

آزمون مدل ویژگی‌های شغلی و تضاد کار- اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

محمد میرزا کریمی^۱
 محمدرضا اسمعیلی شازندی^۲
 زهرا حاجی انزهایی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱/۳۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۴/۳۰

هدف کلی پژوهش حاضر، آزمون مدل ویژگی‌های شغلی و تضاد کار- اوقات فراغت با نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی بود. این پژوهش، تحقیقی همبستگی از نوع مدلسازی معادلات ساختاری بود و از لحاظ هدف جزو تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود که گردآوری داده‌های آن به صورت میدانی انجام پذیرفت. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌داد که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر برآورد می‌شود. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد «تضاد مبتنی بر زمان با اوقات فراغت»، «تضاد مبتنی بر خستگی با اوقات فراغت»، «فشار کاری»، «فرهنگ بخش بندی» و «نگرش رفتاری اوقات فراغت» استفاده شد که روایی سازه و همگرایی و پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که فشار کاری و تضاد مبتنی بر خستگی بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی داری ندارد، در حالی که تاثیر فرهنگ بخش بندی بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Mohammadrezaesmaili@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

● آزمون مدل ویژگی‌های شغلی و تضاد کار- اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

بر فعالیت بدنی مثبت معنی دار و تضاد مثبتی بر زمان بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی منفی و معنی دار بود.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان به منظور بهبود نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در انتهای هر هفته همایش‌های پیاده‌روی و مسابقات ورزشی برگزار نمایند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شغلی، تضاد کار اوقات فراغت، نگرش به اوقات فراغت، فعالیت بدنی و تضاد مثبتی بر زمان

مقدمه

زندگی سازمانی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. در چنین شرایطی، متخصصان علوم رفتاری از تفریحات ورزشی به عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم و شادابی و نشاط در سازمان‌ها و ادارات یاد می‌کنند تا علاوه بر بالا بردن توان کاری، برای رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد نیز مؤثر واقع شود (فراهانی، حسینی و مرادی، ۱۳۹۶). یکی از مسائل بسیار مهمی که در زندگی همه انسان‌ها در کنار کار و فعالیت‌های روزانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، اوقات فراغت^۱ و چگونگی گذران آن است. اوقات فراغت، ساعتی 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 همان‌طور 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 زمانی 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 (غفوری، زارعی، خیراندیش بروجنی و یابنده، ۱۳۹۴).

۲۴۹

طبق الگوی سنتی، کار و شغل افراد تعیین‌کننده رفتارهای فراغتی 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 آمده است. در هشتمین کنگره ورزش همگانی^۲ (۲۰۰۸) در کانادا نیاز فوری به ارائه یک طرح جامع در مورد تغییر شیوه زندگی و گنجاندن ورزش در برنامه زندگی برای تأمین نیازهای حرکتی و آمادگی جسمانی مورد تأکید قرار گرفت. ورزش یکی از راه‌هایی است که افراد می‌توانند به کمک آن بر فشارهای جسمی، روحی، روانی و اجتماعی ناشی از زندگی در دنیای متلاطم و پرتنش امروزی فائق آیند (میرغفوری، تورانلو و میرفخرالدینی، ۱۳۸۸).

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 راه‌حل 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، تاثیرگذار باشد و کسانی موفق‌ترند که از آمادگی جسمانی بهتری برخوردار باشند (رضوی و پسرکلو، ۱۳۹۲).

در شرایط کنونی جوامع و تغییرات رفتاری ایجاد شده در بین افراد در سال‌های اخیر، تمایل 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 و تضاد کار - اوقات فراغت در حوزه پژوهشی کسب و کار

1. Leisure time

2. Attends the world sport for all

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 و کار و اوقات فراغت- به دلیل محدودیت زمانی و انرژی افراد ممکن است تضاد یا تقابل ایجاد کنند (گائو، چن، هوانگ، و لین^۳، ۲۰۱۹)

به نظر می‌رسد که با توجه به این که اکنون افراد بیشتر به کیفیت زندگی در خارج از محل کار اهمیت می‌دهند (کلارک^۴، ۲۰۰۹) تضاد بین کار و اوقات فراغت همه‌گیر است. بنابراین، مفهوم تضاد کار و اوقات فراغت توسعه یافته است (لین، ونگ، و هو^۵، ۲۰۱۵) تضاد کار- 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 کرده‌اند. 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، وقتی 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 نماید (گائو و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، تضاد مبتنی بر رفتار نیز زمانی روی می‌دهد که رفتارهای خاص مورد نیاز در نقش‌های کار (یا اوقات فراغت) انجام الزامات نقش اوقات فراغت (یا کار) را دشوار سازد.

