کیفیت زندگی کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان

راحله میرفلاح راحله دموچالی[1]، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی
سعید باقر سلیمی، استادیار گروه مدیریت، واحد رشت، دانشگاه آزاد رشت، رشت، ایران.

چکیده:

هدف: هدف این پژوهش بررسی نقش رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان در تأثیر تعارض کار-اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان است. .در همین راستا هفت بیمارستان دولتی شرق گیلان به‌عنوان نمونه انتخاب گردید.

روش‌شناسی: روش پژوهش پیمایشی بوده که اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و برای تجزیه و تحلیل از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS 20 و AMOS 22 استفاده شده است. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی در شرق گیلان می‌باشد که تعداد جامعه آماری این تحقیق ۲۴۷نفر بود، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس بر حسب جنسیت از زن و مرد استفاده شد، پرسشنامه‌ها بین کارکنان توزیع گردید.

یافته‌ها و نتایج: نتایج نشان داد که بین تعارض کار- اوقات فراغت و رضایت شغلی کارکنان و نیز تعارض کار- اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت آنان رابطه منفی و معناداری و همچنین بین رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت و رضایت شغلی و نیز بین رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. متغیر تعدیل گر ویژگی‌های محیطی که شامل رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان است نیز مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به ضریب معناداری و ضریب مسیر مشخص گردید که رضایت از سیاست‌های سازمان تأثیرکاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار- اوقات فراغت و رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت کارکنان دارد.

کلید واژگان: تعارض کار-اوقات فراغت،رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، رضایت از اوقات فراغت

۱. نشانی الکترونیکی نویسنده مسئول: mirfallah.r@gmail.com

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

مقدمه

اوقات فراغت و چگونگی گذران آن از مباحثی است که امروز مورد توجه علمای اجتماعی قرار گرفته است. بنا بر اظهار بسیاری از متفکران بحث اوقات فراغت زاییده پیشرفت صنعت و تکنولوژی بود که توجه بیشتر به نحوهٔ گذران آن موجب بالا رفتن کارایی می‌شود. به‌طور کلی هر انسانی دارای یک سلسله وظایف و مسئولیت‌های فردی و اجتماعی است که بخشی از آن در چارچوب شغل نمایان شده و بخشی دیگر در رابطه با مشارکت او در زندگی متمایز می‌گردد. به عبارت دیگر در عصر کنونی هر انسانی دارای وظایف و مسئولیت‌های معین روزانه و بلند مدت است و ظاهراً هنگامی‌که انسان برای مدت زمان مشخصی از محدوده اجرای وظایف مقرر خارج می‌شود وارد محدوده اوقات فراغت می‌گردد و باید توجه داشت که این بدان معنا نیست که بین انجام وظیفه و اوقات فراغت ارتباطی وجود نداشته و یا احیاناً تقابلی بین آنان است که هر یک از این دو مقوله در واقع جزئی از یک فصل یا بخشی از زندگی انسان بوده و هر کدام در جایگاه خود اهمیت خاصی دارند. (علوی زاده، ۱۳۸۷)

صاحب‌نظران مدیریت، کسب رضایت کارکنان را از مهم‌ترین وظائف و مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌ها برشمرده و لزوم پایبندی همیشگی و پایدار مدیران عالی به کسب رضایت کارکنان را یکی از پیش‌شرط‌های موفقیت به‌حساب آورده‌اند. اطلاع از تصویر ذهنی سازمان نزد کارکنان، ضمن اینکه نقاط ضعف و قوت یک سازمان را برملا می‌سازد، زمینه را برای اتخاذ راهبردهای مناسب و ارتقای سطح عملکرد فراهم می‌آورد. (خباز،۱۳۹۱)

بر اساس تحقیقات انجام شده ازجمله استراتژی‌هایی که سازمان در روند رشد کارکنانش در نظر می‌گیرد عبارت است از تعطیلات و مرخصی‌های سالانه و بهبود روحیه کارکنان و از نمونه سیاست‌های موجود در محل کار نیز می‌توان به انعطاف‌پذیری در خصوص کاهش ساعات کار،دوره مرخصی،زمان استراحت برای تعطیلات نام برد (خواجه نوری،۱۳۸۹). هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی نقش رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت در تأثیر تعارض کار – اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

سلامتی عامل مهم برای ایفای نقش‌های اجتماعی و موضوع مشترک بسیاری از فرهنگ‌هاست. سلامتی از واژه‌هایی است که بیشتر مردم با آنکه مطمئن هستند که معنای آن را می‌دانند، لکن تعریف آن را دشوار می‌یابند؛ از این رو تعاریف بسیاری از سلامتی ارائه شده است، تعریفی که بیشتر از همه پذیرفته شده است مربوط به سازمان جهانی بهداشت در سال ۱۹۴۸ می‌باشد: «سلامتی عبارت است از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی، نه تنها بیمار یا معلول نبودن». این تعریف از سلامتی، مفهوم "بهزیستی"[1] را به وجود آورد که خود دارای اجزای عینی و ذهنی است، اجزای عینی آن با آنچه به‌طور معمول به‌عنوان «استاندارد زندگی» یا «سطح زندگی» نامیده می‌شود، ارتباط دارد و به اجزای ذهنی آن »کیفیت زندگی»[2] طلاق می‌شود. (رضوانی و منصوریان، ۱۳۸۶)

کیفیت زندگی واژه‌ای است که برای توصیف سلامت جسمی، روانی و اجتماعی افراد و توانایی آن‌ها در انجام

1. subjective well-being
2. quality of life

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

امور و وظایف معمول زندگی به کار می‌رود. در اندازه‌گیری کیفیت زندگی اثرات فرآیند بیماری و درمان بر جنبه‌های مختلف زندگی افراد بررسی می‌گردد. ابزار سنجش کیفیت زندگی باید جنبه‌های جسمانی، روانی، اجتماعی و عملکردی زندگی را بررسی کند. امروزه ارتقای کیفیت زندگی کارکنان به‌عنوان کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمان به شمار می‌رود. (نجات، ۱۳۸۷). همچنین تعارض بین کار– اوقات فراغت کارکنان پدیده مهمی است که هم کارکنان و هم کارفرمایانشان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از آنجایی که این تحقیق در یک سازمان واقعی صورت گرفته است و از نتایج آن می‌توان به‌صورت علمی استفاده کرد، یک تحقیق کاربردی می‌باشد. بنابراین با توجه به مطالب مذکور می‌توان گفت که تحقیق حاضر، از منظر هدف کاربردی می‌باشد.

