

The effect of work-leisure sports facilitation on job satisfaction and satisfaction with sports leisure time

Samira Kermanshahi, Mohammad Reza Esmaili✉, Seyed Hamid Sajjadi Hezaveh

Abstract

Background and Aim: The issue of sports participation has been one of the main concerns of physical education planners for a long time. With the spread of desk jobs and mass media and virtual social networks that encourage people to be inactive, this need is felt more than ever; Therefore, the purpose of this research is to investigate the effect of facilitating work-leisure sports on job satisfaction and satisfaction with sports leisure time. **Method:** The current research is a descriptive research of the correlation type and based on structural equation modeling, and in terms of its purpose, it is considered a part of applied research. The data of this research was collected in the field and using a questionnaire. The statistical population of this research was made up of all the employees of Tehran Province Telecommunication Company, whose number is equal to 2610, and the statistical sample was selected based on Cochran's formula of 335 people and available. In this research, Liang et al.'s (2018) work facilitation-leisure time questionnaires, Kaman et al.'s (1990) job satisfaction, and Baird and Ragheb's (1983) leisure time satisfaction questionnaires were used. In addition to descriptive statistics indicators, Kolmogorov Smirnov test and structural equation modeling with partial least squares approach were used. Data analysis tools are SPSS and SmartPLS software. **Results:** The results showed that work-leisure facilitation has a significant positive effect on job satisfaction and leisure time satisfaction at the level of 0.05. Facilitating work-leisure time does not have a significant effect on job satisfaction. **Conclusion:** Considering the significant positive impact of facilitating work-leisure time on job satisfaction, it is suggested that the telecommunication managers of Tehran province should be notified of leisure time programs during working hours as a directive for all provincial offices.

Received: 09.01.2021

Revision: 13.02.2021

Acceptance: 03.03.2021

Keywords:

work-leisure, physical activity, job satisfaction, sports leisure

How to cite this article:

Kermanshahi, S., Esmaili, M.R., Sajjadi Hezaveh, S.H. The effect of work-leisure sports facilitation on job satisfaction and satisfaction with sports leisure time. *JAYPS*, 2020, 1(1): 287-296

Article type

Original research

1. Samira Kermanshahi, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, **2. Mohammad Reza Esmaili**, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, **3. Seyed Hamid Sajjadi Hezaveh**, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran,

✉ Correspondence related to this article should be addressed to **Mohammad Reza Esmaili**, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Email: moh.Esmaili@iauctb.ac.ir

تأثیر تسهیل سازی کار-اوقات فراغت ورزشی بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت ورزشی

سمیرا کرمانشاهی، محمدرضا اسمعیلی ✉ سیدحمید سجادی هزاوه

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۲۰

اصلاح مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۵

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۱۲/۱۵

واژه‌های کلیدی:

کار-اوقات فراغت، فعالیت بدنی، رضایت شغلی، فراغت ورزشی

نحوه ارجاع دهی به مقاله:

کرمانشاهی، س.، اسمعیلی، م.ر.، و سجادی هزاوه، س.ح. (۱۴۰۰). تأثیر تسهیل سازی کار-اوقات فراغت ورزشی بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت ورزشی. *دوفصلنامه مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان*، ۱(۱): ۲۸۷-۲۹۶

نوع مقاله:

پژوهشی اصیل

چکیده

زمینه و هدف: مسئله مشارکت ورزشی مدت‌هاست که یکی از دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان حوزه تربیت بدنی محسوب می‌شود. با گسترش مشاغل پشت‌میزنشین و رسانه‌های جمعی و شبکه‌های اجتماعی مجازی که افراد را به کم‌ترکی ترغیب می‌کند، این نیاز بیش از هر زمانی احساس می‌شود؛ لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر تسهیل سازی کار-اوقات فراغت ورزشی بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت ورزشی است. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان شرکت مخابرات استان تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها برابر با ۲۶۱۰ هست که نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۳۵ نفر و به صورت در دسترس انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت لیانگ و همکاران (۲۰۱۸)، رضایت شغلی کامان و همکاران (۱۹۹۰) و رضایت از اوقات فراغت بیرد و راغب (۱۹۸۳) استفاده شد. علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی، آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزارهای SPSS و SmartPLS است. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت در سطح ۰/۰۵ تأثیر مثبت معنادار دارد. تسهیل‌سازی اوقات فراغت- کار بر رضایت شغلی تأثیر معنادار ندارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به تأثیر مثبت معنادار تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود مدیران مخابرات استان تهران پیشنهاد می‌شود برنامه‌های اوقات فراغت در ساعات کاری به صورت یک دستورالعمل برای تمامی ادارات استان ابلاغ شود.

