ورزش کردن است که هم سلامت جسمانی و هم بهداشت روانی افراد و جامعه را تأمین می‌کند. عمومیت داشتن اوقات فراغت برای اقشار مختلف و فراگیر بودن یا همان عمومی بودن مقوله ورزش نقطه مشترکی است که باعث می‌شود وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و نهادهای مختلف به مقوله ورزش همگانی که همان "ورزش برای همه" توجه ویژه‌ای داشته باشند و برنامه‌ریزی‌های لازم برای بهره‌برداری بهینه عموم کارکنان از امکانات موجود را در دستور کار قرار دهند (کرین و لسلی^۱، ۲۰۰۸).

مسئله مشارکت ورزشی مدت‌ها است که یکی از دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان حوزه تربیت بدنی محسوب می‌شود. با گسترش مشاغل پشت میز نشین و رسانه‌های جمعی و شبکه‌های اجتماعی مجازی که افراد را به کم‌تحرکی ترغیب می‌کند، این نیاز بیش از هر زمانی احساس می‌شود. مشارکت ورزشی بر ابعاد مختلف جامعه تأثیرگذار است و زمینه وجود جمعیتی سالم و پویا را برای آن فراهم می‌کند. نقش مشارکت ورزشی در سلامت جامعه انکارناپذیر است. مشارکت ورزشی علاوه بر این دارای منافع اجتماعی مانند بهبود توانایی‌های اجتماع، پذیرش ابتکار و نوآوری، تقلیل در جرم و خرابکاری، کاهش تخلف و انحرافات اجتماعی، افزایش وحدت اجتماعی و همکاری، گسترش هویت جمعی و افزایش همبستگی، ایجاد اشتغال و درآمدهای جدید و افزایش تولید از طریق افزایش سطح سلامت نیروی کار و ... است (دراهکی و مقدسی، ۱۳۹۸).

در شرایط کنونی جوامع و تغییرات رفتاری ایجاد شده در بین افراد در سال‌های اخیر، تمایل افراد به راحت طلبی افزایش پیدا کرده است و زمان برای شرکت در فعالیت‌های اوقات فراغت نیز ارزشمند شده است. ایجاد تعادل بین کار و اوقات فراغت به شدت اهمیت یافته است. تضاد کار اوقات فراغت^۲ در دو

1 Cerin & Leslie

2 work-leisure conflicts

حوزه پژوهشی و کسب و کار توجهات زیادی را معطوف خود ساخته است (سائور و یین^۱، 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 (تامپسون و بوندرسون^۲، ۲۰۰۱). 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، چن، هوانگ، و لین^۳، ۲۰۱۹)

از سوی دیگر، با توجه به این‌که اکنون افراد بیشتر به کیفیت زندگی در خارج از محل کار اهمیت می‌دهند (کلارک^۴، ۲۰۰۹)، به نظر می‌رسد که تضاد بین کار و اوقات فراغت همه‌گیر است. بنابراین، مفهوم تضاد کار و اوقات فراغت توسعه یافت (لین، ونگ، و هو^۵، ۲۰۱۳) تضاد کار اوقات فراغت نوعی از تعارضات درون شغلی است که در آن فشارهای ناشی از نقش‌های شغلی و اوقات فراغت از جهت خاصی از جمله تضاد بین تضاد کار با اوقات فراغت و تضاد اوقات فراغت با کار ناسازگار هستند (سائور 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^۶، تضاد مبتنی بر خستگی^۷ و تضاد مبتنی بر رفتار^۸ (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، ۲۰۱۹). هم‌چنین، تضاد مبتنی بر رفتار نیز زمانی اتفاق می‌افتد که رفتارهای خاص مورد نیاز در نقش‌های کار (یا اوقات فراغت) انجام الزامات نقش اوقات فراغت (یا کار) را دشوار سازد.