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر تعارض بین کار و اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان به‌عنوان پیامد اصلی و علاوه بر آن بررسی نقش سیاست‌های اوقات فراغت سازمان در میان کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان می‌باشد. این پژوهش به دلیل اهمیت اوقات فراغت و تاثیر به سزایی که کیفیت زندگی در ایجاد این مقوله بر عهده دارد بسیار نو و به روز می‌باشد.و شایان ذکر است که کاهش کیفیت زندگی کارکنان واحد بهداشت و درمان بخصوص بیمارستان‌ها می‌تواند بر روی کمیت و کیفیت مراقبت‌های ارائه شده توسط کارکنان نیز اثرات نامناسبی داشته باشد. لذا بهبود شرایط کاری می‌تواند عامل مهمی در سطح رضایتمندی و انگیزش کارکنان محسوب گردد از ابعاد کیفیت زندگی کارکنان در این مطالعه می‌توان به رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت اشاره کرد که از آن‌ها می‌توان به دو عامل مؤثر در متغیر وابسته نام برد. (علوی زاده،۱۳۸۷).

تعارض کار – اوقات فراغت یکی از موضوعات عمده‌ای است که امروزه مورد توجه بسیاری از محققان حوزه کار و خانواده قرار گرفته است. تعارض کار– اوقات فراغت زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد، انجام دهند و همه آن‌ها با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند. (Grandy & Crapanzano,1990) این تعارض نقش در برخی از مشاغل شدت بیشتری می‌یابد به طور نمونه، شرایط ویژه کار کارکنان نوبت کار بیمارستان‌ها مشکلاتی را در برقراری تعادل میان انجام وظایف کار و وظایف خانواده من جمله گذراندن اوقات فراغت و زمینه‌ای برای بروز ناسازگاری نقش برای این کارکنان ایجاد کرده است.

ناسازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به اوقات فراغت، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده (Grandy & Cropanzano,1990) آنان به‌منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطه زندگی ایجاد کرده است. دلایل منطقی و تجربی موید این واقعیت است که کاهش میزان تعارض کار– اوقات فراغت، خشنودی کارکنان را در حیطه‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی،خشنودی از زندگی و اوقات فراغت موجود را افزایش خواهد داد و از طرفی پیامدهای شغلی را متاثر خواهد ساخت. (هاشمی و همکاران،۱۳۹۰). به دلیل رابطه معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار– اوقات فراغت کارکنان، می‌توان نتیجه گرفت که با برنامه‌ریزی صحیح جهت افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌توان شاهد کاهش تعارض کار – اوقات فراغت آنان بود.(Nabaie & et al.2000).

بر اساس تحقیقات انجام شده ازجمله استراتژی‌هایی که سازمان در روند رشد کارکنانش در نظر می‌گیرد

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

عبارت است از تعطیلات و مرخصی‌های سالانه و بهبود روحیه کارکنان و از نمونه سیاست‌های موجود در محل کار نیز می‌توان به انعطاف‌پذیری در خصوص کاهش ساعات کار،دوره مرخصی،زمان استراحت برای تعطیلات نام برد

(Jo-hui lin,et al.,2013). در ادامهٔ این پژوهش بر نقش تعدیل‌گری رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان در روابط با تعارض کار–اوقات فراغت تأکید شده است که در آن به تعارض کار–اوقات فراغت به‌عنوان یک عامل فرا نقشی به واسطه تعدیل گری سیاست‌های اوقات فراغت سازمان می‌توان به تأثیر کاهشی برشدت رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته اشاره کرد.

باتوجه به نقش تعدیل گر رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان در رابطه با تعارض کار– اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان می‌توان تعارض را در محیط کار کاهش داد . (Grandy & Crapanzano,1990) و اینکه این متغیر تعدیل گر به‌طور انفرادی بر کیفیت زندگی و جوانب آن تاثیری مثبت دارد و با تاثیر گذاری بر تعارض بین کار و اوقات فراغت به‌عنوان یک تعدیل گر (تعارض بین کار و اوقات فراغت)از شدت این رابطه منفی(مستقل بر وابسته) می‌کاهد و می‌توان گفت که این متغیر بمانند یک کاتالیزور عمل می‌کند. Jo-hui lin,et al.,2013).

با توجه به مطالب ارائه شده سوال اصلی که در این تحقیق این مطرح می‌شود این است که آیا رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت در تاثیر تعارض کار – اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان موثر است یا خیر؟

ادبیات و پیشینه پژوهش:

کیفیت زندگی مفهومی چندوجهی، نسبی، و متأثر از زمان، مکان و ارزش‌های فـردی و اجتماعی است که از یک‌سو، ابعاد عینـی و بیرونـی و از سـوی دیگـر، ابعـاد ذهنـی و درونی دارد. از این‌رو، ارائه تعریفی جامع برای آن آسان نیست. در این راستا، نخـست،به بررسی برخی از تعاریف محققان این حوزه می‌پردازیم و سپس، تعریـف مـورد نظر خود را تشریح می‌کنیم. (علوی زاده، ۱۳۹۰).

"رضایت شغلی " مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند . رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است; عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کارانجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود.(شفیع آبادی،۱۳۷۰).

فراغت وضعیتی است که در هر جامعه‌ای وجود دارد و به‌شدت با زندگی امروزی عجین شده است و به دلایل اهمیت فرهنگی و اجتماعی نیاز به توجه دارد و این امر فقط با شناخت درست و دقیق اعضای جامعه و امکانات موجود و نیز تعیین متغیرهای موثر بر آن برآورده خواهد شد.(خواجه نوری،۱۳۸۹).

از این‌رو، بی‌شک توانایی مدیریت و کنترل پدیده تعارض در سازمان‌ها از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریت است که مدیران امروز نیازمند آن هستند. لازم به ذکر است که اوقات فراغت به‌عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و هم کارفرمایانشان را متأثر می‌سازد شناخته شده است. این پدیده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواست‌های نقش کاری خود و نیازهای تفریحی‌اش (اوقات فراغتش) ناهمخوانی احساس می‌کند، این امر

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

به‌نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشم‌گیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد (پارسایی فرد، ۱۳۹۰).