۱. سمیرا کرمانشاهی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ ۲. محمدرضا اسمعیلی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ ۳. سیدحمید سجادی هزاوه، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

✉ مکاتبات مربوط به این مقاله باید خطاب به محمدرضا اسمعیلی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران باشد.

پست الکترونیکی: moh.Esmaili@iauctb.ac.ir

مقدمه

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 (دراهمکی و همکاران، ۱۳۹۸). رابطه بین حوزه‌های کار و اوقات فراغت به طور مداوم تکامل یافته است (سیلوستر^۱، ۱۹۹۹). در حالی که دیدگاه‌های مدرنیستی کار و اوقات فراغت را به عنوان حوزه‌های مجزا و جداگانه‌ای قرار می‌دهد، پست مدرنیست‌ها پیشنهاد می‌کنند که پیشرفت‌های تکنولوژیکی، تمهیدات غیر متمرکز کار و تأثیرات فرهنگی مرزهای فرض شده بین کار و اوقات فراغت را محو کرده است (دوردن^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). به عنوان مثال، برخی سازمان‌ها مانند گوگل عمداً منابع را به سمت ارتقاء فعالیت‌های اوقات فراغت اختیاری (مثلاً زمین‌های بسکتبال در محل و سالن‌های ورزشی ۲۴ ساعته) برای کارمندان هدایت می‌کنند. این سازمان‌ها فعالیت‌های اوقات فراغت را به عنوان فعالیتی با هدف بهبود سلامت کارکنان و کاهش هزینه‌های مربوط به مراقبت‌های بهداشتی تشویق می‌کنند (مک گیلویو^۳، ۲۰۰۵). در همین حال، محققان به تنش بین کار و اوقات فراغت، از جمله تلاش برای درک چگونگی پراکنده شدن هر زمینه به سمت دیگر (اسنیر و هارپاز^۴، ۲۰۰۲) و نقش اوقات فراغت به عنوان مکانیسم مقابله با استرس کار توجه کرده‌اند (بلیش^۵ و همکاران، ۲۰۱۴).

روژک^۶ (۲۰۱۰) نوشت: "بیش از مقررات نهادینه شده و کاملاً سازمان یافته محل کار، اوقات فراغت جایی است که ما به مردم دانش و مهارت‌های مربیگری را می‌دهیم که به ما امکان می‌دهد به عنوان بازیگران شایسته، معتبر و ذریبیط در مجموعه‌های اجتماعی شناخته و با موقعیت‌های

امروزه بر اثر گسترش تمدن و صنعتی شدن جوامع، رشد بی‌رویه اقتصاد و شکوفایی تکنولوژی، لیکن به موازات این رشد، متأسفانه از میزان فعالیت‌های جسمانی روزمره انسان بیش از پیش کاسته شده است. مسئله گذران صحیح اوقات فراغت زاینده پیشرفت فناوری و فرهنگ است و از یک مسئله صرفاً اجتماعی فراتر رفته است. جهان پیشرفته با تدبیر و سیاست‌گذاری در زمینه اوقات فراغت، گام‌های بلندی برداشته و نهضت فراغت را با دیدگاه طولانی‌تر شدن زمان اوقات فراغت از طریق کاهش ساعت کار مطرح می‌کند (هاشمی مطلق و همکاران، ۱۳۹۷). 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.

به همین خاطر است که در سال‌های اخیر همراه با کمبود شدید فعالیت‌های بدنی در امور روزمره انجام فعالیت‌های ورزشی اهمیتی دوچندان یافته است. درهرصورت عموماً تصور این است که گسترش فعالیت‌های ورزشی در اوقات فراغت می‌تواند موجب شادابی و سلامت و نیز ایجاد شرایط رشد بر عموم افراد می‌شود. به همین خاطر است که دولت‌ها تأکید زیادی بر ورزش‌های همگانی و نیز تشویق افراد به فعالیت‌های بدنی دارند (مسعودی و همکاران، ۱۳۹۷).

مسئله مشارکت ورزشی مدت‌هاست که یکی از دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان حوزه تربیت بدنی محسوب می‌شود. با گسترش مشاغل پشت‌میزنشین و رسانه‌های جمعی و شبکه‌های اجتماعی مجازی که افراد را به کم تحرکی ترغیب می‌کند، این نیاز بیش از هر زمانی احساس می‌شود. مشارکت ورزشی بر ابعاد مختلف جامعه تأثیرگذار است و