از سوی دیگر، سرعت سریع تغییر و فشار کاری^۹ سنگین از مشخصه‌های بارز محیط‌های کار در جامعه معاصر است به ویژه در کشورهایی که کار برای ساعات طولانی بسیار مورد توجه عموم قرار گرفته است (درکس و بکر^{۱۰}، ۲۰۱۴). فشار کاری به میزان کارهایی که توسط کارفرمایان به کارکنان واگذار می‌شود، اشاره دارد (گائو و همکاران، ۲۰۱۹). 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 (گرنهاوس و بتل^{۱۱}، ۱۹۸۵). بنابراین، زمان، یک منبع

1. Tsaur & Yun
2. Thompson & Bunderson
3. Gao, Chen, Huang, & Lin
4. Clark
5. Lin, Wong, & Ho
6. Time-based
7. Strain-based
8. Behavior-based
9. Workload
10. Derks & Bakker
11. Greenhaus & Beutell

ثابت است که توسط افراد برای برآورده ساختن نیازهای مختلفشان باید مدیریت شود. علاوه بر زمان، فرهنگ بخش بندی^۱ یکی از عوامل موثر بر تضاد کار- اوقات فراغت معرفی شده است (گائو و همکاران، ۲۰۱۹). بخش بندی کار- زندگی به میزانی اشاره دارد که کارکنان قادر به انجام مجزای نقش های کاری و خانوادگی هستند (یون، کتینگر و له^۲، ۲۰۱۲). بنابراین، ایجاد و طراحی تقسیم بندی دقیق بین کار و زندگی می تواند 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^۳ و همکاران (۲۰۱۶) اذعان داشتند ورزشکارانی که بتوانند بین نقش های شغلی، خانوادگی و تفریحی حد و مرزهای قوی تری را تعیین کنند می توانند در ایجاد تعادل مطلوب بین این حوزه ها موفق تر باشند. علاوه بر این، مشخص شده است که کارکنانی که کار و اوقات فراغت را به عنوان دو حوزه جداگانه تلقی می کنند، در حین زمان ها و فعالیت های اوقات فراغتشان خودشان را از محیط های استرس زا جدا شده می دانند (کروپلی و میلوارد^۴، ۲۰۰۹).

۲۵۱

از سوی دیگر، یکی از پیامدهای تضاد کار- اوقات فراغت، نگرش های مرتبط با اوقات فراغت^۵ بوده است. نگرش نسبت به اوقات فراغت نشان دهنده تمایل درونی افراد به شرکت در اوقات فراغت تعریف شده است (منال و کلیبر^۶، ۱۹۹۷). اگر چه نگرش به اوقات فراغت، رفتار واقعی افراد در اوقات فراغت نیست، اما نشان دهنده انگیزش درونی آنهاست و می تواند مشارکت واقعی در فعالیت های اوقات فراغت را پیش بینی کند (والکر، دنگ، و چاپمن^۷، ۲۰۰۷).

در این راستا، ویویان^۸ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «تاثیر فشار کاری و متغیرهای روان شناختی بر نگرش نسبت به اوقات فراغت در دانشجویان دانشگاه های دولتی کشور نیجریه» انجام دادند. در این تحقیق ۷۹۸ دانشجوی شرکت کردند و 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) 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 مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که فشار کاری بر رضایت از اوقات فراغت تاثیر منفی معناداری دارد. فرانسون^۹ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «فشار کاری به عنوان یکی از پنج عامل خطرناک برای عدم فعالیت بدنی در اوقات فراغت» انجام دادند. در این تحقیق ۱۷۰۰۰۰ مرد و زن شرکت کردند و نتایج فزاینده تحلیل به صورت چند مقطعی نشان داد که فشار کاری بر رضایت از فعالیت بدنی تاثیر

1. Segmentation culture
2. Yun, Kettinger, & Lee
3. Simmons
4. Cropley & Millward
5. Leisure attitudes
6. Mannell & Kleiber
7. Walker, Deng, & Chapman
8. Vivian
9. Fransson