سیاست‌های سازمانی دربردارنده اعمال و فعالیت‌های عمدی نفوذ برای افزایش یا حفظ نفع شخصی افراد یا گروه‌هاست.سیاست سازمانی همان قدرت اعمال شده در سازمان‌هاست و درگیر فعالیت‌هایی است که منجر به از میدان به در کردن یک طرف در محیط سازمانی می‌شود.سیاست‌های سازمانی برای کارمندان و مدیران این موضوع را روشن می‌سازد که چه انتظاری از آن‌ها می‌رود بدین‌وسیله درصد یا احتمال موفقیت مدیران در اجرای استراتژی را افزایش می‌دهد. سیاست‌ها مبنایی را برای اعمال کنترل بر مدیریت اعمال می‌کنند می‌توان بدان وسیله فعالیت‌های واحدهای سازمانی را هماهنگ نمود و مدت زمانی را که مدیران صرف تصمیم‌گیری می‌نمایند کاهش داد. همچنین سیاست‌ها نوع کاری را که باید انجام شود و کسی که باید آن کار را انجام دهد مشخص می‌نماید (صدیقی اورعی، ۱۳۷۵).

برخی مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش در داخل و خارج از کشور به شرح زیر می‌باشند.

پیشینه داخلی:

۱- در تحقیق رقیه آهی (۱۳۹۳): در پژوهشی با عنوان بررسی اثر ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، از طریق رضایت شغلی کلی کارکنان می‌باشد.نتایج حاصل از این پژوهش به بررسی عوامل روان‌شناختی (فردی) مؤثر بر تسهیم دانش و تعیین نقش میانجی‌گری رضایت شغلی کلی در رابطه بین ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش پرداخته است. نمونه آماری را ۱۶۹ نفر از کارشناسان شاغل در دانشگاه فردوسی مشهد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند، تشکیل داد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه (با تأیید روایی به روش محتوایی و تحلیل عاملی و پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ) استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که ادراک از سیاست در سازمان از تأثیر منفی و معناداری بر رضایت شغلی کلی برخوردار است، ویژگی‌های شخصیتی (وظیفه شناسی و توافق پذیری) تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کلی و تسهیم دانش دارد، اما نقش میانجی‌گری رضایت شغلی کلی بین متغیرهای ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی (وظیفه شناسی و توافق پذیری) بر تسهیم دانش مورد تأیید قرار نگرفت.

۲- در تحقیق وحید سلطانزاده (۱۳۹۱): در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز می‌باشد.پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۱و با روش توصیفی همبستگی اجرا شد.ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بودند از:پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون و پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی رضایت شغلی،نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.از میان مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، مولفه‌های قانون گرایی در سازمان،یکپارچگی و انسجام اجتماعی و وابستگی زندگی اجتماعی و کاری بهترین پیش‌بینی کننده‌های میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بودند.بنابراین، نتایج حاکی از آن است که اعضای

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

هیات علمی از کیفیت زندگی کاری راضی هستند و در نتیجه از میزان رضایت شغلی بالایی برخوردارند.

۳- در تحقیق زهرا هادی زاده طلاساز (۱۳۹۳): در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها می‌باشد.کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های کارکنان مانند رضایت شغلی، مشارکت کاری،عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد.بنابراین سنجش دو متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی برای تمام کارکنان سازمان‌ها ازجمله ماماها که از اعضای مهم تیم ارائه دهنده خدمات بهداشتی هستند، دارای اهمیت است. ازاین رو هدف مطالعه حاضر تعیین ارتباط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها می‌باشد.مطالعه حاضرتوصیفی ـ همبستگی است که به صورت مقطعی درسال ۱۳۹۳ در مورد ۲۳۰ ماما در مشهد انجام یافته است. نمونه مورد مطالعه از میان ماماهای شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی به روش نمونه‌گیری آسان انتخاب شد. ابزار مطالعه پرسشنامه‌ها یا اطلاعات جمعیت شناختی،کیفیت زندگی کاری والتون و رضایت شغلی مینه سوتا بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، اسپیرمن و آنووا درنرم افزارSPSS v.19 انجام یافت نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری کلی با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت معنادار (rp= ،p<۰/۰۰۱) 0.525 می‌باشد. نتیجه درسطح جزئی‌تر حاکی از آن بود که رضایت شغلی با پرداخت منصفانه و کافی (rp= 0.277, p <۰.۰۰۱) محیط کاری ایمن (rp=0.274 ,p<۰.۰۰۱) ارتباط دارد. نتیجه اینکه از آنجا که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد، مدیران می‌توانند با اتخاذ راهکارهای مناسب، مؤلفه‌های مهم کیفیت زندگی کاری ماماها را ارتقا داده و شرایط لازم جهت بهبود کیفیت ارائه خدمات و بهره‌وری آن‌ها را فراهم سازند.

۴- در پژوهش فاطمه قربانیان (۱۳۹۰): که به‌منظور بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی روسا و نائب روسای هیئت‌های ورزشی استان همدان به انجام رسیده است.این افراد به تعداد ۴۰ رئیس مرد و ۴۰ نفر نائب رئیس زن از هیئت‌های ورزشی تحت نظارت اداره کل تربیت‌بدنی استان همدان و به روش تمام شماری انتخاب شدند.به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده (Carlson)، کیفیت زندگی (WHOQOL-BREF) و یک پرسشنامه خود ساخته حاوی اطلاعات شخصی استفاده شد.به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از ضریب همبستگی پیرسون نیز استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با برنامه Spss 16 انجام گرفت.نتایج بیانگر آن است که بین تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی (محیط، اجتماعی و روانشناختی) در روسای مرد و ابعاد کیفیت زندگی (جسمانی،محیط، اجتماعی و روان‌شناختی) در نائب روسای زن، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد.ولی بین بعد جسمانی از کیفیت زندگی و تعارض کار ـ خانواده در روسای مرد رابطه‌ای منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعارض کار ـ خانواده زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، امابین کیفیت زندگی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری بوده و کیفیت زندگی مردان بالاتر از زنان بود.