4. Snir & Harpaz,
5. Blasche
6. Rojek

1. Sylvester
2. Duerden
3. McGillivray

روحی و روانی و غیره است. محققان در زمینه رضایتمندی شغلی توافق نظر دارند که هر چه سطح شغل پایین تر باشد رضایت کمتری در کار یافت می شود؛ با این که عدم وجود منابع مالی ممکن است دلیل اولیه عدم رضایت شغلی باشد، جامعه شناسان معتقدند که عوامل دیگری نیز وجود دارد که باعث بیگانگی شغلی می شود، از جمله عدم تناسب شغل با تصویری که فرد از خویشتن دارد، جالب نبودن شغل، ثابت نبودن آن و عدم امکان پیشرفت. احمدی چگینی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی: نقش واسطه ای تعارض کار- خانواده و تسهیل کار- خانواده پرداختند. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که تعداد ۲۰۰ نفر از آن ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. یافته ها نشان دادند، الگوی پیشنهادی در همه شاخص های برازندگی دارای برآزش نسبتاً خوبی است. همچنین ضریب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به طور کامل معنی دار به دست آمده است. در واقع خودارزشیابی های محوری هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم منجر به خشنودی شغلی می شوند. رواشده^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تأثیر تسهیلات کار انعطاف پذیر بر رضایت شغلی و تعادل کار خانواده کارکنان هواپیمایی بخش خصوصی کشور اردن را بررسی کردند. در این تحقیق ۹۵ نفر از کارکنان هواپیمایی بخش خصوصی کشور اردن شرکت کردند و نتایج نشان داد که تسهیلات کار انعطاف پذیر بر رضایت شغلی و تعادل کار خانواده کارکنان تأثیر مثبت معنادار دارد. لین و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان بهبود کیفیت زندگی کارکنان مزایای سیستم اوقات فراغت و تضاد کار اوقات فراغت انجام دادند. در این تحقیق ۵۸۷ کارمند شرکت کردند و نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تضاد کار اوقات فراغت و اوقات فراغت کار با رضایت از اوقات فراغت و رضایت شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. با وجود این شواهد گسترده درباره منافع شناخته شده فعالیت بدنی و مشارکت ورزشی، هنوز هم گزارش های از سراسر دنیا نشان دهنده درصد بالایی افراد غیرفعال در بسیاری از

فرهنگی و اقتصادی روبرو می شویم». این استدلال به ادعای گرین هاوس و پاول (۲۰۰۶) پاسخ می دهد که مهارت ها و دیدگاه هایی که فرد در حوزه اوقات فراغت کسب می کند، می تواند توانایی خود را در کار تقویت کند. مطابق الگوی مثبت پارکر (۱۹۹۷) مهارت ها و دیدگاه های فردی، منابع روانی و جسمی و منابع سرمایه اجتماعی در حوزه کار (اوقات فراغت) می تواند باعث تقویت عملکرد حوزه اوقات فراغت (کار) شود. فلوریدا^۱ (۲۰۱۴) همچنین اظهار داشت که اوقات فراغت "نه به خاطر خود بلکه به منظور ارتقاء تجربه خلاقانه انجام می شود - که برای طبقه خلاق، کار است. مرزهای بین اوقات فراغت و کار چنان مبهم شده است که این دو در واقع به هم پیوسته اند». مطابق با روابط بین کار و اوقات فراغت هماهنگی یا اوقات فراغت مکمل، توضیحات فلوریدا نشان می دهد که پدیده تسهیل در اوقات فراغت کار در طبقه خلاقانه در جوامع ما وجود دارد. و این و همکاران (۲۰۰۷) مفهوم تسهیل سازی کار- اوقات فراغت را ارائه و به عنوان میزانی که افراد در یک جنبه از زندگی- شان (مانند کار یا اوقات فراغت) مشارکت کرده و دستاوردهایی حاصل می کند که منجر به افزایش کارکرد جنبه دیگر زندگی (مانند اوقات فراغت- کار) او می شود. تسهیل سازی کار- اوقات فراغت زمانی رخ می دهد که منابع (مهارت ها و رویکردها، منابع روان شناختی و جسمانی، سرمایه اجتماعی، انعطاف پذیری و منابع مادی) حاصل از یک نقش به طور مستقیم عملکرد نقش دیگر را بهبود بخشد که به عنوان مسیر ابزاری شناخته می شود و یا به طور غیرمستقیم و از طریق تأثیر اثربخش عملکرد نقش دیگر را بهبود بخشد که مسیر اثربخش نامیده می شود.

