

## تعمین رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای

### هیأت‌های ورزشی استان همدان

دکتر غلامرضا شعبانی بهار<sup>۱</sup>، دکتر ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، فاطمه باقریان فاضل<sup>۳</sup>

#### چکیده

**هدف:** هدف اصلی این پژوهش تعمین رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان است.

**روش‌شناسی:** جامعه آماری این تحقیق، شامل ۴۰ نفر رئیس مرد و ۴۰ نفر نایب رئیس زن بود که به روش تمام شماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تعارض کار - خانواده کارلسون (Carlson, 2000) و کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (WHOQOL - BREF, 2011) استفاده شد، که علاوه بر تأیید روایی صوری آن‌ها به وسیله متخصصان، پایایی آن‌ها به وسیله آزمون کرونباخ به ترتیب ۸۷٪ و ۸۵٪ محاسبه گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از آمار استنباطی همچون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t یک نمونه و t دو نمونه و آزمون فریدمن نیز استفاده گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌ها بیانگر آن است که بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی این جامعه آماری همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین تعارض کار - خانواده با ابعاد کیفیت زندگی (محیط، اجتماعی و روان‌شناختی) در رؤسای مرد و با ابعاد کیفیت زندگی (جسمانی، محیط، اجتماعی و روان‌شناختی) در نایب رؤسای زن، همبستگی معنی‌داری وجود نداشت؛ ولی بین بعد جسمانی از کیفیت زندگی و تعارض کار - خانواده در رؤسای مرد رابطه معکوس و معنی‌داری وجود داشت. همچنین بین تعارض کار - خانواده زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت؛ اما بین کیفیت زندگی زنان و مردان، تفاوت معنی‌دار بوده است؛ بدین معنی که کیفیت زندگی مردان، بهتر از زنان بود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت که تعارض کار - خانواده در بین رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان با کیفیت زندگی آنان جز در بعد جسمانی رابطه‌ای ندارد.

**واژه‌های کلیدی:** تعارض کار - خانواده، کیفیت زندگی، رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان.

## مقدمه

با رشد هر چه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان گسترش می‌یابد و جهان را پیچیده‌تر استنباط می‌کنیم. کار و خانواده، دو جنبه مهم زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهند. سلامت همه جانبه هر فردی تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه می‌باشد. وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطه، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌نماید. امروزه اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی و خانوادگی افراد و اثرات نا مطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را بوجود می‌آورد که به صورت متقابل یا چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند به گونه‌ای که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های قرن حاضر تبدیل شده است (۱). گرین‌هاوس و بیوتل<sup>۱</sup> تعارض کار - خانواده<sup>۲</sup> را شکلی از تعارض بین نقشی تعریف می‌کند که در آن، فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار و خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود (۲). این پدیده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواست‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی‌اش ناهمخوانی احساس می‌کند که این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشمگیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد. بنابر این تعارض میان کار و خانواده، وقتی به وجود می‌آید که کارکنان دریابند نقش‌های آنان در محیط کار و خانواده با یکدیگر تداخل دارد و برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می‌کنند (۳)؛ اما به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی، اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید (۴). براساس پژوهش دانشگاه تورنتو در سال ۲۰۰۴ حدود ۵۰ درصد مردم معمولاً مسائل شغلی‌شان وارد زندگی شخصی‌شان می‌شود و معمولاً در خارج از محیط کاری خود به مسائل کاری شان فکر می‌کنند. در سال‌های اخیر مردم در سراسر دنیا در حال تجربه فشار کاری زیاد هستند که گریبان همه مشاغل از کارگران در هر رده تا مدیران ارشد مؤسسات را گرفته است. عوامل زیادی از جمله تمایلات شخصی، فشار الزامات خانوادگی و اجتماعی و افزایش سرعت تکنولوژی در این میان نقش برجسته‌های ایفا می‌کنند (۱). جوشی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) پیش‌بینی کرده‌اند که در ۳۰ تا ۴۰ سال آینده، تعادل بین کار و زندگی به مهم‌ترین موضوع محیط‌های کار در آمریکا تبدیل خواهد شد و لازم است سازمان‌های این کشور در این زمینه برنامه‌های راهبردی داشته باشند تا بتوانند از عوارض عدم تعادل در کار و زندگی در امان بمانند (۵). امروزه شاید برای هر کسی تعادل در کار و زندگی معنی خاصی داشته باشد و شاید فردا برای دیگران مفهومی دیگر؛ ولی آنچه مهم است، این که لازم است همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند، چرا که بی توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی خواهد داشت (۶).