۵- در پژوهش افشین رستمی (۱۳۹۳): که به‌منظور بررسی مدیریت تعارض کار خانواده و اثر آن بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار می‌باشد. تعارض کار خانواده یکی از موضوعات عمده‌ای است که امروزه مورد توجه بسیاری از محققان حوزه کار و خانواده قرار گرفته است. این تعارض نقش در برخی از مشاغل شدت بیشتر

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

می‌یابد. کار و خانواده به‌عنوان ابعاد اولیه و اصلی زندگی هر فرد در نظر گرفته می‌شوند. تقابل بین ابعاد گوناگونی کار و خانواده سبب گردیده است تا این زمینه در بین گرایش‌های روان‌شناسی مانند بالینی، رشد و اجتماعی و هم‌چنین در بین دیگر رشته‌ها مانند مردم شناسی، جامعه شناسی، مطالعات خانواده، اقتصاد و مطالعات زنان مورد توجه و بررسی قرار گیرد.نتایج نشان دادند، الگوی پیشنهادی پژوهش بر ارزش مناسبی با داده‌ها دارد و تعارض کار خانواده با میانجی‌گری کامل استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان تاثیر می‌گذارند. به‌منظور افزایش خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان، سازمان‌ها باید تعارض‌های موجود بین محیط شغلی و محیط زندگی کارکنان و نیز فشارزاهای موجود در محیط کار را کاهش دهند.

۶- در پژوهش میثم محمدی (۱۳۹۲): که با موضوع بررسی تعارض کار ـ خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه‌ی آن با رضایت کاری می‌باشد به مطالعه‌ی تعارض کار- خانواده در پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار، و ارتباط آن با رضایت شغلی پرداخته شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را ۲۰۰ پرستار متأهل در سه بیمارستان شهرستان سبزوار تشکیل می‌دهند که ۸۶ نفر از آن‌ها مرد و ۱۱۴نفر آن‌ها زن می‌باشند و بر اساس سرشماری انتخاب‌شده‌اند. در انجام این پژوهش از دو مجموعه پرسشنامه، که شامل پرسشنامه‌ی رضایت شغلی (GDI)و پرسشنامه‌ی تعارض کار و خانواده می‌باشد، استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که تعارض کار و خانواده در میان پرستاران زن به‌گونه‌ای معنی‌دار بیش از چنین تعارضی در بین مردان می‌باشد، این امر می‌تواند ناشی از بر عهده داشتن هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان بر اساس سنت‌های فرهنگی در جامعه باشد، که کاهش رضایت شغلی در پرستاران زن را در پی داشته است. باوجود این میزان رضایت پرستاران مرد از کار خود نسبت به پرستاران زنِ جامعه‌ی مطالعه شده، کمتر است. احتمالاً این یافته تا حد زیادی ناشی از کلیشه‌های فرهنگی ای است که وظایف مرتبط با نقش پرستاری را متناسب با زنان پنداشته، و حضور مردان را در این حرفه برخلاف هنجارهای رایج می‌داند.

پیشینه خارجی:

۱-در تحقیق لین (۲۰۱۳)[1]: با عنوان " نقش سیاست‌های سازمان در تاثیر تعارضات کار به اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان" که درباره‌ی سیستم رضایت از منافع اوقات فراغت و کیفیت زندگی کارکنان بود، نشان داد که سیاست‌های اوقات فراغت به‌عنوان یک تعدیل‌کننده مابین درگیری‌های کار به اوقات فراغت و کیفیت زندگی کارکنان است. اساس این پژوهش دارای یک چهارچوب مفهومی است و بعلاوه بررسی حاضر درمورد ۵۸۷ نفر از کارکنان صنعت هواپیمایی و گردشگری انجام یافته است. و نتایج نشان داد که درگیری‌های کار نسبت به اوقات فراغت مرتبط است با تاثیر مثبت بر کیفیت زندگی کارکنان و اثر مستقیم دارد بر رضایت شغلی کارکنان. نتایج همچنان نشان داد که یک سیستم مناسب اوقات فراغت یک منبع مقابله با تعارضات کار است و در این تحقیق متغیرهای جمعیت شناختی مثل سن،جنس،تحصیلات، وضعیت تاهل به‌عنوان متغیرهای کنترل مورد بحث قرار گرفته‌اند. یکی از یافته‌های مهم این مطالعه این است که رابطه بین سیستم رضایت از مزایای اوقات فراغت

1. JO-HUI LIN & JEHN-YIH WONG & CHING-HUA HO (2013).

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

و (JAST) بالاتر از رابطه بین سیستم رضایت از مزایای اوقات فراغت و (LAST) است.

۲- در تحقیق گرین (۱۹۹۰)[1]: پژوهشی تحت عنوان تبیین فمینیستی اوقات فراغت انجام دادند.آن‌ها به این نتیجه رسیدند که عامل کیفیت زندگی به‌ویژه از طریق متغیرهای میانجی پول، میزان زمان اضافی در دسترس،میزان درآمد شخصی، وضعیت اشتغال، توقعات و انتظارات اجتماعی از کارکنان، تاثیر زیادی بر میزان، شیوه و چگونگی استفاده از اوقات فراغت در بین آن‌ها دارد.آنان با ارتباط دادن اوقات فراغت کارکنان به مشخصه‌های ساختاری سرمایه‌داری، معتقدند که کنترل‌های عمومی بر کارکنان فشارهای زیادی بر تحدید و جهت دادن به اوقات فراغت آن‌ها دارد.

۳- در تحقیق هورفمن در سال (۲۰۰۶)[2]: به بررسی نحوه گذران اوقات فراغت و تاثیر آن در وضعیت روحی ۱۰۴ استاد دانشگاه قبل و بعد از بازنشستگی در یک کالج آمریکایی پرداخت به این نتیجه رسید که هر چه استادان قبل از بازنشستگی و زمان اشتغال فعال‌تر باشند و به اموری چون تحقیق، جست‌وجو، آموزش و انجام امور فرهنگی بپردازند،دوران بازنشستگی بهتری را می‌گذرانند و برعکس این امر نیز صادق است بنابراین چگونگی گذران اوقات فراغت ارتباط مستقیمی با مطلوب بودن دوران بازنشستگی آنان دارد.

جدول ۱: جمع‌بندی پیشینه تحقیق و مقایسه نتایج

ردیف	موضوع تحقیق	سال تحقیق	محقق	نتایج تحقیق
۱	بررسی اثر ادراک در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، از طریق رضایت شغلی کلی کارکنان	۱۳۹۳	رقیه آهی	نتایج حاصل بیانگر این بود که ادراک از سیاست در سازمان از تاثیر منفی و معناداری بر رضایت شغلی کلی برخوردار است
۲	[illegible]	۱۳۹۱	وحید سلطانزاده	نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۳	بررسی رابطه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها	۱۳۹۳	زهرا هادی زاده طلاساز	نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری کلی با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت معنادار است.
۴	[illegible]	۱۳۹۰	فاطمه قربانیان	نتایج نشان داد که بین تعارض کار-خانواده در روسای مرد و ابعاد کیفیت زندگی در نائب روسای زن، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد.

