

The Effect of Work-Leisure Conflict and Leisure Attitude toward Physical Activity on the Performance of Employees at Private Swimming Pools in Tehran Sepideh Shoghiān¹

¹ Master's Student, Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Introduction and Objective: The main objective of this study was to investigate the effect of work-leisure conflict and leisure attitude toward physical activity on the performance of employees at private swimming pools in Tehran.

Methodology: This descriptive study was based on structural equation modeling and classified as applied research. The statistical population consisted of all employees of private swimming pools in Tehran ($n = 1350$), with a minimum sample size of 384 determined according to Cochran's formula. Simple random sampling was used. Data were collected using standardized questionnaires, including time- and fatigue-based conflict (Sauers et al., 2012), workload (Spector et al., 1998), segmentation culture (Yoon et al., 2012), leisure behavioral attitude (Teixeira et al., 2013), and a researcher-made leisure questionnaire with an emphasis on physical activity. Data analysis was performed using skewness and kurtosis tests and structural equation modeling based on partial least squares approach, utilizing SPSS version 26 and Smart PLS version 3 software.

Findings: The results showed that workload had no significant effect on leisure behavioral attitude; however, segmentation culture had a positive and significant effect on leisure behavioral attitude. Also, time-based conflict had no significant effect on leisure behavioral attitude or satisfaction from leisure with an emphasis on physical activity. Fatigue-based conflict had a negative effect on leisure behavioral attitude but did not significantly affect satisfaction from leisure with emphasis on physical activity. Finally, leisure behavioral attitude had a significant positive effect on satisfaction from leisure, and the research model demonstrated a good fit.

Conclusion: Based on the findings, it is recommended that managers of private swimming pools in Tehran provide special facilities such as reduction of working hours on certain days and organizing family events to improve employees' conditions.

Keywords: Work-leisure conflict, Leisure, Physical activity, Employees of private swimming pools in Tehran city.

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

سپیده شوقیان^۱

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکز دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه و هدف: هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر تضاد کار و اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی بر کارایی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران بود.

روش شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بوده و جزء تحقیقات کاربردی محسوب میشود. جامعه آماری شامل کل کارکنان استخرهای خصوصی تهران (۱۳۵۰ نفر) بود که حداقل نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر انتخاب شد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شامل تضاد مبتنی بر زمان و خستگی (Sauers et al., 2012)، فشار کاری (Spector et al., ۱۹۹۸)، فرهنگ بخشبندی (Yoon et al., 2012)، نگرش رفتاری اوقات فراغت (Teixeira et al., 2013) و پرسشنامه محقق‌ساخته اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با آزمون چولگی و کشیدگی و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام و نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و Smart PLS نسخه ۳ به کار گرفته شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد فشار کاری تأثیر معناداری بر نگرش رفتاری اوقات فراغت نداشت؛ اما فرهنگ بخشبندی تأثیر مثبت و معناداری بر نگرش رفتاری اوقات فراغت داشت. همچنین، تضاد مبتنی بر زمان تأثیر معناداری بر نگرش رفتاری و رضایت از اوقات فراغت نداشت. تضاد مبتنی بر خستگی تأثیر منفی بر نگرش رفتاری داشت ولی تأثیر معناداری بر رضایت از اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی نداشت. در نهایت، نگرش رفتاری اوقات فراغت تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت از اوقات فراغت داشت و مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار بود.

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌ها، پیشنهاد میشود مدیران استخرهای خصوصی تهران امکانات ویژه‌ای مانند کاهش ساعات کاری در روزهای خاص و برگزاری همایشهای خانوادگی را برای بهبود وضعیت کارکنان فراهم کنند.

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

مقدمه

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 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

در اوایل ۱۹۷۰ که مصادف با دوره رشد و توسعه اقتصادی بود تحقیقات انجام شده بر روی گذران اوقات فراغت (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 (گرین-هاوس 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.