1 - Greenhouse jh, butell nj

2 - WFC

3 - Joshi, sunil, et al

از طرفی، سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup> نیز کیفیت زندگی را تفسیر شخصی هر فرد از وضعیت زندگی اش در متن فرهنگ و نظام ارزشی که در آن به سر می‌برد، تعریف کرده است (۷). براین اساس اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین زمان کار و زندگی شخصی و خانوادگی افراد کیفیت زندگی بسیاری از مردم و خانواده‌ها را در معرض خطر جدی قرار داده است. بسیاری از مردم براین باورند که این امر نه تنها باعث شده در محیط کار، احساس شادایی کافی نداشته باشند و از کار خود لذت نبرند؛ بلکه روابط بین فردی و زناشویی آن‌ها نیز تحت تأثیر قرار گرفته است. ساعات کار زیاد، روابط تنش‌آلود بین افراد در محیط کار، عدم توانایی مدیران در ایجاد یک محیط کاری آرام و دوستانه، عدم امنیت شغلی و نیز رقابت‌های ناسالم برای به دست آوردن بیشترین مزایا و امکانات دست به دست هم داده و باعث شده که افراد فشار روانی زیادی را در محیط کار احساس و آن را به خانه نیز منتقل کنند. از جمله عوارض چنین پدیده‌های کاهش مدت زمان تفریح یا مسافرت، کاهش مدت وقت گذراندن اعضای خانواده با یکدیگر و سایر روابط خانوادگی یا دوستانه و حتی عدم امکان دنبال کردن علائق شخصی و سرگرمی‌های معمولی افراد است. در حال حاضر کودکان زیادی در شرایطی پرورش می‌یابند و بزرگ می‌شوند که والدین خود را همواره در حال کار می‌بینند. آن‌ها نیز بیشتر وقت خود را صرف تماشای تلویزیون یا بازی‌های کامپیوتری می‌کنند. مجموعه‌این عوامل که به صورت متقابل یا چندگانه، یکدیگر را تشدید می‌کنند شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها و خانواده‌ها را در معرض خطر بیشتری قرار داده‌اند.

با ذکر این مقدمات، موضوع این مقاله را بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان قرار دادیم، تا پدیده تعارض کار - خانواده را در یک جامعه آماری جدید ورزشی در کشورمان بیازماییم و رابطه آن را با کیفیت زندگی و ابعاد آن اعم از جسمانی، محیطی، اجتماعی و روان‌شناختی مورد موشکافی قرار دهیم. همچنین در این مقاله سعی بر آن است که تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی را برای هر دو گروه مردان و زنان ارزیابی و آن‌ها را با یکدیگر مقایسه کنیم تا نتایجی جدید و به روز را درباره ی تفاوت این دو گروه رغم بزنییم و قضاوتی درست را در مورد مقایسه تعارض کار - خانواده و همچنین کیفیت زندگی در آن‌ها داشته باشیم. بنابر این هدف این است که گامی هر چند کوچک در مورد کوچکترین و به نحوی مهم‌ترین نهاد مدیریتی ورزش کشور برداشته و با بررسی گوش‌های از مسائل و مشکلات آن، به گون‌های علمی‌تر و مستندتر در اعتلای آن بکوشیم. این روزها بسیاری از مسؤولان ورزشی، در اطراف و در محیط کاری و حتی در درون خانواده خود با چالش‌های بی‌شماری رو به رو هستند. این افراد باید با اتکا به انتخاب‌های آگاهانه، میان زندگی شغلی و شخصی خود تعادل ایجاد نمایند. یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های شاغلین در محیط کار به همین امر بستگی داشته و به راحتی می‌تواند سلامت جسمی و ذهنی آن‌ها را تحت الشعاع قرار دهد. در این راستا، همان‌گونه که آورده شد، سازمان‌های ورزشی نیز از این قواعد مستثنی نبوده و هیأت‌های ورزشی و مسؤولان آن‌ها نیز به وفور درگیر اینگونه مسائلند. هر کس که در هیأت‌های ورزشی کار می‌کند به نوعی با این شرایط آشناست. به عبارت دیگر، مسؤولان هیأت‌های ورزشی از یک سو درگیر مسائل روزمره کار اصلی خود هستند و باید به کار در هیأت‌های ورزشی به دلیل مسائل مادی به عنوان حرفه دوم و سوم خود بنگرند و از سوی دیگر، آن‌ها باید وقت و