رضایتمندی شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مختلفی نیز ارتباط دارد. رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی در ارتباط نزدیک است. کسی که از شغلش رضایت دارد این شغل سازگاری عاطفی و لذت مطلوبی را برای او تأمین می نماید. رضایتمندی شغلی تنها با یک عامل به دست نمی آید بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون مثل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغلی، شرایط محیط کار، آرامش

کاری و نوع خدماتی که ارائه می‌دهند مدت زمان طولانی را مجبور به ارائه خدمات در محیط کار هستند و لذا برای انجام فعالیت بدنی فرصتی باقی نمی‌ماند. از طرفی نقش معنادار فعالیت بدنی در بهره‌وری شغلی مسئله‌ای قابل کتمان نیست، لذا به نظر می‌رسد شناسایی عوامل تسهیل کننده شمارکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت برای کارکنان می‌تواند از یکسو منجر به بهبود سلامتی آن‌ها شود و از سوی دیگر سازمان را از پیامدهای مثبت حاصل از شرکت کارکنان در فعالیت بدنی ذینفع سازد. علاوه بر این در حوزه پژوهشی نیز عوامل تسهیل‌ساز شرکت در اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی در داخل کشور مورد غفلت واقع شده است که ضرورت انجام پژوهش حاضر را توجیه می‌کند و می‌تواند به عنوان یک مسیر تحقیقاتی جدید به منظور توسعه پیشینه تحقیقاتی در حوزه تسهیل اوقات فراغت کارکنان محسوب شود. بر این اساس هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت ورزشی بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت ورزشی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان شرکت مخابرات استان تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها برابر با ۲۶۱۰ هست که نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۳۵ نفر و به صورت در دسترس انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت لیانگ و همکاران (۲۰۱۸)، حمایت اجتماعی فعالیت بدنی ریس و همکاران (۲۰۱۱)، حمایت اجتماعی کار هامر و همکاران (۲۰۱۳)، رضایت شغلی کامان و همکاران (۱۹۹۰) و رضایت از اوقات فراغت بیرد و راغب (۱۹۸۳) استفاده شد. برای بررسی متغیرهای تحقیق از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر استفاده شد. سپس برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون

مشاغل است، به طوری که بر اساس آمار سازمان جهانی بهداشت (۲۰۰۸) حدود ۶۰ درصد از جمعیت جهان حداقل میزان توصیه شده فعالیت با شدت متوسط را انجام نمی‌دهند، بنابراین نیاز به مداخلاتی برای تغییر این رفتارها جهت غنی‌سازی مشاغل به شدت احساس می‌شود، چون فعالیت بدنی بخش اساسی نشاط و سلامت کاری و عمومی در جامعه است. همچنین یافته‌های حاصل از مطالعاتی بسیار زیادی ضرورت نیاز به مداخلات در الگوی فعالیت بدنی جامعه برای تشویق افراد به افزایش مشارکت ورزشی و کاهش عوارض زمان کاری را نشان می‌دهد (شهبازی و همکاران، ۱۳۹۲). به همین دلیل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در برنامه‌های خود در راستای ایجاد نشاط کاری به مسئله فعالیت بدنی و تندرستی اهمیت خاصی قائل می‌شوند (ممتازبخش، ۱۳۸۶).

در قدیم در بیشتر نقاط این کره خاکی، ورزش مهم‌ترین عامل در گذران اوقات فراغت مردم تلقی می‌شد. امروزه سهم تماشا و نظاره و فراغت‌های انفعالی افزایش یافته است که در این رابطه باید از گوش دادن به رادیو، تماشای فیلم و استفاده از تلویزیون و اینترنت یاد کرد که با وجود سهم زیاد آن‌ها در زمان فراغت، تحرک جسمی ناچیزی را برای استفاده کننده خود به همراه می‌آورند. ورزش به عنوان یکی از روش‌های گذران اوقات فراغت در جذب ارزش‌های فرهنگی تأثیر دارد و باعث می‌شود که فرد نسبت به نفع و ضرر خویش آگاهی پیدا کند. از طرف دیگر، نبود فعالیت فیزیکی مناسب و فقر حرکتی تبدیل به یکی از دغدغه‌های بزرگ زندگی ماشینی و پیشرفت فناوری در قرن حاضر شده است (معینی و همکاران، ۱۳۹۰). در جوامع صنعتی کارکردهای ورزش نه تنها در زمینه‌های بهداشت و سلامت و بهبود توان تولیدی جامعه، بلکه به عنوان عاملی اقتصادی و درآمدزا مورد تأکید است. برنامه‌ریزی برای ورزش همگانی مردم، خصوصاً کارکنان و تحت پوشش قرار دادن آن‌ها، از جمله اقداماتی است که باید به عنوان طرحی ملی مورد توجه قرار گیرد و به صورتی منطبق با علایق آن‌ها، وضعیت اقتصادی، شرایط اجتماعی و ارزش‌های حاکم بر کشور اجرا شود. از سوی دیگر، با توجه به این که کارکنان در سازمان‌های خدماتی به دلیل ساعات

شد. همچنین، پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد.