1 Tsaour & Yen

2 Thompson & Bunderson

3 Gao, Chen, Huang, & Lin

4 Clark

5 Lin, Wong, & Ho

6 Time-based

7 Strain-based

8 Behavior-based

از طرفی تضاد میتنی بر زمان نیز زمانی اتفاق می‌افتد که فشار و محدودیت زمانی مرتبط با یک نقش از تحقق انتظارات نقش‌های دیگر ممانعت کند (گرنهاوس و بتل^۱، ۱۹۸۵). بنابراین، زمان به عنوان یک منبع ثابتی است که توسط افراد برای برآورده ساختن نیازهای مختلفشان بایستی مدیریت شود. بنابراین، ایجاد و طراحی تقسیم‌بندی دقیق بین کار و زندگی می‌تواند به جلوگیری از ایجاد تداخل در حوزه های کاری و غیر کاری منجر شود و ایجاد تعادل بین کار و زندگی را تسهیل سازد (کلارک، ۲۰۰۹). در این راستا، سیمونز و همکاران (۲۰۱۶) اذعان داشتند که ورزشکارانی 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، مشخص شده، کارکنانی که کار و اوقات فراغت را به عنوان دو حوزه جداگانه تلقی می‌کنند، طی زمان و فعالیت‌های اوقات فراغت، خود را از محیط‌های استرس‌زا، منفک می‌دانند (کروپلی و میلوارد^۲، ۲۰۰۹).

از سوی دیگر، وقتی انتظارات فرد از مشارکت در اوقات فراغت برآورده شود، رضایت از اوقات فراغت^۳ اتفاق می‌افتد. یکی از مسائل بسیار مهمی که در زندگی همه انسان‌ها در کنار کار و فعالیت‌های روزانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، اوقات فراغت و چگونگی گذران آن است. 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 (برد و راغب^۴، ۱۹۸۰). در این راستا، گائو و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان کار و اوقات فراغت در تایوان: بررسی پیشایندها و پیامدهای تضاد کار اوقات فراغت انجام دادند. در این تحقیق ۴۴۰ کارمند شرکت کردند و نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تضاد مبتنی بر زمان بر رضایت از اوقات فراغت تأثیر معنادار ندارد. فریر و تکسیرا^۵ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تأثیر نگرش به اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت بر کارکرد های مثبت افراد بزرگسال انجام دادند. در این تحقیق ۶۵۴ نفر شرکت کردند و نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که نگرش به اوقات فراغت تأثیر مثبت معناداری بر رضایت از اوقات فراغت دارد. کیم^۶ و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان رابطه بین نگرش اوقات فراغت، رضایت مندی و

1 Greenhaus & Beutell
2 Cropley & Millward
3 Leisure satisfaction
4 Beard & Ragheb
5 Freire & Teixeira
6 Kim

بهبودی روان‌شناختی دانشجویان انجام دادند. در این تحقیق ۲۰۷ دانشجو شرکت کردند و نتایج نشان داد که بین نگرش به اوقات فراغت با رضایت از اوقات فراغت رابطه مثبت معناداری دارد. از سوی دیگر، با توجه به این که در سازمان‌های دولتی 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 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 نه شیفته بودن شغل برخی از کارکنان و نیز ترجیح کارکنان به اضافه کاری که منجر به صرف زمان بیشتر به نقش‌های شغلی فرد شده و آن هم 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.

روش‌شناسی تحقیق

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 وزارت ورزش و جوانان تشکیل داد که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر تشکیل می‌دادند. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد زیر استفاده شد که به منظور آماده‌سازی پرسشنامه ابتدا با استفاده از تکنیک ترجمه و بازترجمه پرسشنامه‌های تحقیق آماده - شد. بدین صورت که ابتدا نسخه انگلیسی به فارسی ترجمه شد و سپس متن ترجمه شده توسط یک مترجم به انگلیسی ترجمه و سپس میزان مطابق پرسشنامه ترجمه شده بررسی و پس از حصول اطمینان از صحت ترجمه به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت.

پرسشنامه تضاد مبتنی بر زمان با اوقات فراغت: این پرسشنامه شامل ۷ گویه است که توسط سائور و همکاران (۲۰۱۲) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۱۰ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۱۰ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سوال ۳ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ هست بنابراین از سوالات پرسشنامه حذف شدند.