انرژی بسیاری را در خارج از وقت اداری صرف این کار کنند، بنابر این احتمال این که آن‌ها، مسائل کاری خود را به داخل خانه بکشانند، بسیار زیاد است. از طرف دیگر این هیأت‌ها، نقش پای‌های در پیشبرد اهداف ورزش کشور دارند و عدم مدیریت مؤثر در آن‌ها باعث لطمات بسیار جبران‌ناپذیری به بدنه ورزش کشور می‌شود. رؤسا و نایب رؤسای این هیأت‌ها در اطراف خود با چالش‌های بی‌شماری رو به رو هستند. این مشکلات مسائلی از قبیل پیدا کردن حامیان مالی به منظور مرتفع کردن مسائل گوناگون مادی هیأت از قبیل اعزام تیم‌های رده‌های سنی مختلف به مسابقات ورزشی قهرمانی کشور و لیگ‌های دسته‌های گوناگون و هزینه‌های استعدادیابی و جذب علاقمندان به یک رشته ورزشی خاص و پرداخت دستمزد مربیان و داوران و اجاره سالن و... می‌باشد. رسیدگی به تمامی این مسائل مادی و در کنار آن مسائل فنی و فرهنگی و هماهنگی تمامی این مسائل مستلزم صرف وقت و انرژی بسیار است. این افراد می‌بایست با اتکا به انتخاب‌های آگاهانه میان زندگی شغلی و شخصی خود تعادل ایجاد نمایند. یکی از بزرگترین دغدغه‌های شاغلین در محیط کار به همین امر بستگی داشته و به راحتی می‌تواند سلامت جسمی و ذهنی و در نتیجه کیفیت زندگی آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار دهد. باید توجه داشت که انبوه مشکلات فراوانی که در پی تعارض بین کار و خانواده ایجاد می‌شود، به‌خصوص در مدیران ورزشی نهادهای کوچکی مانند هیأت‌های ورزشی، در مواقعی باعث ترک سمت از جانب این افراد می‌شود که در پی آن افراد مستعد و متخصص از روی آوردن به این سمت‌ها روگردان شده و ضعف مدیریت در این نهادهای کوچک اما بسیار بنیادی و مهم در ورزش کشور، باعث رکود و ضعف کلی در ورزش کشور خواهد شد. بنابر این با کمی دقت می‌توان دریافت که مسؤولان هیأت‌های ورزشی از جنبه‌های مختلف مادی و معنوی در فشار بوده و انتظار دارند با توجه به اوقاتی که در محیط کار صرف می‌کنند و نیز عدم دریافت وجه مادی و یا مبالغ بسیار ناچیز حقوقی به بخشی از نیازهای آنان پاسخ منطقی داده شود. سازمان‌های کشورمان بالاخص سازمان‌هایی که مشاغل حساس و بحرانی را به عهده دارند، نیازمند نیروی انسانی وفادار به ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌باشند. از طرف دیگر، با توجه به ماهیت سازمان‌های ورزشی که از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین سازمان‌ها در بالا بردن شاخص‌های کیفیت زندگی و سلامتی در دو بعد جسمانی و روانی در کشور به شمار می‌روند، و به خصوص، هیأت‌های ورزشی که نقش پای‌های در پیشبرد اهداف سازمان ورزش کشور دارند، انجام این پژوهش در این جامعه آماری ضروری به نظر می‌رسد. رؤسا و نایب رؤسای این هیأت‌ها مجبور هستند در ساعاتی کار انجام دهند که فرد باید به زندگی شخصی خود بپردازد که این موضوع باعث شده است که اثرات نامطلوبی بر چگونگی و کیفیت زندگی آن‌ها بگذارد. در این صورت، برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به‌ویژه مدیران، در ایجاد تعادل بین کار و خانواده و توجه به کیفیت زندگی مدیران ورزشی گام بردارند. بررسی پیشینه تحقیق به وسیله پژوهشگر نشان می‌دهد در ارتباط با تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی ارتباط آن‌ها در بین مدیران ورزشی و به خصوص مدیران زن ورزشی، تحقیقات قابل توجهی وجود ندارد و اگر هم هست مربوط به یکی از متغیرهاست. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نیز علاقه‌مندی پژوهشگر به این حیطه و وجود برخی از سؤالات و ابهامات، بر آن شدیم که این پژوهش انجام شود. بنابر این، این پژوهش در صدد است به این سؤالات پاسخ دهد که: وضعیت تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان چگونه است؟ آیا میان تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای

هیأت‌های ورزشی استان همدان رابطه وجود دارد؟ و یالین که بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی نائب رؤسای زن با رؤسای مرد هیأت‌های ورزشی استان همدان تفاوت وجود دارد یا نه؟ و در نهایت این که هدف اصلی این تحقیق، شناخت رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان می‌باشد.

## روش‌شناسی

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی همبستگی بوده و از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان تشکیل می‌دهند که تعداد آنان ۴۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن می‌باشد که طبق روش نمونه‌گیری تمام شماری انتخاب شده بودند؛ اما عملاً به هنگام تکمیل پرسش‌نامه‌ها ۳۹ نفر مرد و ۳۵ نفر زن از رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی حاضر به همکاری و تکمیل پرسش‌نامه‌ها شدند.