۳. پرسشنامه رضایت از اوقات فراغت: این پرسشنامه توسط بیرد و راغب (۱۹۸۳) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است که دارای ۶ خرده مقیاس (روانشناختی، اجتماعی، بدنی، آموزشی، آرامش سازی و زیبایی) و برای هر خرده مقیاس ۴ گویه وجود دارد. این پرسشنامه از طریق مقیاس ۵ ارزشی لیکرت ۱ (کاملاً مخالفم) و ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. هر چه نمرات افراد در این پرسشنامه بالاتر باشد میزان رضایت آن‌ها از اوقات فراغت بیشتر می‌باشد. روایی این پرسشنامه توسط بیرد و راغب (۱۹۸۳) تایید شده است. روایی این پرسشنامه در ایران توسط بامنی مقدم مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن ۰/۸۶ گزارش شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد از بین افراد نمونه تعداد ۷۶ نفر زیر ۳۵ سال (حدود ۲۳ درصد)، تعداد ۷۱ نفر بین ۳۶ تا ۴۰ سال (حدود ۲۱ درصد)، تعداد ۱۰۴ نفر بین ۴۱ تا ۴۵ سال (حدود ۳۱ درصد) و تعداد ۸۴ نفر بالای ۴۵ سال (حدود ۲۵ درصد) سن دارند. بین افراد نمونه تعداد ۱۰۹ نفر زن (حدود ۳۲ درصد) و تعداد ۲۲۶ نفر مرد (حدود ۶۸ درصد) هستند. از بین افراد نمونه تعداد ۲۰۶ نفر مجرد (حدود ۶۲ درصد) و تعداد ۱۲۹ نفر متأهل (حدود ۳۸ درصد) هستند. از بین افراد نمونه تعداد ۱۳۷ نفر دارای مدرک فوق دیپلم (حدود ۴۱ درصد)، تعداد ۱۳۴ نفر کارشناسی (حدود ۴۰ درصد)، تعداد ۴۲ نفر کارشناسی ارشد (حدود ۱۲ درصد) و تعداد ۲۲ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری (حدود ۷ درصد) هستند. از بین شرکت کنندگان تعداد ۱۴۴ نفر زیر ۵ سال (حدود ۴۳ درصد)، تعداد ۸۲ نفر ۵ تا ۱۰ سال (حدود ۲۵ درصد)، تعداد ۶۲ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال (حدود ۱۸ درصد) و تعداد ۴۷ نفر بالای ۱۵ سال (حدود ۱۴ درصد) سابقه شغلی داشته‌اند.

کلموگروف اسمیرنف، به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزارهای SPSS و SmartPLS است.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت: این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است که دارای ۲ مولفه تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت شامل گویه‌های ۱ تا ۱۱ و مولفه تسهیل‌سازی اوقات فراغت - کار شامل گویه‌های ۱۲ تا ۲۲ می‌باشد. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط لیانگ و همکاران (۲۰۱۸) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شد و همچنین، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه نیز از طریق شاخص AVE بررسی و بالای ۰/۴ گزارش شد. همچنین در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی از نظرسنجی اساتید و متخصصان و برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده خواهد شد. همچنین، پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد.

۲. پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط کامان^۱ و همکاران (۱۹۹۰) ساخته شده است که شامل ۳ سوال است که از پرسشنامه ارزیابی سازمانی می‌شیگان^۲ اقتباس شده است. شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سوالات پاسخ خواهند داد. روایی سازه این پرسشنامه توسط آداز و همکاران (۲۰۱۸) از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و شاخص‌های برازش مطلوب گزارش شد. پایایی این پرسشنامه نیز توسط آداز و همکاران (۲۰۱۸) از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۹۱ گزارش شد. همچنین در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی از نظرسنجی اساتید و متخصصان و برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده خواهد

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت	۴/۳۵	۱/۳۷	۰/۰۶۸	۰/۰۰۵
تسهیل‌سازی اوقات فراغت- کار	۴/۸۹	۱/۲۱		
رضایت شغلی	۳/۶۱	۱/۰۶	۰/۱۲۴	۰/۰۳۶
رضایت از اوقات فراغت ورزشی	۳/۸۶	۰/۹۲	۰/۲۰۳	۰/۰۰۱

جدول (۱) آزمون کولموگروف اسمیرنوف حاکی از غیر نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق است. لذا برای بررسی فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