1. Green, E & Herbon,S & Woodward, D (1990)
2. Huffman, Ann H., Amy B. Adler , Carol A. Dolan, & Carl A. Castro,(2006).

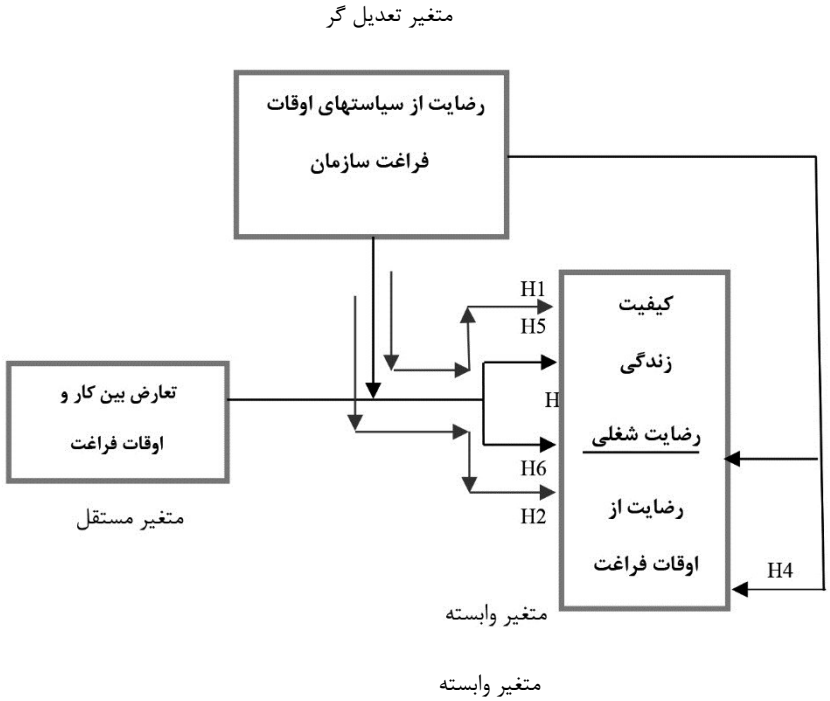
[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

				ولی بین بعد جسمانی از کیفیت زندگی و تعارض کار–خانواده در روسای مرد رابطه‌ی منفی و معناداری وجود نداشت،امابین کیفیت زندگی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری بوده و کیفیت زندگی مردان بالاتر از زنان بود.
۵	بررسی مدیریت تعارض کار–خانواده و اثر آن بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار	۱۳۹۳	افشین رستمی	نتایج حاصل بیانگر این بود که الگوی پیشنهادی پژوهش بر ارزش مناسبی با داده‌ها دارد و تعارض کار خانواده با میانجی‌گری کامل استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان تاثیر می‌گذارند.
۶	با موضوع بررسی تعارض کار–خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه‌ی آن با رضایت کاری.	۱۳۹۲	میثم محمدی	نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که تعارض کار و خانواده در میان پرستاران زن به‌گونه‌ای معنی‌داری بیش از چنین تعارضی در بین مردان می‌باشد،این امر می‌تواند ناشی از بر عهده داشتن هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان بر اساس سنت‌های فرهنگی در جامعه باشد،که کاهش رضایت شغلی در پرستاران زن را در پی داشته است.
۷	نقش سیاست‌های سازمان در تاثیر تعارضات کار به اوقات فراغت بر کیفیت زندگی کارکنان.	۲۰۱۳	لین	نتایج نشان داد که درگیری‌های کار نسبت به اوقات فراغت مرتبط است با تاثیر مثبت بر کیفیت زندگی کارکنان و اثر مستقیم دارد بر رضایت شغلی کارکنان و همچنین یک سیستم مناسب اوقات فراغت یک منبع مقابله با تعارضات کار است و نیز متغیرهای جمعیت شناختی مثل جنس و سن و تحصیلات و وضعیت تاهل به‌عنوان متغیرهای کنترل مورد بحث قرار گرفته‌اند.
۸	تبیین فمینیستی اوقات فراغت	۱۹۹۰	گرین	نتایج نشان داد که عامل کیفیت زندگی به‌ویژه از طریق متغیرهای میانجی پول، میزان زمان اضافی در دسترس، میزان درآمد شخصی، وضعیت اشتغال، توقعات و انتظارات اجتماعی از کارکنان، تاثیر زیادی بر میزان، شیوه و چگونگی استفاده از اوقات فراغت در

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

				بین آن‌ها دارد.
۹	نحوه گذران اوقات فراغت و تاثیر آن در وضعیت روحی ۱۰۴ استاد دانشگاه قبل و بعد از بازنشستگی در یک کالج آمریکایی	۲۰۰۶	هورفمن	در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که هرچه استادان قبل از بازنشستگی و زمان اشتغال فعال‌تر باشند و به اموری چون تحقیق، جستجو، آموزش و انجام امور فرهنگی بپردازند دوران بازنشستگی بهتری را می‌گذرانند و برعکس این امر نیز صادق است بنابراین چگونگی گذراندن اوقات فراغت ارتباط مستقیمی با مطلوب بودن دوران بازنشستگی آنان دارد.

چارچوب مفهومی پژوهش:



شکل ۱: مدل مفهومی

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

روش پژوهش:

باتوجه به این‌که در این پژوهش، به بررسی نقش رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان در تاثیر تعارض کار–اوقات فراغت رضایت شغلی کارکنان پرداخته شده است، بنابراین این پژوهش از نظر هدف کاربردی است. همچنین به‌دلیل این که این پژوهش، به تشریح و تبیین دلایل چگونگی بودن و چرایی مسئله و ابعاد آن می‌پردازد و از آنجا که درصدد شناسایی نوع رابطه و بررسی تاثیر سیاست‌های سازمان بر اوقات فراغت کارکنان از طریق متغیر رضایت شغلی می‌باشد، لذا می‌توان گفت این پژوهش ازلحاظ ماهیت روش از نوع توصیفی و علی است. ازنظر روش و استراتژی نیز پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و مقطعی است و برای گردآوری اطلاعات درزمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و پایگاه‌های علمی و مجله‌های الکترونیکی استفاده گردید و جهت جمع‌آوری داده‌ها، به‌منظور بررسی وضعیت موجود سازمان‌ها و ارتباط آن با موضوع پژوهش از روش میدانی و پرسشنامه‌ای در یک مقطع از زمان استفاده شد. در این تحقیق حدود ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده است که تعداد ۱۸۶ پرسش‌نامه دریافت شد.روایی پرسشنامه روایی محتوا می‌باشد و با توجه به حجم جامعه روش نمونه‌گیری در این تحقیق،از نوع روش غیر احتمالی در دسترس با جامعه محدود است.ضمناً میزان واریانس متغیر وابسته بر اساس یک پیش‌آزمون با پخش تعداد ۳۰ پرسشنامه محاسبه گردیده است .