## ابزار اندازه‌گیری

به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

### ۱. پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده :

این پرسش‌نامه نخستین بار به وسیله یکارلسون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شده و شامل ۱۸ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت هفت درجه‌ای از ۱ به معنای کاملاً مخالفم تا ۷ به معنای کاملاً موافقم پاسخ داده می‌شوند (۸). اعتبار صوری پرسش‌نامه به وسیله ۱۵ نفر از صاحب‌نظران و استادان مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ به میزان ۸۷٪ محاسبه شد که حاکی از هماهنگی درونی این ابزار است.

### ۲. پرسش‌نامه کیفیت زندگی<sup>۲</sup> :

این پرسش‌نامه برای سنجش کیفیت زندگی افراد به چندین زبان از جمله فارسی در سایت سازمان بهداشت جهانی موجود می‌باشد. این پرسش‌نامه، فرم خلاصه‌شده پرسش‌نامه کیفیت زندگی ۱۰۰ سؤالی است که به عنوان یک ابزار چندوجهی و چندزبانه قابلیت استفاده در فرهنگ‌های مختلف را دارد (۷). این ابزار دارای ۲۶ سؤال است و سنجش هر سؤال از طریق مقیاس لیکرت ۵ امتیازی می‌باشد. این پرسش‌نامه، دارای ۴ بعد اصلی جسمانی، روان‌شناختی، اجتماعی و محیط است و هر چه نمره کسب شده در هر بعد بیشتر باشد دلیل بر بالاتر بودن میزان نگرش مثبت افراد در آن بعد نسبت به زندگی است. این پرسش‌نامه برای جمعیت ایران نیز به دفعات مورد رواسنجی قرار گرفته است. بعد از تأیید روایی صوری این پرسش‌نامه به وسیله صاحب‌نظران تربیت بدنی به منظور سنجش پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ اقدام و معادل ۸۵٪ محاسبه گردید که حاکی از هماهنگی درونی این ابزار است.

1 - Carlson

2 - WHOQOL - BREF

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق علاوه بر استفاده از جدول و نمودار و شاخص‌های مرکزی<sup>۱</sup> و پراکندگی<sup>۲</sup> آمار توصیفی<sup>۳</sup> به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون<sup>۴</sup> و آزمون t یک نمونه و t دو نمونه استفاده شد. البته قبلاً مقادیر پرت و انتهایی بررسی شد و نرمال بودن توزیع داده‌ها به وسیله آزمون کلموگروف اسمیرنوف بررسی گردید و همچنین به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی از آزمون فریدمن استفاده شد. در این تحقیق به منظور تحلیل و محاسبه آماری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS۱۶ استفاده گردید.

## یافته‌های تحقیق

در ابتدا نتایج توصیفی و سپس نتایج استنباطی ارائه می‌گردد.

جدول شماره ۱، بیانگر این است که بیشترین فراوانی در بین رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی از لحاظ سن ۲۶ تا ۳۰ سال، از لحاظ جنسیت مرد، از لحاظ سمت در هیأت ورزشی رئیس، از لحاظ وضعیت تأهل، متأهل و از لحاظ میزان تحصیلات لیسانس هستند و بیشترین وضعیت کاری شغل اول آنان اداری و نیز بیشترین شیفت کاری آنان در هیأت ورزشی شیفت در گردش می‌باشد.

جدول ۱: توصیف گروه نمونه بر اساس اطلاعات پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک

شاخص آماری	فراوانی	درصد
بیشترین سن (۲۶ - ۳۰)	۱۴	۷.۱۸
بیشترین جنسیت (مرد)	۳۹	۵۲
بیشترین سمت در هیأت ورزشی (رئیس)	۳۹	۵۲
بیشترین وضعیت تأهل (متاهل)	۵۱	۶۸
بیشترین میزان تحصیلات (لیسانس)	۴۰	۳.۵۳
بیشترین شیفت کاری در هیأت ورزشی (شیفت در گردش)	۳۱	۳.۴۱
بیشترین وضعیت کاری شغل اول (اداری)	۳۵	۷.۴۶

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد میانگین کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی برابر با ۹۰/۰۸ و میانگین تعارض کار - زندگی آنان برابر با ۵۴/۸۷ می‌باشد.

- 1- Central tendency
- 2- Measure of variation
- 3- Descriptive statistics
- 4- Pearson correlation coefficient

جدول ۲: توصیف کلی تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی

گویه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حدّ اقل	حدّ اکثر
تعارض کار - خانواده	54,87	16,594	275,360	19	98
کیفیت زندگی	90,08	10,907	118,966	62	113

نتایج آزمون t یک نمونه‌های در جدول شماره ۳ نشان داد که بین میانگین نمره‌های تعارض کار - خانواده رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی با میانگین مقیاس تعارض کار - خانواده تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود ( $r = -8/380, p < 0/01$ )، به گونه‌ای که میانگین تعارض کار - خانواده رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی کمتر از میانگین مقیاس است (میانگین مقیاس برابر ۷۳ می‌باشد).