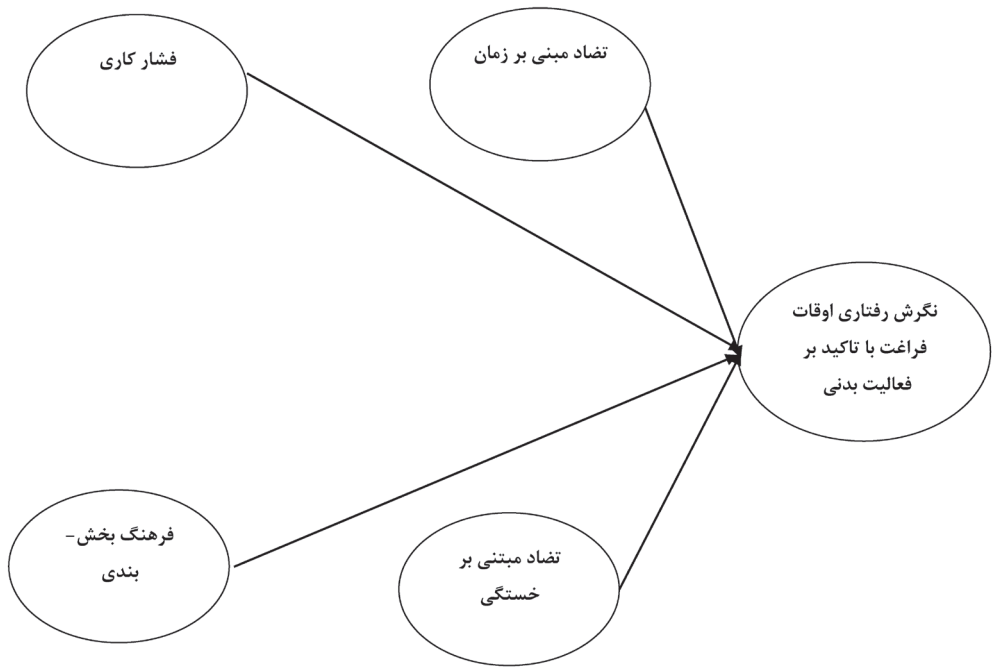
منفی معناداری دارد. یائو^۱ (۲۰۰۸) رابطه بین عوامل استرس‌زای کاری، وضعیت سلامتی و شرکت در فعالیت بدنی را در میان پرستاران کشور تایوان بررسی کرد. در این تحقیق ۴۲۰ پرستار زن شرکت کردند و نتایج نشان داد که فشار کاری بر فعالیت بدنی پرستاران تاثیر منفی معنادار دارد. مک‌کارتی^۲ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «تقاضاهای شغلی و فعالیت بدنی در کار و اوقات فراغت» انجام دادند. در این تحقیق که به صورت مقطعی انجام گرفت، ۲۱۰ پرستار شرکت کردند. نتایج نشان داد که بین فشار کاری با شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت رابطه مثبت معناداری وجود دارد. امامی شیده و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی ارتباط گذران اوقات فراغت فعال با اشتیاق شغلی و بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین اوقات فراغت فعال و مولفه‌های اشتیاق شغلی و همچنین بین اوقات فراغت فعال و مولفه‌های بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

با وجود این، تضاد کار- اوقات فراغت به عنوان یکی از حلقه‌های مفقوده در حوزه آکادمیک در بحث اوقات فراغت در سازمان‌های ورزشی داخل کشور مورد غفلت واقع شده است که پژوهش حاضر به لحاظ نوآوری پژوهشی در بررسی تضاد کار- اوقات فراغت و نگرش به اوقات فراغت ورزشی قابل اهمیت است. در سازمان‌های دولتی ایران به دلیل برخی محدودیت‌ها 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 و به شدت مورد غفلت واقع شده است، اما نکته قابل تامل و مبهم این مسئله مربوط به جنبه احساس تضاد بین کار و اوقات فراغت در محیط‌های کاری از دیدگاه مسئولان و حتی خود کارکنان است که به نظر می‌رسد منشأ اصلی مشکلات در این حوزه می‌باشد. به نظر می‌رسد نوع رفتارهایی که در محیط‌های کاری کارکنان باید آن‌ها را رعایت کنند و تفاوت موجود بین این رفتارها با رفتارهای حین اوقات فراغت منجر به بروز تضادی شده است که از لحاظ رفتاری مانع از مشارکت در اوقات فراغت می‌شود. از سوی دیگر، 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 زمان بیشتر برای نقش‌های شغلی می‌شود، موجب ایجاد تضادهایی برای سایر نقش‌ها از جمله حضور در برنامه‌های اوقات فراغت می‌گردد. از این‌رو، یکی از معضلات و مشکلات محیط‌های کاری و کارکنان، ادراک تضاد بین برخی رفتارها، نقش‌ها و همچنین محدودیت‌های زمانی است که از انجام فعالیت بدنی در اوقات فراغت کارکنان جلوگیری می‌کند. لذا، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال است:

آیا مدل ویژگی‌های شغلی و تضاد کار- اوقات فراغت با نگرش به فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان از برازش کافی برخوردار است؟

1. Yao

2. Mc Carthy



مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، تحقیقی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف، جزو تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. از لحاظ زمان نیز مقطعی بود. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دادند که براساس اعلام از امور اداری وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۸، حدود ۸۹۰ نفر بودند. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد.