در نهایت، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Amoss22 وSPSS استفاده شد. در این پژوهش با توجه به محدودیت‌های زمانی و مکانی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان (شامل ۷ بیمارستان) می‌باشد که تعداد آنان (حجم جامعه آماری) ۲۴۷ نفر است.

حجم نمونه مذکور از طریق فرمول کوکران به شرح زیر محاسبه شده است.

$$n = \frac{z_{\alpha/2}^2 \times s_x^2 \times N}{e^2 \times N - e^2 + \left(z_{\alpha/2}^2 \times s_x^2\right)}$$

$$\frac{(1.96)^2.(0.636)^2.247}{(0.05)^2.(247)-(0.05)^2+\left((1.96)^2.(0.636)^2\right)}=177$$

در فرمول کوکران:

n = حجم نمونه

$Z_{\frac{\alpha}{2}}^2$ = اندازهٔ متغیر مورد بررسی مطابق توزیع نرمال استاندارد با سطح عدم اطمینان α

e^2 = میزان خطا

S_x^2 = واریانس نمونه (براساس متغیر مورد بررسی)

N = حجم جامعه

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

جدول ۲- کارکنان اداری انتخاب شده در بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان		
بیمارستان‌ها به تفکیک	**تعداد کارکنان اداری**	**نمونه انتخاب شده**
بیمارستان ۲۲ آبان لاهیجان	۷۴	۷۰
بیمارستان شهید انصاری رودسر	۳۷	۱۶
بیمارستان امینی لنگرود	۳۲	۱۶
بیمارستان غدیر سیاهکل	۱۸	۱۴
بیمارستان کوثر آستانه اشرفیه	۳۰	۲۴
بیمارستان سیدالشهداء لاهیجان	۳۵	۱۸
بیمارستان دکتر نیکوکار املش	۲۱	۱۹
جمع	۲۴۷	۱۷۷

پرسشنامه پژوهش در چهار بخش طراحی شده است.در بخش اول ۵ سوال مربوط به متغیر تعارض بین کار و اوقات فراغت آورده شده است.بخش دوم شامل چهار سوال در رابطه با رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و بخش سوم مشتمل بر ۵ سوال در رابطه با رضایت شغلی طراحی شده است و در بخش چهارم ۳ سوال میزان رضایت از اوقات فراغت را در سازمان می‌سنجد.منبع و تعداد سوالات مربوط به هر بخش در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳- شاخص‌ها و منبع سوالات		
متغیر	**شماره سوالات**	**رفرنس**
پرسشنامه تعارض بین کار و اوقات فراغت	۱-۵	Jo-hui lin,jehn-yih wong,ching-hua ho 2013
پرسشنامه رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان	۶، ۷، ۹، ۱۷، ۱۸	Jo-hui lin,jehn-yih wong,ching-hua ho 2013
پرسشنامه رضایت شغلی	۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	Jo-hui lin,jehn-yih wong,ching-hua ho 2013
پرسشنامه رضایت از اوقات فراغت	۱۴، ۱۵،۱۶	Jo-hui lin,jehn-yih wong,ching-hua ho 2013

شایان ذکر است در این پژوهش روایی سازه نیز توسط نرم افزار AMOSS 22 مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، از معیار آلفای کرونباخ استفاده شده است. آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک است برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌گردد.(داوری و رضازاده ,۱۳۹۲). در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS 20 آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است.در این راستا۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده که از میان آن‌ها ۱۷۷ پرسشنامه قابل استفاده بود و آلفای کرونباخ برای آن‌ها محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ این پرسشنامه در جدول ۴ مشخص شده است.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

جدول ٤- ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش		
متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
تعارض بین کار–اوقات فراغت	۵	۰.۸۶۸
رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان	۴	۰.۸۵۹
رضایت شغلی	۵	۰.۸۷۵
رضایت از اوقات فراغت	۴	۰.۸۳۸

از آن جایی که مقدار مناسب برای معیار آلفای کرونباخ بزرگتر و مساوی ۰.۷ می‌باشد، تمامی سازه‌های پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشند.

یافته‌های پژوهش:

به‌منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگو یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۰ و AMOSS ویراست ۲۲ صورت گرفت. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌ها برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: شاخص هنجار شده مجذور کای ($\chi 2/df$)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر – لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

۱) الگو یابی معادلات ساختاری (SEM)

مدل پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع متشکل از ۴ متغیر است که متغیرهای تعارض بین کار و اوقات فراغت و رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌عنوان متغیر مستقل و متغیر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت به‌عنوان متغیر وابسته است. همچنین متغیر رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان نقش تعدیل گر را نیز دارد.

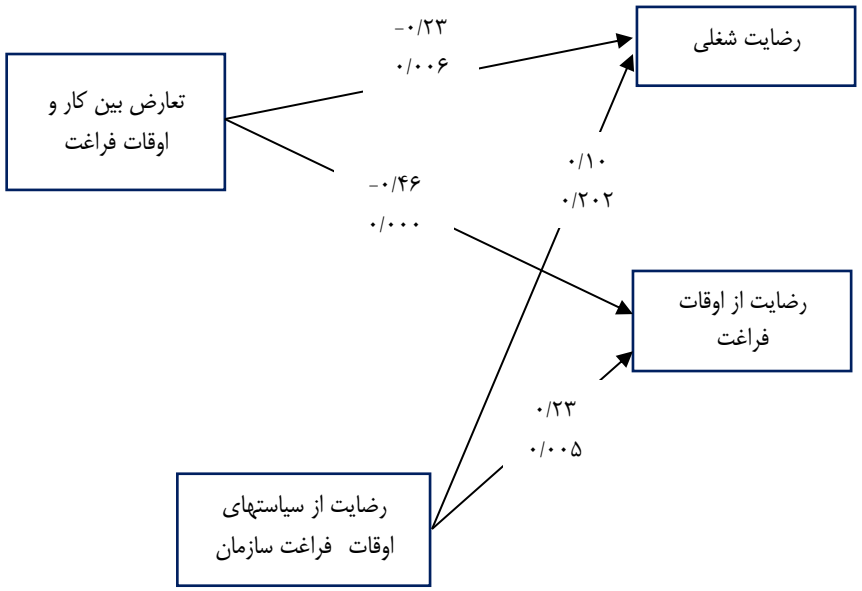
پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی اصلی مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج به شرح زیر بود:

جدول ۵- شاخص‌های برازندگی الگوی تحقیق							
شاخص‌های برازندگی الگو	$\frac{\text{CIMIN}}{\text{df}}$	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
تخمین مدل	۱/۷۳	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۰۷۵
میزان قابل قبول	کمتر از ۳	نزدیک به یک برازش کامل					کمتر از ۰/۰۸

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، الگوی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است.