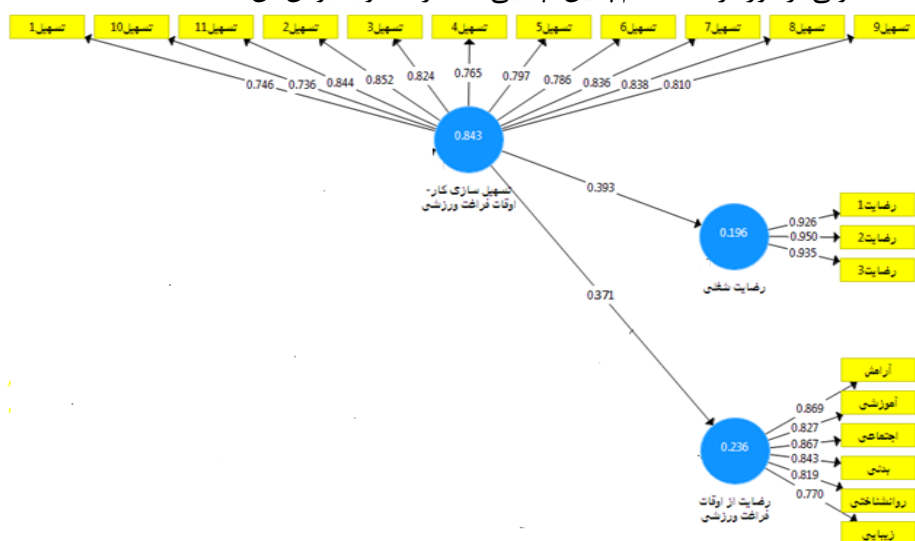
شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است؛ همچنین برای تعیین آزمون‌های پارامتریک و غیر پارامتریک نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج

جدول ۲. وضعیت روایی همگرا و پایایی پرسشنامه‌ها

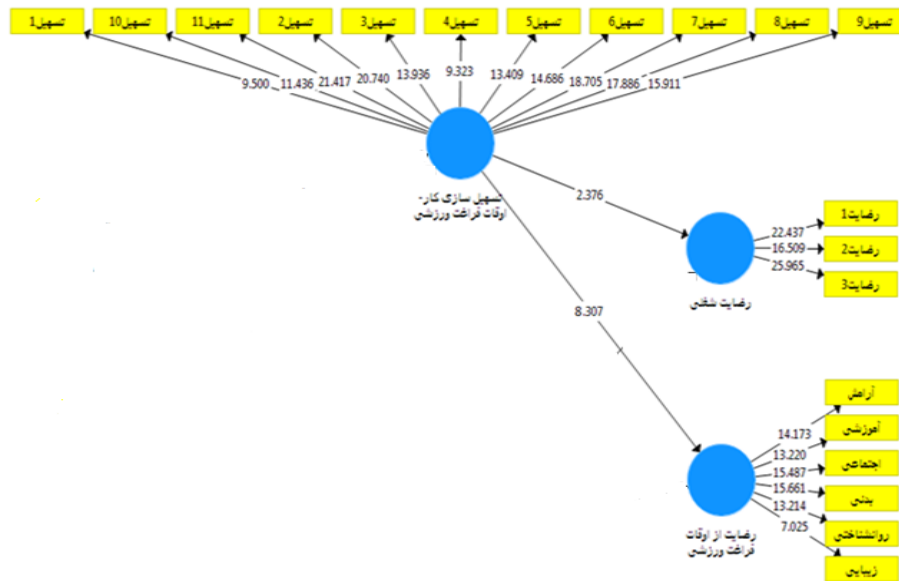
سازه‌ها	آلفای کرونباخ	ρ_{A}	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس مستخرج (AVE)
تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت ورزشی	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۶۴
رضایت از اوقات فراغت ورزشی	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۶۹
رضایت شغلی	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۸۷

ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) نیز به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۱، ۰/۹۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۵ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر است که نشان دهنده قابل قبول بودن آن است. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها نیز به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۰، ۰/۸۸، ۰/۹۱ و ۰/۹۳ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن آن‌ها است.

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE) را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس طبق جدول (۲) می‌توان مشاهده کرد که پرسشنامه‌های تحقیق به ترتیب دارای واریانس ۰/۶۳، ۰/۶۴، ۰/۸۳، ۰/۷۲، ۰/۶۹ و ۰/۸۷ است و از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین، پایایی



شکل ۱. مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل برآورد آمارة تی

تعیین به دست آمده مشاهده می‌شود این معیار از برازش متوسطی برخوردار هست. هم‌چنین برای بررسی برازش مدل از شاخص *GOF* استفاده می‌شود. مقدار شاخص *GOF* برابر است با ۰/۴۱۱ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای *GOF*، حاکی از برازش کلی قوی است.