در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد 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. سپس متن ترجمه شده توسط یک مترجم به انگلیسی برگردانده شد. آنگاه میزان مطابق پرسشنامه ترجمه شده بررسی شد و پس از حصول اطمینان از صحت ترجمه به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۵ نفر از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت.

«پرسشنامه تضاد مبنی بر زمان با اوقات فراغت»: این پرسشنامه شامل ۷ گویه است که توسط سائور و همکاران (۲۰۱۲) طراحی شده است و شرکت کنندگان در طیف لیکرت ۱۰ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۱۰ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. در این 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 است که براساس قاعدهٔ مگنر و همکاران (۱۹۹۶) از سوالات پرسشنامه حذف شد.

«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 در طیف لیکرت ۱۰ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۱۰ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. برای بررسی روایی سازه در این پژوهش، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد و نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سوالات ۳ و ۴ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ است که از سوالات پرسشنامه حذف شدند.

«پرسشنامه فشار کاری»: این پرسشنامه شامل ۵ گویه است که توسط اسپکتور و همکاران (۱۹۹۸) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کمتر از ۱ بار در ماه) تا ۵ (چندین بار در طول روز) به گویه‌ها پاسخ دادند. برای بررسی روایی سازه در این پژوهش، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. 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.

«پرسشنامه فرهنگ بخش بندی»: این پرسشنامه شامل ۴ گویه است که توسط یون و همکاران (۲۰۱۲) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. در این پژوهش برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. 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.

«پرسشنامه نگرش رفتاری اوقات فراغت»: این پرسشنامه شامل ۶ گویه است که توسط نکسیرا و همکاران (۲۰۱۳) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. برای بررسی روایی سازه در این پژوهش، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمام گویه‌ها دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ است. بنابراین از سوالات پرسشنامه حذف شدند.

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱؛ مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). براین اساس می‌توان مشاهده کرد که تمام سازه‌های تحقیق دارای واریانس بالای ۰/۴۰ و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) به دست آمده برای سازه‌ها نیز از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد که نشان دهندهٔ قابل قبول بودن آن‌هاست. بنابراین، می‌توان گفت که روایی همگرایی 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 پرسشنامه هاست.

جدول ۱: بررسی روایی همگرا سازه‌ها

متغیرها	میانگین واریانس مستخرج از سازه	پایایی ترکیبی	آلفای کرنباخ
تضاد مبتنی بر خستگی	۰/۵۷	۰/۸۹	۰/۸۵
تضاد مبتنی بر زمان	۰/۴۴	۰/۸۲	۰/۷۷
فرهنگ بخش بندی	۰/۴۶	۰/۷۷	۰/۷۴
فشار کاری	۰/۶۲	۰/۸۹	۰/۸۶
نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	۰/۴۵	۰/۸۳	۰/۷۵

اعداد در قطر جدول دو جذر واریانس هر سازه می باشد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ادعان می دارند 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 واریانس های به دست آمده برای هر سازه که از تمامی روابط موجود بزرگتر می باشند، می توان گفت که روایی واگرایی پرسشنامه ها مورد تایید است. در تجزیه و تحلیل داده ها، از تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی روایی سازه و همگرایی پرسشنامه ها و برای آزمون مدل از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شد. تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۲ نسخه ۳ انجام گرفت.

جدول ۲: معیار فورنل و لارکر

متغیرها	تضاد مبتنی بر خستگی	تضاد مبتنی بر زمان	فرهنگ بخش بندی	فشار کاری	نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی
تضاد مبتنی بر خستگی	۰/۷۶۰				
تضاد مبتنی بر زمان	۰/۴۶۳	۰/۶۶۷			
فرهنگ بخش بندی	-۰/۰۹۰	-۰/۰۹۳	۰/۶۸۴		
فشار کاری	۰/۰۹۳	۰/۳۸۷	-۰/۱۳۲	۰/۷۹۳	
نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی	-۰/۰۹۰	۰/۱۴۳	۰/۲۶۳	۰/۱۴۸	۰/۶۷۳

یافته های پژوهش

از لحاظ وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۱۲۷ نفر به دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و کمترین فراوانی به تعداد ۴ نفر به دامنه سنی زیر ۳۰ سال تعلق داشت. از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین افراد نمونه تعداد ۱۵۲ نفر مرد (حدود ۵۷ درصد) و تعداد ۱۱۶ نفر زن (حدود ۴۳ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تاهل، از بین افراد نمونه تعداد ۲۵ نفر مجرد (حدود ۹ درصد) و تعداد ۲۴۳ نفر متاهل (حدود ۹۱ درصد) بودند. از لحاظ