نمودار زیر الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. مدل تحقیق حاضر پس از آزمون به شرح زیر است. لازم به ذکر است که در این حالت به آزمون مدل در حالت کلی و بدون در نظر گرفتن نقش تعدیل گر رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان پرداخته می‌شود.



نمودار ۱) ضرایب مسیر تحقیق حاصل از آزمون مدل

جدول ضرایب مستقیم مدل تحقیق به شرح زیر است:

جدول ٦- ضرایب استاندارد مسیرها در الگوی تحقیق		
مسیر	**ضریب تاثیر**	**سطح معنی‌داری**
تعارض بین کار و اوقات فراغت ← رضایت شغلی	-۰/۲۳	۰/۰۰۶
تعارض بین کار و اوقات فراغت ← رضایت از اوقات فراغت	-۰/۴۶	۰/۰۰۰
رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت ← رضایت شغلی	۰/۱۰	۰/۲۰۲
رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت ← رضایت از اوقات فراغت	۰/۲۳	۰/۰۰۵

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، تمامی روابط مستقیم در مدل آزمون شده معنی‌دار می‌باشند. به‌جز رابطه بین رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و رضایت شغلی که دارای سطح معنی‌داری بالاتر از پنج‌صدم بوده و معنی‌دار نمی‌باشد.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

۲) تحلیل فرضیه‌های پژوهش

۱: تعارض کار– اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی‌شان تاثیر منفی و معناداری دارد.

با توجه به نتایج حاصله مشاهده می‌شود که میزان تاثیر تعارض کار– اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی برابر با ۰/۲۳– است. همچنین سطح معنی بدست آمده کمتر از پنج‌صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه اول تحقیق تایید می‌شود.

۲: تعارض کار – اوقات فراغت کارکنان بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر منفی و معناداری دارد.

با توجه به نتایج حاصله مشاهده می‌شود که میزان تاثیر تعارض کار– اوقات فراغت کارکنان بر رضایت از اوقات فراغت برابر با ۰/۴۶– است. همچنین سطح معنی بدست آمده کمتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه دوم تحقیق تایید می‌شود.

۳: رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت شغلی‌شان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

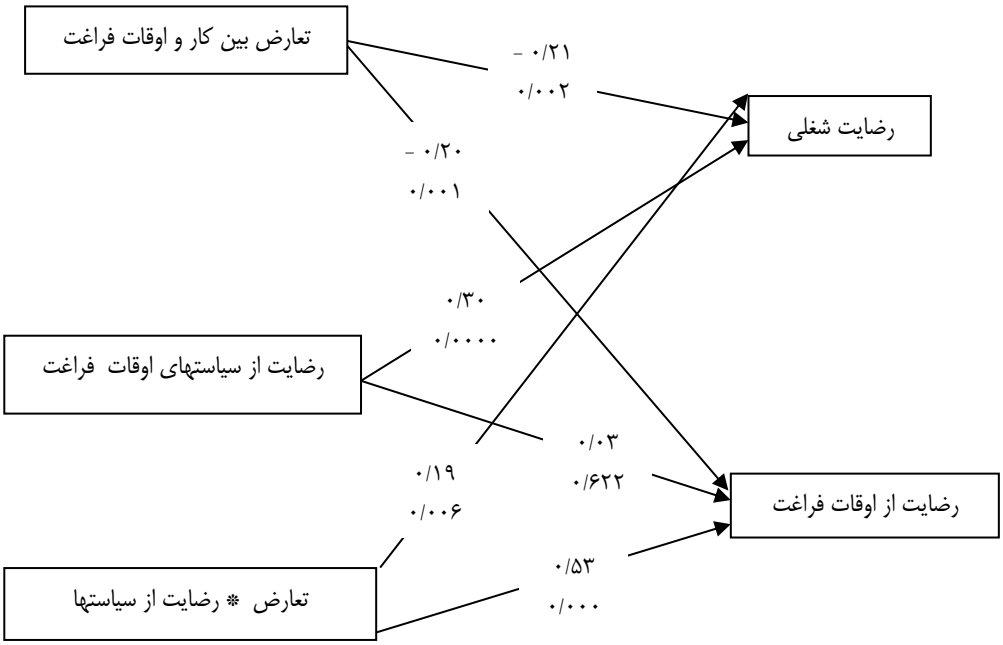
با توجه به نتایج حاصله مشاهده می‌شود که میزان تاثیر رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت برابر با ۰/۱۰ است. همچنین سطح معنی بدست آمده بیشتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار نیست، لذا فرضیه سوم تحقیق تایید نمی‌شود.

۴: رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج حاصله مشاهده می‌شود که میزان تاثیر رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت برابر با ۰/۲۳ است. همچنین سطح معنی بدست آمده کمتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه اول تحقیق تایید می‌شود.در ادامه به بررسی تاثیر متغیر رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌عنوان متغیر تعدیل گر پرداخته می‌شود.

در مدل زیر اثر تعاملی تعارض بین کار و اوقات فراغت با رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان در مدل آورده شده است.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]



نمودار ۲) ضرایب مسیر تحقیق حاصل از آزمون مدل در حالت ورود متغیر تعدیل گر

با توجه به نتایج حاصل از نمودار فوق به بررسی فرضیه‌های بعدی پرداخته می‌شود:

۵: رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار – اوقات و رضایت شغلی داشته باشد.

نتایج حاصل از آزمون مدل در حالت ورود تعدیل گر نشان می‌دهد که تاثیر تعاملی رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و تعارض بین کار و اوقات فراغت بر رضایت شغلی مثبت ۰/۱۹است. همچنین سطح معنی‌داری بدست آمده متناظر با این تاثیر کمتر از پنج صدم است. این نشان می‌دهد سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رابطه منفی بین تعارض کار – اوقات و رضایت شغلی تاثیر کاهشی دارد.