پرسشنامه تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت: این پرسشنامه شامل ۸ گویه است که توسط سائور و همکاران (۲۰۱۲) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۱۰ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۱۰ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سوالات ۳ و ۴ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ هست بنابراین از سوالات پرسشنامه حذف شدند.

پرسشنامه رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی: این پرسشنامه شامل ۷ گویه است که به صورت محقق ساخته است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ داد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمامی شاخص‌های مربوط به پرسشنامه دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند بنابراین از روایی مطلوبی برخوردار هستند.

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول یک نشان می‌دهد که شاخص‌های مربوط به روایی و پایایی سازه‌ها را نشان می‌دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس می‌توان مشاهده کرد که تمام سازه‌های تحقیق دارای واریانس بالای ۰/۴۰ هستند و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. هم‌چنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلداشتاین) به دست آمده برای سازه‌ها نیز از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشند که نشان دهنده قابل قبول بودن آن‌ها می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که روایی همگرای پرسشنامه مورد تایید می‌باشد. علاوه بر این، ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده حاکی از بالاتر بودن آن‌ها از معیار ۰/۷۰ و در نتیجه قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه‌ها است.

جدول ۱. بررسی روایی همگرا سازه‌ها

متغیرها	میانگین واریانس مستخرج از سازه	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
تضاد مبتنی بر خستگی	۰/۵۷	۰/۸۹	۰/۸۵
تضاد مبتنی بر زمان	۰/۴۰	۰/۷۷	۰/۷۷
رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	۰/۴۳	۰/۸۱	۰/۷۷



۰/۷۵	۰/۷۹	۰/۴۳	نگرش به اوقات فراغت
------	------	------	----------------------------

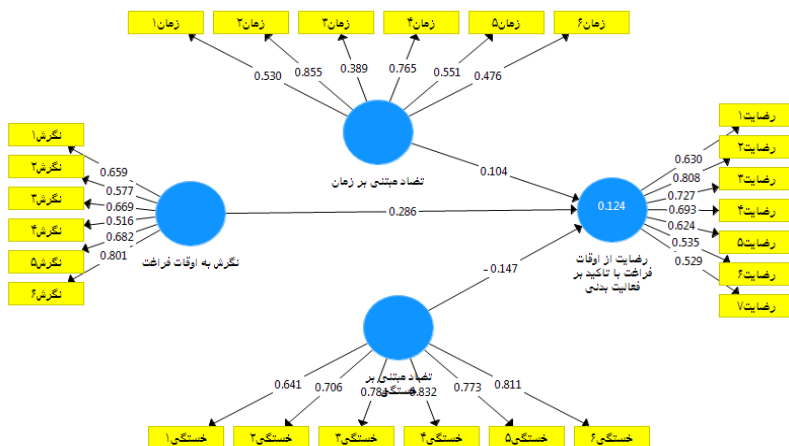
اعداد در قطر جدول دو جذر واریانس هر سازه می باشد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) اذعان می‌دارند که اگر جذر واریانس مستخرج از هر سازه از مقدار رابطه هر سازه با سازه دیگر بیشتر باشد، روایی واگرایی مدل مورد تایید است. با توجه به جذر واریانس‌های به دست آمده برای هر سازه مشاهده می‌شود که از تمامی روابط موجود بزرگتر می‌باشند و بنابراین می‌توان گفت که روایی واگرایی پرسشنامه‌ها مورد تایید می‌باشد.

جدول ۲. معیار فرنل و لارکر

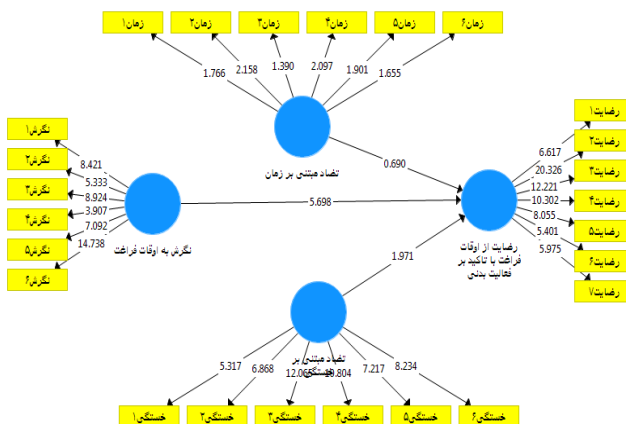
متغیرها	تضاد مبتنی بر خستگی	تضاد مبتنی بر زمان	رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	نگرش به اوقات فراغت
تضاد مبتنی بر خستگی	۰/۷۶۱			
تضاد مبتنی بر زمان	۰/۴۵۲	۰/۶۱۶		
رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	۰/۲۰۹	۰/۱۳۱	۰/۶۵۶	
نگرش به اوقات فراغت	-۰/۰۵۵	۰/۱۳۷	-۰/۲۸۰	۰/۶۵۷