جدول ۳: تفاوت تعارض کار - خانواده رؤسا و نائب رؤسا با میانگین مقیاس

گویه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
تعارض کار - خانواده	54. 87	16. 594	8. 380 -	**۰/۰۰۱

\*\*p<۰/۰۱

نتایج آزمون t یک نمونه‌های در جدول شماره ۴ نشان داد که بین میانگین نمره‌های کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی با میانگین مقیاس کیفیت زندگی، تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود ( $r = -9/565, p < 0/01$ )، به گونه‌ای که میانگین کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی بالاتر از میانگین مقیاس است (میانگین مقیاس برابر ۷۸ می‌باشد).

جدول ۴: تفاوت کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسا با میانگین مقیاس

گویه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی	90. 08	10. 907	-9. 565	**۰/۰۰۱

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسای هیأت‌های ورزشی، رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. ( $r = -۲/۲۱۳, N.S$ )<sup>۱</sup>

جدول ۵: همبستگی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسای هیأت‌های ورزشی

تعداد داده‌ها	آماره آزمون همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
39	2.213 -	۰.۰۱۹۴

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که بین تعارض کار - خانواده و ۳ تا از مؤلفه‌های کیفیت زندگی (روان‌شناختی، اجتماعی و محیط) در رؤسای هیأت‌های ورزشی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. در این آزمون آماره آزمون‌ها به ترتیب برابر  $N.S$ ،  $(r = -0.045)$ ،  $(r = -0.195, N.S)$ ،  $(r = -0.115, N.S)$  می‌باشد. و نیز نتیجه ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه جسمانی از کیفیت زندگی رؤسای هیأت‌های ورزشی، رابطه‌های معنی‌دار و معکوس وجود دارد ( $p < 0/05$ )  $r = -0.373$ .

جدول ۶: همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه‌های کیفیت زندگی رؤسای هیأت‌های ورزشی

مؤلفه‌ها	تعداد داده‌ها	آماره آزمون همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه جسمانی	39	0.373 -	0.019 (*)
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه روان‌شناختی	39	0.045 -	0.787
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه اجتماعی	39	0.195 -	0.234
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه محیط	39	0.115 -	0.486

\* $p < 0/05$

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۷، نشان می‌دهد که بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.  $(r = -0.290, N.S)$

جدول ۷: همبستگی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی



تعداد داده‌ها	آماره آزمون همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
35	0.290 -	0.092

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه‌های کیفیت زندگی نایب روسای هیأت‌های ورزشی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. در این آزمون آماره آزمون‌ها به ترتیب برابر  $(r = -0/317, N.S)$ ،  $(r = -0/201, N.S)$ ،  $(r = -0/115, N.S)$  می‌باشد.

جدول ۸: همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه‌های کیفیت زندگی نایب روسای هیأت‌های ورزشی

مؤلفه‌ها	تعداد داده‌ها	آماره آزمون همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه جسمانی	35	0.317 -	0.064 .
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه روان‌شناختی	35	0.201 -	0.247 .
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه اجتماعی	35	0.115 -	0.512 .
همبستگی بین تعارض کار - خانواده و مؤلفه محیط	35	0.137 -	0.431 .

نتایج آزمون t دو نمونه مستقل در جدول شماره ۹، نشان می‌دهد که بین میانگین نمره‌های تعارض کار - خانواده مردان و زنان هیأت‌های ورزشی تفاوت در سطح معنی‌داری مشاهده نمی‌شود  $(t_{(۳۴)} = -1/785, N.S)$ ، نتیجه می‌شود بین تعارض کار - خانواده نایب روسای زن با روسای مرد هیأت‌های ورزشی، تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

جدول ۹: بررسی تفاوت بین میانگین نمره‌های تعارض کار - خانواده مردان و زنان هیأت‌های ورزشی

گویه	گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
تعارض کار - خانواده	مرد	39	51.62	15.588	1.785 -	.078
	زن	35	58.46	17.387		

نتایج آزمون t دو نمونه مستقل در جدول شماره ۱۰، نشان می‌دهد که بین میانگین نمره‌های کیفیت زندگی مردان و زنان هیأت‌های ورزشی، تفاوت در سطح معنی‌داری مشاهده می‌شود ( $r = 2/022, p < 0/05$ )، نتیجه می‌شود بین کیفیت زندگی نایب روسای زن با روسای مرد هیأت‌های ورزشی، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. ( $\mu_{man} = 92/56 > \mu_{woman} = 87/51$ )

جدول ۱۰: بررسی تفاوت بین میانگین نمره‌های کیفیت زندگی مردان و زنان هیأت‌های ورزشی