1. Partial Least Square (PLS)

2. SmartPls

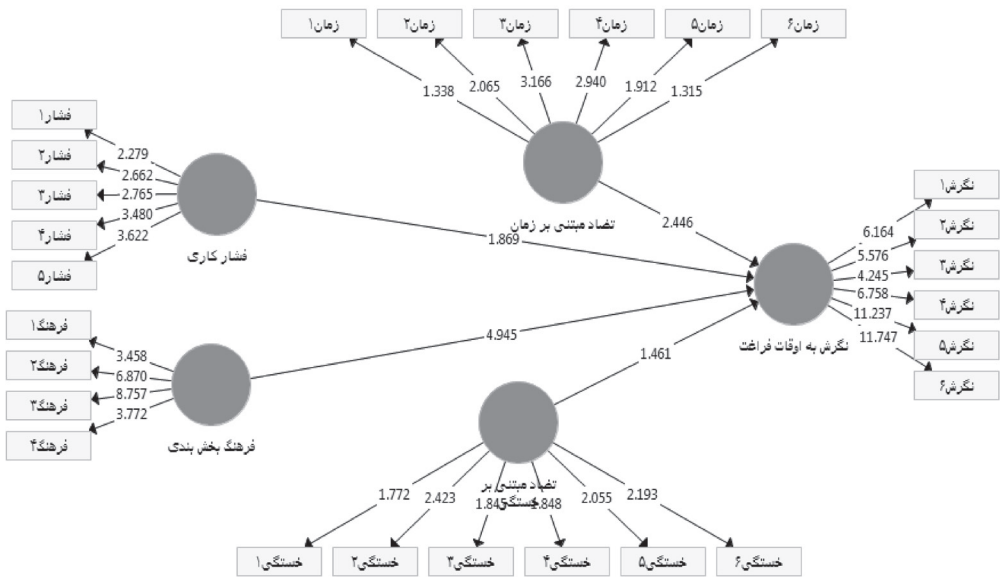
وضعیت تحصیلی، بیشترین فراوانی به تعداد ۱۱۵ نفر دارای مدرک کارشناسی (حدود ۴۳ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۲۰ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری (حدود ۸ درصد) بودند.

جدول ۲: وضعیت چولگی و کشیدگی متغیرها برای توزیع نرمال داده‌ها

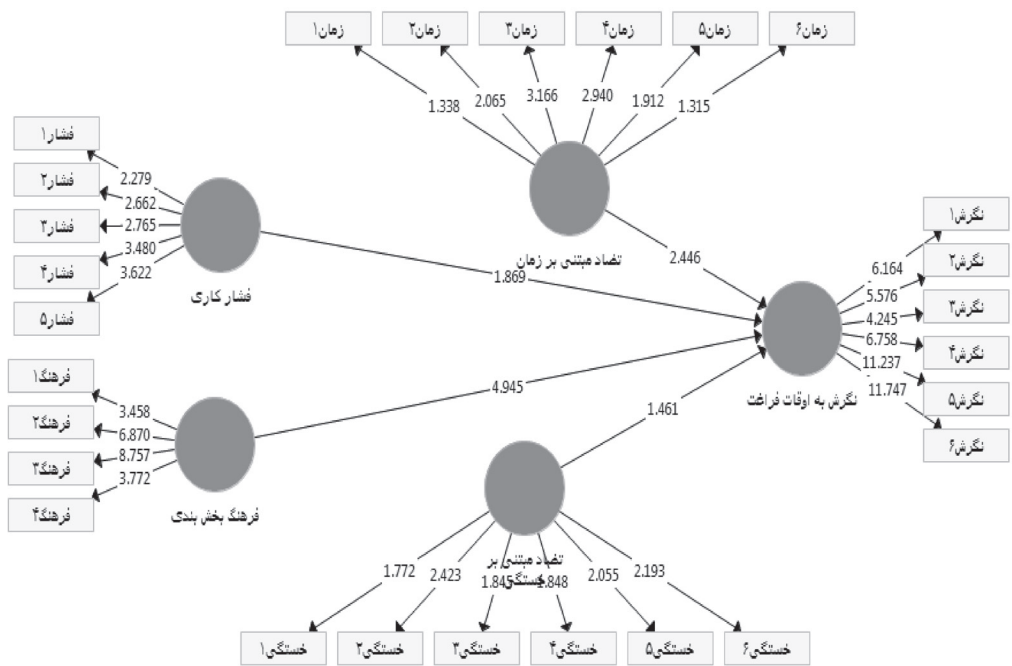
شاخص	چولگی	کشیدگی	توزیع داده‌ها
فشار کاری	-۰/۲۳۴	-۰/۸۱۲	نرمال
فرهنگ بخش‌بندی	۰/۱۲۹	-۰/۲۴۹	نرمال
تضاد مثبتی بر زمان برای اوقات فراغت	۰/۳۱۳	-۰/۲۹۸	نرمال
تضاد مثبتی بر خستگی با اوقات فراغت	۰/۳۱۳	-۰/۷۴۳	نرمال
نگرش رفتاری اوقات فراغت	-۲/۰۶۴	-۲/۰۴۶	غیرنرمال