یافته‌های تحقیق

نتایج جدول یک وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. نگرش به اوقات فراغت با ضریب رگرسیونی ۰/۲۸۶ و آماره تی ۵/۶۹ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین، تضاد مبتنی بر خستگی با ضریب رگرسیونی ۰/۱۴ و آماره تی ۱/۹۷ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر منفی معنی‌داری دارد. علاوه بر این، هم‌چنین، تضاد مبتنی بر زمان با ضریب رگرسیونی ۰/۱۰ و آماره تی ۰/۶۹ و سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی‌داری ندارد.



شکل ۱: مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: مدل برآورد آماری تی

جدول ۳. وزن‌های رگرسیون استاندارد شده مدل پیش فرض

متغیر مستقل	بتا	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
نگرش به اوقات فراغت --- رضایت از اوقات فراغت	۰/۲۸۶	۵/۶۹۸	۰/۰۰۱	تایید
تضاد مبتنی بر زمان --- رضایت از اوقات فراغت	۰/۱۰۴	۰/۶۹۰	۰/۴۹۱	رد
تضاد مبتنی بر خستگی --- رضایت از اوقات فراغت	-۰/۱۴۷	۱/۹۷	۰/۰۴۹	تایید

برای بررسی برازش مدل از شاخص نیکویی برازش استفاده می‌شود. برای بدست آوردن برازش مدل در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (رضایت از اوقات فراغت) را (۰/۴۳) و سپس مقدار ضریب تعیین

متغیر وابسته (رضایت از اوقات فراغت) (۰/۱۲) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R\text{square}}$$

$$GOF = \sqrt{0.43 \times 0.12} =$$

$$GOF = \sqrt{0.051}$$

$$GOF = 0.227$$

در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۲۲۷ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی متوسط می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر، آزمون مدل نگرش به اوقات فراغت و تضاد کار اوقات فراغت با رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. نتایج نشان داد که نگرش به اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. 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 (برد و راغب، ۱۹۸۰). بنابراین، براساس این تعریف می‌توان چنین استدلال کرد که وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان 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 مثبت تر احساس رضایت مندی در آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. در این راستا، گائو و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که نگرش رفتاری به اوقات فراغت بر رضایت از زندگی تاثیر مثبت معناداری داشت. فریر و همکاران (۲۰۱۸) به این نتیجه دست یافتند که نگرش به اوقات فراغت تاثیر مثبت معناداری بر رضایت از اوقات فراغت دارد. نتایج تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که بین نگرش به اوقات فراغت با رضایت از اوقات فراغت رابطه مثبت معناداری دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۹)، فریر و همکاران (۲۰۱۸) و کیم و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. یافته‌های این بخش تحقیقات نا هم سو نداشت.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که تضاد مبتنی بر خستگی بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر منفی معنی‌داری دارد. براساس تعریف گائو و همکاران (۲۰۱۹) 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. براساس این

تعریف، چنین استدلال می‌شود که کارکنان برای رسیدن به رضایت مندی و لذت از حضور در فعالیت بدنی در اوقات فراغت تحت تاثیر ویژگی‌های نامطلوب جسمانی و روان‌شناختی حاصل از خستگی ناشی از انجام وظایف هستند. برخلاف یافته‌های این تحقیق، گائو و همکاران (۲۰۱۹) 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) نا هم سو می‌باشد. از دلایل احتمالی این نا هم سوئی می‌توان تفاوت جامعه آماری تحقیق‌ها اشاره کرد.