مقدار شاخص ضریب تعیین به دست آمده برای تسهیل سازی اوقات فراغت ورزشی - کار، رضایت از اوقات فراغت ورزشی، رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۸۵۵، ۰/۲۳۶ و ۰/۱۹۶ است که ملاک پذیرش ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی است. با توجه به ضرایب

جدول ۳. وزن‌های رگرسیون استاندارد شده تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی			
متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت ----> رضایت شغلی	۰/۳۹۳	۲/۳۷۶	۰/۰۱۸

نسبت بحرانی ۲/۳۷ که خارج بازه $\pm 1/96$ قرار دارد، می‌توان گفت که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ تأثیر مثبت معنادار دارد.

نتایج جدول (۳) وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۹ و

جدول ۴. وزن‌های رگرسیون استاندارد شده تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت			
متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت ----> رضایت از اوقات فراغت	۰/۳۷۱	۸/۳۰۷	۰/۰۱۱

بحث و نتیجه‌گیری
نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ تأثیر مثبت معنادار دارد. به اعتقاد لیانگ و همکاران (۲۰۲۲) رضایت شغلی منعکس کننده رضایت و نگرش مثبت کارکنان

نتایج جدول (۴) وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۷ و نسبت بحرانی ۸/۳۰ که خارج بازه $\pm 1/96$ قرار دارد، می‌توان گفت که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت در سطح ۰/۰۵ تأثیر مثبت معنادار دارد.

آزادی، لذت، مشارکت و چالش فکری تجربه شده در طول فعالیت‌های اوقات فراغت را برجسته می‌کند. رضایت تحصیلی میزان برانگیختگی فکری و دانشی را که افراد در مورد خود و محیط اطرافشان از فعالیت‌های اوقات فراغت کسب می‌کنند اندازه‌گیری می‌کند. رضایت اجتماعی بیانگر روابط شخصی با پاداش با دیگران است. رضایت آرامش‌بخش رهایی از استرس را اندازه‌گیری می‌کند. رضایت فیزیولوژیکی میزان افزایش آمادگی جسمانی و بهزیستی کلی بدن در اوقات فراغت را اندازه‌گیری می‌کند. رضایت زیبایی‌شناختی نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه محیط‌های اوقات فراغت خود را دلپذیر، جالب و زیبا می‌دانند؛ بنابراین، چنین به نظر می‌رسد که وقتی شرایط حضور کارکنان مخابرات برای شرکت در فعالیت‌های کار اوقات فراغت فراهم شود میزان رضایتمندی آن‌ها از حضور در فعالیت‌های ورزشی در اوقات فراغت افزایش پیدا خواهد کرد. در این راستا، لیانگ (۲۰۱۹) نشان داد که تسهیل‌سازی کار اوقات فراغت و تسهیل‌سازی اوقات فراغت کار بر رضایت از اوقات فراغت و رضایت شغلی تأثیر مثبت معناداری دارد. لیانگ (۲۰۱۸) نشان داد که حمایت اجتماعی اوقات فراغت و تسهیل‌سازی کار بر رضایت از اوقات فراغت و رضایت شغلی تأثیر مثبت معنادار دارد. همچنین رضایت از اوقات فراغت تسهیل‌سازی کار اوقات فراغت بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت تأثیر مثبت معنادار دارد. لیانگ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت تأثیر مثبت معنادار دارد؛ بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق لیانگ و همکاران (۲۰۲۲)، لیانگ (۲۰۱۹) و لیانگ (۲۰۱۸) همسو است. یافته‌های این بخش تحقیقات ناهمسو نداشت.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت در سطح ۰/۰۵ تأثیر مثبت معنادار دارد. بیرد و راغب (۱۹۸۰) رضایت از اوقات فراغت را به عنوان "ادراکات یا احساسات مثبتی که یک فرد در نتیجه درگیر شدن در فعالیت‌ها و انتخاب‌های اوقات فراغت ایجاد می‌کند، ایجاد می‌کند یا به دست می‌آورد" تعریف کردند. بیرد و راغب مقیاس رضایت از اوقات فراغت را ایجاد کردند که «میزان درک افراد از برآورده شدن یا ارضای برخی نیازهای شخصی از طریق فعالیت‌های اوقات فراغت» را اندازه‌گیری می‌کند. رضایت روانی احساس