^۲. Greenhaus

^۱. Leisure time

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^۱ در دو حوزه پژوهشی و کسب و کار توجهات زیادی را معطوف خود ساخته است (سائور^۲ 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^۳ 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^۴ 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 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^۵، تضاد مبتنی بر خستگی^۶ 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، 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^۹ 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 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^{۱۱} 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) اذعان 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 بی‌ تحرکی 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. ورزش‌ها- نند 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 آزاد سازی عضلات از فشارهای ناشی از عوامل درونی و محیطی داشته و موجب می‌گردد که فرد در برخوردایش از خود واکنشی سازگاران‌تر نشان دهد. به عبارت دیگر به سبب ایجاد مسئله تخیل تنش‌ها و آرامشی که در طی آن حاصل

^۷. Strain-based

^۸. Behavior-based

^۹. Greenhaus

^{۱۰}. Segmentation culture

^{۱۱}. Yun

^۱. work-leisure conflicts

^۲. Tsaur

^۳. Thompson

^۴. Gao

^۵. Tsaur

^۶. Time-based

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 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

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

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.

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

یافته‌ها

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 / ۶۸/۶
	زن	۱۱۶ / ۳۱/۴
تاهل	مجرد	۲۱۳ / ۵۷/۶
	متاهل	۱۵۷ / ۴۲/۴
سن	بین ۱۸ تا ۲۰ ساله	۷۵ / ۲۰/۳
	بین ۲۱ تا ۳۰ ساله	۱۴۵ / ۳۹/۲
	بین ۳۱ تا ۴۰ ساله	۱۱۵ / ۳۱/۱
	بین ۴۱ تا ۵۰ ساله	۳۴ / ۹/۲
	بالتر از ۵۰ سال	۱ / ۰/۳
تحصیلات	زیردیپلم	۴۴ / ۱۱/۹
	دیپلم	۵۵ / ۱۴/۹
	فوق دیپلم	۱۳۳ / ۳۵/۹
	لیسانس	۱۲۵ / ۳۳/۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۳ / ۳/۵

بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق

جدول ۲. بررسی وضعیت فشار کاری

متغیرهای تحقیق	میانگین فرضی	میانگین	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

است، فرهنگ بخش‌بندی از میانگین فرضی کمتر است، تضاد مبنی بر زمان برای اوقات فراغت از میانگین فرضی کمتر

با توجه به نتایج جدول ۲ و مقایسه میانگین‌های به دست آمده مشاهده می‌شود که فشار کاری از میانگین فرضی بیشتر

۱. Partial Least Squares (PLS)

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 نرمالیته

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ± 2 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

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، بر این 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

^۱. Vivian

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 اذعان داشت که کارکنانی که با ایجاد و طراحی تقسیم‌بندی دقیق بین کار و اوقات فراغت بتوانند از ایجاد تداخل در حوزه‌های 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) اذعان 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) اذعان 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 شرکت‌کننده 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) اذعان 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 ناعادل باشد. بنابراین، کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران به احتمال زیاد برای ایجاد تعادل و توالی در منابع موجود برای حوزه‌های کاری و غیر کاری، دچار معضل نمی‌شوند، زیرا حوزه‌های کاری و غیر کاری (مانند فعالیت‌بدنی 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 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) 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 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 روان-شناختی 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.

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.

نسبت به اوقات فراغت را تقویت میکند. بنابراین، مدیریت استخرهای خصوصی با فراهم آوردن شرایط مناسب برای کاهش تضاد میان کار و اوقات فراغت و تشویق به فعالیت بدنی میتواند به بهبود رضایت شغلی و کارایی کارکنان کمک قابل توجهی کند.

references

۱. Ahmad Azad. (1995). *Fundamentals of physical education and sport*. Tehran: Olympic Committee Publications.
۲. Farangis Ardalan. (1993). *Sociology of leisure*. Tehran: University of Tehran Publications.
۳. Ehsani, M., Kozehchian, H., & Keshkar, S. (2007). Analysis of deterrent factors and participation rate of women in recreational sports activities in Tehran. *Sports Science Research*, 17, 63-87.
۴. Aslan Khani, M. A. (2008). Relationship between physical activity and general health in elderly men and women in Tehran. *Journal of Human Movement Sciences*, 1, 51-57.
۵. Joe Oching. (1993). *Translation by Mehdi Khabiri: The Asian concept of mass sport and its impact on the Olympic*

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

نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که نگرش به اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی، نقش مؤثری در افزایش کارایی کارکنان استخرهای خصوصی شهر تهران دارد و هرچند تضاد مبتنی بر زمان و فشار کاری تأثیر معنیداری بر نگرش یا کارایی نداشتند، تضاد مبتنی بر خستگی با تأثیر منفی بر نگرش رفتاری اوقات فراغت میتواند مانعی برای بهبود کارایی باشد. همچنین فرهنگ بخشبندی به طور مثبت نگرش کارکنان

movement. Olympic Quarterly, 1(2).