یافته‌های دیگر این تحقیق حاکی از آن بود که تضاد مبتنی بر زمان بر رضایت از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی‌داری ندارد. ببرد و راغب (۱۹۸۰) اذعان 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 وزارت ورزش و جوانان 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) پژوهشی با عنوان کار و اوقات فراغت در تایوان: بررسی پیش‌آیندها و پیامدهای تضاد کار اوقات فراغت انجام دادند. در این تحقیق ۴۴۰ کارمند شرکت کردند و نتایج مدلسازی معادلات ساختاری 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) هم سو می‌باشد.

براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان برای بهبود رضایت مندی از فعالیت بدنی در اوقات فراغت برای کارکنان شرکت کننده در این برنامه‌ها تسهیلات ویژه از جمله جوایز و مرخصی ارائه دهند. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش تضاد کار اوقات فراغت و بهبود رضایت مندی از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی برنامه‌های خانوادگی و از جمله پیاده‌روی، همایش، دوچرخه‌سواری و... را برگزار نمایند. هم‌چنین، به محققین آتی پیشنهاد می‌شود در تحقیقی به صورت کیفی عوامل موثر بر رضایت مندی کارکنان از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی با رویکرد گراند تئوری بررسی شود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقی عوامل موثر بر رضایت مندی کارکنان از اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی به روش تحلیل سلسله مراتبی اولویت بندی شود.

منابع

- دراهکی، ع؛ مقدسی، م. (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)، ۶۱-۷۰.
- رضوی، س. م. ح؛ پسرکلو، ا. (۱۳۹۲). چگونگی گذران اوقات فراغت بانوان شاغل شهر آمل با تأکید بر فعالیت های ورزشی. مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، ۱(۱)، ۲۳-۳۸.
- Beard, Jacob G.; & Ragheb, Mounir G. (1980). Measuring Leisure Satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12(1), 20-33.
- Cerin, Ester; & Leslie, Eva. (2008). How socio-economic status contributes to participation in leisure-time physical activity. *Social Science & Medicine*, 66(12), 2596-2609.
- Clark, Sue Campbell. (2009). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work. *Family Balance*.
- Cropley, Mark; & Millward, Lynne 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.
- Fornell, Claes; & Larcker, David F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Freire, Teresa; & Teixeira, Ana. (2018). The Influence of Leisure Attitudes and Leisure Satisfaction on Adolescents’ Positive Functioning: The Role of Emotion Regulation. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01349>
- Gao, Mingjie; Chen, Chun-Chu; Huang, Yu-Chih; & Lin, Yueh-Hsiu. (2019). Work and leisure in Taiwan: examining the antecedents and consequences of work-leisure conflicts. *Leisure Studies*, 38(1), 128-143.
- Greenhaus, Jeffrey H.; & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Kim, Sunyoong; Sung, Junmo; Park, Jae-Ahm; & Dittmore, Stephen W. (2015). The relationship among leisure attitude, satisfaction, and

psychological well-being for college students. *Journal of Physical Education and Sport*, 15(1), 70-76.

- Lin, Jo-Hui; Wong, Jehn-Yih; & Ho, Ching-hua. (2013). Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178–187.
- Magner, Nace; Welker, Robert B.; & Campbell, Terry L. (1996). Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent Variable Structural Equations Framework. *Accounting and Business Research*, 27(1), 41-50. <https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>
- Simmons, Jason M.; Mahoney, Tara Q.; & Hambrick, Marion E. (2016). Leisure, work, and family: How IronMEN balance the demands of three resource-intensive roles. *Leisure Sciences*, 38(3), 232–248.
- Thompson, Jeffery A.; & Bunderson, J. Stuart. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: Beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17–39.
- Tsaor, Sheng-Hsiung; & Yen, Chang-Hua. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121–131.
- Tsaor, Sheng-Hsiung; Liang, Ying-Wen; & Hsu, Huei-Ju. (2012). A multidimensional measurement of work-leisure conflict. *Leisure Sciences*, 34(5), 395–416.