نسبت به کار و سازمان و درک آن‌ها از برآورده شدن نیازهای شغلی اصلی آن‌ها در محل کار است؛ بنابراین، با توجه به نیازهای شغلی و چارچوب منابع (ویدانوف، ۲۰۰۴)، ماهیت یک شغل و سیستم پشتیبانی در حوزه کاری ممکن است به عنوان منابع سازمانی در نظر گرفته شود که می‌تواند کارایی و عملکرد کارکنان را در حوزه‌های دیگر بهبود بخشد (وین و همکاران، ۲۰۰۷)؛ یعنی کارکنان مهارت‌های کاری، دانش، رفتار و خلق‌های مثبت خود را به حوزه اوقات فراغت منتقل می‌کنند که منجر به بهبود عملکرد در حوزه فراغت دریافت‌کننده می‌شود؛ بنابراین، افرادی که عملکرد بهبود یافته را در یک حوزه گزارش می‌کنند، ممکن است سطوح بالایی از رضایت را در آن حوزه تجربه کنند (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). در این راستا، لیانگ (۲۰۱۹) نشان داد که تسهیل‌سازی کار اوقات فراغت و تسهیل‌سازی اوقات فراغت کار بر رضایت از اوقات فراغت و رضایت شغلی تأثیر مثبت معناداری دارد. لیانگ (۲۰۱۸) نشان داد که حمایت اجتماعی اوقات فراغت و حمایت اجتماعی کار بر تسهیل‌سازی کار اوقات فراغت تأثیر مثبت معنادار دارد. همچنین تسهیل‌سازی کار اوقات فراغت بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت تأثیر مثبت معنادار دارد. لیانگ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی تأثیر مثبت معنادار دارد؛ بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق لیانگ و همکاران (۲۰۲۲)، لیانگ (۲۰۱۹) و لیانگ (۲۰۱۸) همسو است. یافته‌های این بخش تحقیقات ناهمسو نداشت.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت در سطح ۰/۰۵ تأثیر مثبت معنادار دارد. بیرد و راغب (۱۹۸۰) رضایت از اوقات فراغت را به عنوان "ادراکات یا احساسات مثبتی که یک فرد در نتیجه درگیر شدن در فعالیت‌ها و انتخاب‌های اوقات فراغت ایجاد می‌کند، ایجاد می‌کند یا به دست می‌آورد" تعریف کردند. بیرد و راغب مقیاس رضایت از اوقات فراغت را ایجاد کردند که «میزان درک افراد از برآورده شدن یا ارضای برخی نیازهای شخصی از طریق فعالیت‌های اوقات فراغت» را اندازه‌گیری می‌کند. رضایت روانی احساس

- Florida, R. (2014). *The rise of the creative class*. New York, NY: Basic Books.
- Liang & Yu-Chang Liou (2021): Relationships between social support and satisfaction-moderating role of facilitation, *Leisure Studies*, DOI: 10.1080/02614367.2021.1948597
- Liang (2018) Conceptualization and measurement of work-leisure facilitation, *Journal of Leisure Research*, 49:2, 109-132,
- Liang, Y. W. (2019). Consequences of work-leisure facilitation from tour leaders'/guides' perspectives: Self-efficacy and satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 1-24.
- Lin, J. H., Wong, J. Y., & Ho, C. H. (2013). Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178-187.
- McGillivray, D. (2005). Governing working bodies through leisure. *Leisure Sciences*, 27(4), 315-330.
- Rojek, C. (2010). *The labour of leisure: The culture of free time*. London, UK: Sage.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.
- Sylvester, C. (1999). The Western idea of work and leisure: Traditions, transformations, and the future. *Leisure studies: Prospects for the twenty-first century*, 17-33.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review*, 17(1), 63-76.

امکانات ورزشی و تفریحی ویژه‌ای برای کارکنان در نظر گرفته شود.

موازن اخلاقی

ملاحظات اخلاقی در پژوهش با جلب رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان رعایت شده است؛ هم‌چنین به افراد درباره محرمانه بودن اطلاعات مندرج در پرسشنامه و نتایج پژوهش اطمینان داده شد.

تشکر و قدردانی

از مدیر و کارکنان شرکت مخابرات استان تهران و همه‌کسانی که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند؛ تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

- هاشمی مطلق، شقایق؛ اصلانخانی، محمدعلی، صفانیا، علی محمد. (۱۳۹۷). اثر محیط ادراک‌شده و حمایت اجتماعی بر مشارکت در فعالیت بدنی اوقات فراغت کارکنان منطقه سیزده دانشگاه آزاد اسلامی. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*. ۶ (۲۱): ۹۵-۱۰۴
- مسعودی، حمید؛ اصغری‌پور ماسوله، احمدرضا. (۱۳۹۷). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر تمایل به ورزش در سازمان، مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای خراسان رضوی. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۴ (۲۸): ۹۹-۱۱۰.
- Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12, 20-33.
- Blasche, G. W., Arlinghaus, A., & Dorner, T. E. (2014). Leisure opportunities and fatigue in employees: A large cross-sectional study. *Leisure Sciences*, 36(3), 235-250
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.
- Duerden, M. D., Courtright, S. H., & Widmer, M. A. (2018). Why people play at work: A theoretical examination of leisure-at-work. *Leisure Sciences*, 40(6), 634-648.