گویه	گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی	مرد	39	92.56	12.122	2.022	0.047**
	زن	35	87.51	8.909		

\* $p < 0/05$

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تعارض کار - خانواده در این جامعه آماری در سطح پایین‌تری از متوسط قرار دارد. این یافته با تحقیقات سیمون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴) که تعارض کار - خانواده را در قشر پرستاران بررسی کرده و تعارض کار - خانواده بالا را در این قشر نشان دادند (۹)، و همچنین کریمی و همکارانش (۲۰۰۶) که تعارض کار - خانواده بالایی را در آن جامعه آماری گزارش کردند (۱۰)، در تضاد است. قابل توجه است که یلدریم<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) فشارکاری بالا و برنامه کاری نامنظم را از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی کننده تعارض کار - خانواده عنوان کرد (۱۱). بنابر این می‌توان چنین نتیجه گرفت که عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ای که در این جوامع آماری باعث ایجاد تعارض کار - خانواده شده‌اند، در جامعه آماری تحقیق ما در حد ضعیف‌تری وجود داشته‌اند که در نتیجه تعارض کار - خانواده را در بین رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی در سطح پایین‌تر از میانگین

1 - Simon

2 - Yilidirim

مقیاس گزارش می‌کنند. از این رو، کار - خانواده در بین رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی تعارضی زیادی ایجاد نکرده است.

همچنین کیفیت زندگی در این جامعه آماری در سطح بالاتری از متوسط قرار گرفته است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق سات چینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) و گی<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) که اعلام می‌دارند که افراد با درآمد بیشتر از کیفیت زندگی بالاتری برخوردارند، قابل مقایسه است (۱۳، ۱۲). همچنین بلین<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) بیان می‌کند افرادی که دارای مرتبه شغلی بالاتر و ذهنیت مناسب‌تری نسبت به شغل خود بودند، از کیفیت زندگی مناسب‌تری برخوردارند (۱۴) و نیز مرکز مطالعات کیفیت زندگی در آمریکا (۲۰۰۹) بیان می‌دارد که میزان درآمد سالانه، همبستگی چندانی با کیفیت زندگی فرد ندارد (۱۵). بنابر این علت بالا بودن کیفیت زندگی در جامعه آماری این تحقیق را می‌توان بیشتر از جنبه ذهنی کیفیت زندگی (مانند اختلالات اضطراب پایین‌تر و یا ذهنیت مناسب نسبت به شغل) تا جنبه عینی (مانند مرتبه شغلی و درآمد) بررسی نمود. بنابر این با توجه به نتایج تحقیق، می‌توان گفت که رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان جزء افراد با کیفیت زندگی بالا به شمار می‌روند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین تعارض کار - خانواده، هر دو گروه رئیس‌ان مرد و نائب رئیس‌ان زن، و کیفیت زندگی آنان، رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته با یافته‌های آری<sup>۴</sup> (۱۹۹۲) که در تحقیقاتش رابطه منفی را بین تعارض کار - خانواده و خوشنودی از زندگی و در نتیجه کیفیت زندگی نشان داد، در تضاد می‌باشد (۶). بنابر این چنین می‌توان برداشت کرد که در جوامع دیگر مطالعه شده غیر از جامعه ایران، تعارض کار - خانواده باعث افت ملاک‌های کیفیت زندگی شده و ارتباط این دو متغیر معنادار است؛ اما در جامعه ایرانی تعارض کار - خانواده ارتباط معناداری با سطوح کیفیت زندگی ندارد و یا حد اقل در جوامع آماری که تا به حال در ایران مورد بررسی قرار گرفته است، چنین نتیجه‌ای به دست آمده است. لذا کار - خانواده با سطوح کیفیت زندگی در بین هر دو گروه رئیس‌ان مرد و نائب رئیس‌ان زن، تعارضی ایجاد نکرده است.

همچنین نتایج نشان داد که بین ۳ مؤلفه از کیفیت زندگی (روانشناختی، اجتماعی و محیطی) و تعارض کار - خانواده در رؤسای مرد و زن هیأت‌های ورزشی رابطه معناداری وجود ندارد؛ ولی تعارض کار - خانواده با مؤلفه جسمانی در مردها رابطه دارد. همچنین فرون<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) و کاپلمن<sup>۶</sup> (۱۹۸۳) و نیز بورلی<sup>۷</sup> (۱۹۹۵) نشان دادند که بعد جسمانی از کیفیت زندگی با تعارض کار - خانواده به صورت مثبت در ارتباط است (۳، ۱۷، ۱۶) که با نتایج این تحقیق برای گروه مردان هم خوانی دارد. بروک<sup>۸</sup> (۱۹۹۳)، شماری از نگرش‌های منفی از بعد روان‌شناختی را عنوان کرد که با تعارض کار - خانواده ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند (۱۸)، که البته نتایج