۶. Farzad Emami & Mohammad Mahdi Labibi. (2017). Citizens' satisfaction with leisure time and related factors: A case study in district 10 of Tehran. *Quarterly Journal of Social Sciences Studies*, 3(3), 196-204.
۷. Majid Jalalifarhani. (2014). *Leisure management and recreational sports* (8th ed.). Tehran: University of Tehran Press.
۸. Hosseinpour Noudehi, J., Doosti, M., Hosseini, S. E., & Saki, R. (2014). Leisure time patterns of Navy educational staff with an emphasis on physical activity: A case study. *Marine Science Education Quarterly*, 1(2), 67-76.
۹. M. Jalalifarhani, M. Abolfazl Farahani, & Mahbubeh Chaman Pira. (2015). Leisure time and physical activities in the elderly focusing on gym equipment

- users in Tehran municipality (2009). *Elderly Quarterly*, 9(34), 179-188.
۱۰. Abbas Darahaki & Mehrzad Moqaddasi. (2019). The influence of social capital and its components on sports participation among adolescent boys and girls in Jam, Bushehr. *Sports Management Journal*, 11(2), 251-271. <https://doi.org/10.22059/jsm.2017.228319.1792>
۱۱. Alireza Zamani Noukabadi & Sajjad Rezaei. (2016). Barriers to sports participation among armed forces employees in Yasuj based on a hierarchical model of leisure constraints. *Human Resource Development and Support Quarterly*, 41, 1-18.
۱۲. Seyed Mohammad Hossein Razavi & Azam Pesarkloo. (2013). Leisure time patterns of working women in Amol, with an emphasis on sports activities. *Northern Sport Management and Physiology Journal*, 1(1), 23-38.
۱۳. Bahman Salhshoor & Mehdi Namazizadeh. (1993). *General physical education*. Tehran: SAMT Publications.
۱۴. Sara Keshkar & Mohammad Ehsani. (2007). Investigating factors deterring women in Tehran from recreational sports: The role of individual characteristics. *Women's Studies*, 5(2), 113-134.
۱۵. Saeedeh Grossei, Somayeh Sabzehali Pour, & Mohammad Hassan Shamseddin Motlagh. (2015). Leisure and functional characteristics of families and their impact on family life satisfaction: A case study of Kerman families. *Socio-Cultural Strategic Quarterly*, 4(16), 155.
۱۶. Seyedeh Tahereh Mousavi Rad & Loghman Keshavarz. (2015). The relationship between leisure time and mental health among sport and non-sport teachers in Shahinshahr. *Organizational Behavioral Studies in Sport*, 2(2), 73-80.
۱۷. Seyed Jalal Mousavi. (2001). Investigating the impact of sport on work-related psychological stress among staff and faculty members of Islamic Azad University, Zone 3, Tehran, and proposing a training model. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran.
۱۸. Alexandris, K., & Carroll, B. (1997). Demographic differences in the perception of constraints on recreational sport participation. *Journal of Leisure Science*, 16.
۱۹. Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12, 20-33.
۲۰. Bradly, K., Kolt, G., & Williams, M. (2005). Motives for participation in international level masters athletics. *New Zealand Journal of Sports Medicine*, 33(1), 4-12.
۲۱. Brown, W. J., Mishra, C., & Baumba, F. (2000). Leisure time physical activity in Australian women and men: Relationship with well-being and symptoms. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71(12), 206-218.
۲۲. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

٢٣. 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.
٢٤. Diener, E. (2005). Frequently asked questions about subjective well-being (happiness and life satisfaction). Printer for Reports and Newcomers.
٢٥. Diener, E. D., & Lucas, C. (2000). Explanation of differences in social levels of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1, 41-78.
٢٦. 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.
٢٧. 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.
٢٨. 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. *American Journal of Epidemiology*, 176(12), 1078-1089.
٢٩. Gao, M., Chen, C. C., Huang, Y. C., & Lin, Y. H. (2019). Work and leisure in Taiwan: Examining antecedents and consequences of work-leisure conflicts. *Leisure Studies*, 38(1), 128-143.
٣٠. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.