برای تعیین آزمون‌های پارامتریک و غیر پارامتریک نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج جدول ۳، مقادیر چولگی و کشیدگی خارج از بازه ± ۲ قرار دارد که حاکی از غیر نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق می‌باشد. لذا از آزمون‌های آماری ناپارامتریک برای بررسی فرضیه‌ها استفاده می‌شود. با توجه به این غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها، از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

جدول ۴، وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. فشار کاری با ضریب رگرسیونی ۰/۱۲ و آماره تی ۱/۸۶ و سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی داری ندارد. همچنین، فرهنگ بخش‌بندی با ضریب رگرسیونی ۰/۲۸ و آماره تی ۴/۹۴ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر مثبت معنی داری دارد. علاوه بر این، تضاد مثبتی بر زمان با ضریب رگرسیونی ۰/۲۰- و آماره تی ۲/۴۴ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر منفی معنی داری دارد. تضاد مثبتی بر خستگی با ضریب رگرسیونی ۰/۱۶- و آماره تی ۱/۴۶ و سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی داری ندارد.



شکل ۱: مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: مقادیر ضرایب معناداری مدل پژوهش

جدول ۴: وزن‌های رگرسیون استاندارد شده مدل پیش فرض

نتیجه	سطح معناداری	آماره تی	بتا	متغیر مستقل
رد	۰/۰۶۲	۱/۸۶۹	۰/۱۲۳	فشار کاری ---< نگرش به اوقات فراغت
تایید	۰/۰۰۱	۴/۹۴۵	۰/۲۸۳	فرهنگ بخش بندی --- نگرش به اوقات فراغت
تایید	۰/۰۱۵	۲/۴۴۶	-۰/۲۰۰	تضاد مبتنی بر زمان ---< نگرش به اوقات فراغت
رد	۰/۱۴۵	۱/۴۶۱	-۰/۱۶۹	تضاد مبتنی بر خستگی --- نگرش به اوقات فراغت

برای بررسی برازش مدل، از شاخص نیکویی برازش استفاده می‌شود. برای به دست آوردن برازش مدل در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (نگرش به اوقات فراغت) (۰/۴۵) و سپس مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته (نگرش به اوقات فراغت) (۰/۱۳) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت:

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

$$GOF = \sqrt{0.45 \times 0.13} =$$

$$GOF = \sqrt{0.058}$$

$$GOF = 0.241$$

در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۲۴۱ 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 متوسط می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر، آزمون مدل ویژگی‌های شغلی و تضاد کار- اوقات فراغت با نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی بود. نتایج نشان داد که فشار کاری بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی داری ندارد. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، ویویان و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که بین فشار کاری با نگرش نسبت به اوقات فراغت رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داد که فشار کاری بر رضایت از اوقات فراغت تاثیر منفی معناداری دارد. فرانسون و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که فشار کاری بر رضایت از فعالیت بدنی تاثیر منفی معناداری دارد. یائو (۲۰۰۸) دریافت که فشار کاری بر فعالیت بدنی پرستاران تاثیر منفی معنادار دارد. نتایج تحقیق مک‌کارتی و همکاران (۲۰۱۸) هم نشان داد که بین فشار کاری با شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق ویویان و همکاران (۲۰۱۸)، فرانسون و همکاران (۲۰۱۲)، گائو و همکاران (۲۰۱۹)، یائو (۲۰۰۸) و مک‌کارتی و همکاران (۲۰۱۸) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری پژوهش‌ها اشاره کرد. زندگی سازمانی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. در چنین شرایطی، از تفریحات ورزشی در سازمان‌ها و

ادارات به عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم و شادابی و نشاط یاد 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 (۲۰۰۷) نگرش اوقات فراغت، رفتار واقعی افراد در اوقات فراغت نیست، اما نشان دهنده انگیزش درونی آنهاست و می‌تواند مشارکت واقعی در فعالیت‌های اوقات فراغت را پیش‌بینی کند. براین اساس و در توجیه عدم معناداری تأثیر فشار کاری بر نگرش به اوقات فراغت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌توان چنین اذعان داشت که از دیدگاه شرکت‌کنندگان در این تحقیق انگیزه آن‌ها برای شرکت در فعالیت‌های بدنی در اوقات فراغت تحت تأثیر 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 برای شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت مؤثر است.