1 - Suet ching

2 - Gee

3 - Blane

4 - Aryee

5 - Frone

6 - Copelman

7 - Burley

8 - Burke

تحقیق حاضر ارتباطی را بین این دو متغیر نشان نداد. در زمینه مؤلفه اجتماعی از کیفیت زندگی، هیگینز<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۹۲)، نارضایتی زناشویی، که یکی از متغیرهای مؤلفه اجتماعی از کیفیت زندگی است را با تعارض کار - خانواده در ارتباط مثبت و معنی‌دار یافتند (۱۹). مؤلفه اجتماعی در تحقیق ما در هیچ کدام از گروه‌های زنان و مردان رابطه معناداری با تعارض کار - خانواده نشان نداد. و در آخر، فرون (۱۹۹۷) در تحقیقاتی از کل مؤلفه‌های کیفیت زندگی اعلام کرد که تعارض کار - خانواده تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی را پایین می‌آورد (۱۶)، که این نتیجه با نتایج تحقیقات این تحقیق در تضاد است.

بنابر این می‌توان چنین نتیجه گرفت که ابعادی از کیفیت زندگی که ارتباط معنادار با تعارض کار - خانواده دارند در جوامع مانند ایران متفاوت با جوامع پیشرفته است و یا آن که پدیده تعارض کار - خانواده هنوز در جامعه ما بروز جدی پیدا نکرده است.

در شرح این تحقیقات باید گفت که تعارض کار - خانواده بیشتر در بین مردان مورد بررسی قرار گرفته است؛ زیرا آن‌ها، ساعات کاری طولانی‌تری را نسبت به زنان تجربه می‌کنند؛ اما در یک مورد بررسی شده در جامعه ایران نتایج همانند تحقیق ما حاکی از آن است که بین تعارض کار - خانواده مردان و زنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی نایب رؤسای زن با رؤسای مرد هیأت‌های ورزشی تفاوت معناداری وجود دارد به این معنا که کیفیت زندگی مردان از کیفیت زندگی زنان بهتر است. در تأیید این نتیجه، سنز<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) اعلام می‌دارد که کیفیت زندگی مردان بالاتر از کیفیت زندگی زنان است (۲۰). احمدنیا (۱۳۸۳) نیز بیان می‌دارد که زنان شاغلی که از میزان متنوع بودن کار، جالب بودن و کنترل بر جریان کار خود بیشتر راضی بودند کیفیت زندگی بالاتری دارند (۲۱). و نیز مسعودی علوی و همکاران (۱۳۸۴) نیز بیان نمودند که کیفیت زندگی مردان بالاتر از زنان است (۲۲). بنابر این می‌توان گفت بر اساس نتایج این تحقیق و نتایج اکثر تحقیقات در این زمینه، کیفیت زندگی مردان بهتر از زنان گزارش شده است و شاید یکی از دلایل این موضوع، میزان فعالیت‌های بدنی روزانه آنان باشد، اگر چه این حکم نیازمند تحقیقات بیشتر است.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عوامل پیش‌بینی‌کننده‌های که در سایر جوامع باعث ایجاد تعارض کار - خانواده شده‌اند، در جامعه آماری این تحقیق، در حد ضعیف‌تری وجود داشته‌اند که در نتیجه تعارض کار - خانواده را در بین رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی در سطح پایین تر از میانگین مقیاس گزارش می‌کنند. همچنین آنچه باعث بالا بودن کیفیت زندگی در جامعه آماری این تحقیق شده است، بیشتر جنبه ذهنی از کیفیت زندگی (مانند اضطراب پایین تر و یا ذهنیت مناسب به شغل) است تا جنبه عینی (مانند مرتبه شغلی و درآمد). بنابر این چنین می‌توان نتیجه گرفت که رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی جزء جوامع آماری با تعارض کار - خانواده پایین و کیفیت زندگی بالا هستند؛ لیکن صدور این حکم، نیازمند تحقیقات بیشتر است. بعد جسمانی از کیفیت زندگی مهم‌ترین بعد در ارتباط با تعارض کار - خانواده است؛ زیرا در تمامی تحقیقات بررسی شده در جوامع مختلف آماری در داخل و خارج کشور ارتباطی معنادار را با آن به نمایش می‌گذارد. بنابر این

1 - Higgins

2 - Senze

می‌توان گفت رؤسای مردی که تعارض کار - خانواده پایین‌تری دارند، از فاکتورهای جسمانی بالاتری برخوردارند و یا به عبارتی رؤسای مردی که بعد جسمانی از کیفیت زندگی در آنان بالاتر است تعارض کار - خانواده پایین‌تری را تجربه می‌کنند.