۲۵۹

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که فرهنگ بخش‌بندی بر نگرش به اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. گائو و همکاران (۲۰۱۹) فرهنگ بخش‌بندی را یکی از عوامل مؤثر بر تضاد کار اوقات فراغت معرفی کرده‌اند. از دیدگاه یون و همکاران (۲۰۱۲) بخش‌بندی کار- زندگی، میزان و درجه‌ای است که کارکنان قادر به انجام مجزای نقش‌های کاری و خانوادگی هستند. 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 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، 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. 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 از محیط پر استرس شغلی جدا کنند و همین امر منجر به ایجاد نگرش مثبت به فعالیت بدنی در اوقات فراغت شده است. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، گائو و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که فرهنگ بخش‌بندی بر نگرش رفتاری به اوقات فراغت تأثیر معناداری ندارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۹) ناهمسوست- از دلایلی احتمالی این ناهمسویی می‌توان به تفاوت جامعه آماری اشاره کرد.

یافته‌های دیگر این تحقیق مبین آن بود که تضاد مبتنی بر زمان بر نگرش به اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی تأثیر منفی معنی‌داری دارد. گائو و همکاران (۲۰۱۹) اذعان می‌دارند که تضاد مبتنی بر زمان وقتی 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 تأثیر منفی معنادار تضاد مبتنی بر زمان بر نگرش به اوقات فراغت بود،

می‌توان چنین استدلال کرد که از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تضاد زیادی بین نقش‌های شغلی و غیرشغلی آن‌ها وجود دارد و وقتی این تضاد افزایش می‌یابد که توزیع زمان برای کار، خانواده و اوقات فراغت نامتعادل باشد. بنابراین، کارکنان وزارت ورزش و جوانان به احتمال زیاد برای ایجاد تعادل و توالی در منابع موجود برای حوزه‌های کاری و غیرکاری، دچار معضل هستند، زیرا حوزه‌های کاری و غیرکاری (مانند فعالیت بدنی در اوقات فراغت) را دارای محدودیت زمانی می‌دانند. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، یافته‌های پژوهش گائو و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که تاثیر تضاد کار- اوقات فراغت مبتنی بر زمان بر نگرش رفتاری به اوقات فراغت مثبت است. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۹) ناهمسو است- از دلایل احتمالی این ناهمسوئی به تفاوت جامعه آماری پژوهش‌ها می‌توان اشاره کرد.

یافته‌های دیگر نشان داد که تضاد مبتنی بر خستگی بر نگرش به اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی تاثیر معنی‌داری ندارد. از دیدگاه گائو و همکاران (۲۰۱۹) تضاد مبتنی بر خستگی زمانی اتفاق می‌افتد که فشار ناشی از کار، تحقق مطالبات را در حوزه اوقات فراغت دشوار می‌کند. این بدان مفهوم است که وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان حجم و محتوای شغلی‌شان را سنگین بدانند و فعالیت‌های شغلی‌شان منجر به احساس خستگی ناشی از کار در آن‌ها شود، این امر بر نگرش آن‌ها نسبت به فعالیت بدنی در اوقات فراغت و انگیزه آن‌ها برای شرکت در فعالیت بدنی در اوقات فراغت تاثیر ندارد. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، نتایج گائو و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که تاثیر تضاد کار- اوقات فراغت مبتنی بر خستگی بر نگرش رفتاری به اوقات فراغت منفی است. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۹) ناهمسو می‌باشد- از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری پژوهش‌ها اشاره کرد.

براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان برنامه‌های ورزشی ویژه‌ای به صورت همایش‌ها و رویدادها برای کارکنان برگزار نمایند. هم‌چنین، به منظور کاهش تضاد کار- اوقات فراغت، در برخی از روزهای هفته برای حضور کارکنان در فعالیت‌های بدنی تسهیلات ویژه‌ای از جمله کاهش ساعت کاری را در نظر بگیرند. برای بهبود نگرش به فعالیت بدنی در اوقات فراغت، برنامه‌ها و مسابقات ورزشی را خارج از ساعات اداری برای کارکنان برگزار نمایند و از پتانسیل‌های موجود همچون کارت‌های ویژه استفاده از اماکن ورزشی برای کارکنان بهره‌گیرند. از آنجا که این پژوهش به کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان محدود بود، پیشنهاد می‌شود مدل تحقیق حاضر جهت تعمیم یافته‌ها در سایر سازمان‌ها بررسی شود. در تحقیقی راهکارهای کاهش تضاد کار- اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت بدنی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بررسی شود و عملکرد سازمان‌ها در اجرای برنامه‌های فعالیت بدنی در اوقات فراغت برای کارکنان مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع

- امامی، شیده؛ زارعی، علی و نقش بندی، سیدصلاح الدین. (۱۳۹۶). «ارتباط گذران اوقات فراغت فعال با اشتیاق شغلی و بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان». همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- رضوی، سید محمد حسین و پسرکلو، اعظم. (۱۳۹۲). «چگونگی گذران اوقات فراغت بانوان شاغل شهر آمل با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی». مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال. (۱)۱، صص ۲۳-۳۸.
- غفوری، فرزاد؛ زارعی، علی؛ خیراندیش بروجنی، بهناز و یابنده، معصومه. (۱۳۹۴). «تعیین رابطه ماهیت ورزش (انفرادی، اجتماعی، برخوردی و غیر برخوردی) و فعالیت‌های فراغتی بانوان ورزشکار و مقایسه آن با غیر ورزشکاران». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. (۱۰)۵، صص ۱۱-۱۰.
- فراهانی، ابوالفضل؛ حسینی، معصومه و مرادی راضیه. (۱۳۹۶). «اولویت بندی موانع پیش روی بانوان شاغل در انجام فعالیت‌های ورزشی استان البرز». مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. (۱)۱۵، صص ۲۳-۳۴.
- میرغفوری، سید حبیب اله؛ صیادی تورانلو، حسین و میرفخرالدینی، سید حیدر. (۱۳۸۸). «بررسی و تحلیل مسائل و مشکلات مؤثر بر مشارکت زنان در فعالیت‌های ورزشی (مطالعه موردی: دختران دانشجوی دانشگاه یزد)». نشریه مدیریت ورزشی. (۱)۱، صص ۸۳-۱۰۰.
- 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.
- Derks, Daantje; & Bakker, Arnold B. (2014). **“Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery”**. Applied Psychology, 63(3), 411-440.
- 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. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Fransson, E. I.; Heikkila, K.; Nyberg, S. T.; Zins, M.; Westerlund, H.; Westerholm, P.; ... Kivimaki, M. (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. <https://doi.org/10.1093/aje/kws336>
- Gao, Mingjie; Chen, Chun-Chu; Huang, Yu-Chih; & Lin, Yueh-Hsiu. (2019). **“Work and leisure in Taiwan: examining the antecedents and consequences of work-lei-**

- sure 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.
 - 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.
 - Lin, Jo-Hui; Wong, Jehn-Yih; & Ching-hua, H. o. (2015). "**The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction**". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
 - 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>
 - Mannell, Roger C.; & Kleiber, Douglas A. (1997). **A Social Psychology of Leisure**. Venture Pub.
 - Mc Carthy, V.J.C.; 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. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.01.010>
 - Simmons, Jason M.; Mahoney, Tara Q.; & Hambrick, Marion E. (2016). "**Leisure, work, and family: How Iron MEN 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-Hshiung; Liang, Ying-Wen; & Hsu, Huei-Ju. (2012). "**A multidimensional measurement of work-leisure conflict**". *Leisure Sciences*, 34(5), 395–416.
 - Tsaor, Sheng-Hshiung; & Yen, Chang-Hua. (2018). "**Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter?**" *Tourism Management*, 69, 121–131.
 - Vivian, O; & Agbakwuru. (2018). "**Influence of Workload and Psychological Variables on Attitude towards Leisure among Lecturers in Public Universities in Riv-**

ers AState, Nigeria”. Journal of Research & Method in Education, 8(6), 83-91.

- Walker, Gordon J.; Deng, Jinyang; & Chapman, Ross. (2007). “**Leisure Attitudes: A Follow-up Study Comparing Canadians, Chinese in Canada, and Mainland Chinese**”. World Leisure Journal, 49(4), 207-215. <https://doi.org/10.1080/04419057.2007.9674513>
- Yao, M. H. (2008). “**The Relationships Among Work Related Stress, Health Status, and Physical Activity Participation of Nurses in Teaching Hospitals in Taipei, Taiwan**”. University of the Incarnate Word.
- Yun, Haejung; Kettinger, William J.; & Lee, Choong C. (2012). “**A new open door: The smartphone’s impact on work-to-life conflict, stress, and resistance**”. International Journal of Electronic Commerce, 16(4), 121-152.