در جمع‌بندی نتایج این تحقیق می‌توان گفت که اشتغال رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی مرد و زن در استان همدان باعث تعارض در کار - خانواده آن‌ها نشده و به عبارت دیگر کار در هیأت‌های ورزشی مشکلی در خانواده آن‌ها ایجاد نکرده است و همچنین این اشتغال، اثر نامطلوب بر کیفیت زندگی آن‌ها نگذاشته است. بنابر این به نظر می‌رسد، شاید یکی از دلایلی که باعث جلوگیری تعارض در کار و کیفیت زندگی مسؤولان هیأت‌های ورزشی گردیده، اشتغال آن‌ها در کارهایی است که ماهیت ورزشی داشته و طبیعتاً شادابی و نشاط همراه فعالیت‌های ورزشی توانسته است اثرات مطلوبی در جنبه‌های روانی و جسمانی آنان ایجاد کند. بنابر این با توجه به نتایج تحقیق، به سایر مدیران پیشنهاد می‌شود در کنار فعالیت اجرایی و اداری خود به فعالیت‌های ورزشی بپردازند تا از کاهش کیفیت زندگی آنان پیشگیری شود.

### فهرست منابع

1. Managing work - life balance international. (2004). work/life initiatives - the way ahead report on the year 2005/from www. worklifebalance. com. au.
2. Greenhous jh, beutell nj. (1985). sources of conflict between work and family roles. Academy of management review. 10:76- 88.
3. Burley, k. a. (1995). "family variables mediators of the relationship between work - family conflict and marital adjustment. Among dual - career man and women", journal of social psychology 135,483- 497.
4. Harvard business review. (2000). Harvard business review on work and life balance. Harvard business school press.
5. Joshi, sunil, et al. (2000). Work - life balance: a case of social responsibility or competitive advantage? [www. worklifebalance. com](http://www.worklifebalance.com).
6. Aryee, A. (1992). Antecedents and outcomes of Work - family conflict among married professional woman: evidence from. Singapore", human relations 45, 813- 837
7. WHOQOL Group. (1998) the world Health organization Quality of life assessment (WHOQOL - Brief). Development and general Psychometric Properties. Social science and medicine 1998; 46 (12) :1569- 1585
8. Carlson Ds, Williams LJ, kacmar KM. (2000). construction and initial validation of a Multidimensional measure. 36 (2) :249- 76.

9. Simon M, Kummerling A Hassel horn HM. (2004 oct - Dec). next - study group. work - home conflict in the European nursing profession. *Int J occup Environ Health*. ; 10 (4) :384- 91
10. Karimi L. (2006). A test model of the work - family interface; a study of Iranian employees. Ph. D thesis, curtin university of technology.
11. Yildirim D, Aycon Z. (2008). Vurses' work demands and work - family conflict: a questionnaire survey, *Int J vurs stud*. 45 (q) :1366- 78.
12. Suet ching, W. (2001). "the Quality of life for hong kong dialysis patients". *J. Adv nurs*;35 (2) :27- 218.
13. Gee, L. (2006). "the sf - 36 questionnaire and ies usefulness in population studies :results of german health interview and examination survey. *European psychiatry*. 12- 205.
14. Blane David, Gopalakrishnan Netuveli and Mal Bartley. (2007). does Quality of life at Older Ages Vary with Socio - Economic position? *sociology*, Vol. 41 (4) , P:717- 726.
15. Quailty, L. , Ameringen, M. (2002). "quality of life and anxiety disorders" *J. anxiety disorders* 51,67- 108.
16. Frone, M. R. M. Russell and M. L. cooper: (1991). "relationship of work and family stressors to psychological distress: the independent moderating influence of social support, mastery, active coping and self - focused attention", *Journal of social. Behavior and personality* 6,227- 250.
17. Copelman, James, Samuel. (1983). *Foundation of Social Theory*, Translated by Manochehr Sabori, Tehran:Nashr - e - Nei Pub.
18. Burke, R. J. (1998). "some antecedents and consequences of work - family conflict",*Journal of social behavior and personality*. 302- 287,3.
19. Higgins, C. A. , L. E. Duxbury and R. H. irving. (1992). "work - family conflict in the dual - career family", *organizational behavior. And human decision processes* 51,51- 57.
20. Senze, B; feliciolip, M; morreau, A. (2004). "Quality of life assessment of type 2 diabetic patients in general medicine" *press med*; 33 (5) ;6- 160.
21. Ahmad nia, shirin. (2005). the Impact of employment on women's Health, *social Welfare Quarterly*, No. 18, P: 149- 168.
22. Masoudi Alavi N, Ghofrani Pour F, Ahmadi F, Rajab A, Babaei Gh. R. Quality of life in diabetics referred to Iran Diabetes Association (IDA) , Tehran, 2003. *Behbood the Scientific Quarterly*. 2004; 21 (8) : 56- 47.