۶: رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار – اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت داشته باشد.

نتایج حاصل از آزمون مدل در حالت ورود تعدیل‌گر نشان می‌دهد که تأثیر تعاملی رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و تعارض بین کار و اوقات فراغت بر رضایت شغلی مثبت ۰/۵۳است. همچنین سطح معنی‌داری به‌دست آمده متناظر با این تاثیر کمتر از پنج صدم است. این نشان می‌دهد سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رابطه منفی بین تعارض کار – اوقات و رضایت از اوقات فراغت تاثیر کاهشی دارد.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

۳) اهداف پژوهش:

ضرورت توجه به مسئله اوقات فراغت وسیله موثری برای پرورش قوای فکری، جسمی و اخلاقی افراد دارد و در نتیجه عاملی برای جلوگیری از کج‌روی‌های اجتماعی محسوب می‌شود به‌شرط اینکه توجه کافی از سوی خانواده از یک طرف و دولت‌ها از طرف دیگر به آن توجه کافی بشود. در غیر این صورت اوقات فراغت با سوء استفاده از آن و سوء تدبیر آگاهانه یا ناآگاهانه خانواده و کارگزاران جامعه می‌تواند به آسیب‌های اجتماعی منجر شود.

باتوجه به اینکه یکی از ارکان اساسی ما در جامعه کارکنان سازمان‌ها می‌باشند لذا، ضروری است برای ایام فراغت آن‌ها که قشر موثری در جامعه هستند برنامه‌ریزی و موازینی تنظیم گردد، که این سیاست‌های رفاهی باید از سوی سازمان‌ها به نحوی مقتضی برای کارکنان در نظر گرفته شود تا این برنامه‌ریزی‌ها از انحرافات و کج‌روی‌های اخلاقی و اجتماعی و فرسودگی‌های ناشی از کار کارکنان جلوگیری کند و به نیازهای این دسته از کارکنان در زندگی پاسخ گوید. جنبه نوآوری و جدید بودن پژوهش حاضر درزمینه کیفیت زندگی کارکنان می‌باشد که به بررسی تاثیر تعارض کار–اوقات فراغت و رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت در سازم آن‌های دولتی گیلان (کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان) می‌پردازد که تاکنون مورد تحقیق و بررسی قرار نگرفته است.

۱: بررسی تاثیر تعارض کار– اوقات فراغت رضایت شغلی کارکنان.

۲: بررسی تاثیر رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان رضایت شغلی کارکنان.

۳: بررسی رابطه رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت به‌عنوان تعدیل گر بر تعارض بین کار و اوقات فراغت رضایت شغلی کارکنان.

٤) فرضیه‌های پژوهش:

۱: تعارض کار– اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی‌شان تاثیر منفی و معناداری دارد.

۲: تعارض کار – اوقات فراغت کارکنان بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر منفی و معناداری دارد.

۳: رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت شغلی‌شان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۴: رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۵: رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار – اوقات و رضایت شغلی داشته باشد.

۶: رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار – اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت داشته باشد.

بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

برای بررسی توزیع آماری متغیرها از آزمون‌هایی استفاده می‌کنند. این آزمون‌ها به آزمون‌های نیکویی– برازش معروف است. آزمون کولوموگراف اسمیرنوف به همراه آزمون کای دو، جزو آزمون‌های نیکویی– برازش

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

هستند. اما باتوجه به محدودیت‌های آزمون کای دو، معمولا برای آزمون نرمال بودن، از آزمون کولوموگراف – اسمیرنوف استفاده می‌شود. در این تحقیق نیز برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف– اسمیرنف استفاده شده است.

جدول۷) آزمون کولموگروف– اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
تعارض بین کار و اوقات فراغت	۳۰	۳/۳۵۳۳	۱/۰۱۵۳۱	۰/۷۴۹	۰/۶۳
رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان	۳۰	۲/۲۹۱۷	۰/۵۶۸۸۹	۱/۱۱۸	۰/۱۶۴
رضایت / شغلی	۳۰	۳/۶۲	۰/۸۳۲۶۹	۰/۷۰۷	۰/۶۹۹
رضایت از اوقات فراغت	۳۰	۳/۶۸۳۳	۰/۶۱۹۱۴	۰/۸۲	/۵۱۲

باتوجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی‌داری‌های به دست آمده برای آزمون کولموگروف– اسمیرنف فوق بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

نتیجه‌گیری:

بر اساس الگوریتم تحلیل داده‌ها، ابتدا برازش مدل‌های اندازه‌گیری از طریق معیار پایایی شاخص مورد تأیید قرار گرفت. سپس جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌ها برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: شاخص هنجار شده مجذور کای ($\chi 2/df$)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر – لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA). برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش با استفاده از سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا محاسبه شد.

باتوجه به اینکه p-value مربوط به همه فرضیات (به‌جز رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان گفت که تعارض کار – اوقات فراغت بر تمامی ابعاد کیفیت زندگی کارکنان تاثیر گذار است . نتیجه‌گیری و تحلیل یافته‌های فرضیه اول: تعارض کار–اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی‌شان تاثیر منفی و معناداری دارد. با توجه به اینکه p-value مربوط به این رابطه کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان گفت عامل تعارض کار–اوقات فراغت بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. و این تأثیر منفی می‌باشد. یعنی هر چه تعارض کار–اوقات فراغت پایین‌تر باشد رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه اول بیان می‌کند که تعارض کار – اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی‌شان تاثیر منفی و معناداری دارد.نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد که میزان تاثیر تعارض کار–اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی برابر با ۰.۲۳– است. همچنین مقدار بدست آمده ضریب معناداری فرضیه اول (۰.۰۰۶) کمتر از پنج صدم بوده و این

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه اول تایید می‌شود.در ادامه به این نکته می‌توان اشاره کرد که با توجه به شرایط حال حاضر و تداخلاتی که به‌موجب کار برای کارکنان پیش می‌آید و به طبع اشخاص با آن درگیر هستند نتایج حاصله از فرضیه اول پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط لین و همکاران (۲۰۱۳) و پژوهش انجام شده توسط فاطمه قربانیان (۱۳۹۰) و نیز تحقیق افشین رستمی هم خوانی دارد. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که تعارض کار–اوقات فراغت به طور منفی و معناداری بر رضایت شغلی تاثیر دارد.

نتیجه‌گیری و تحلیل یافته‌های فرضیه دوم: تعارض کار ـ اوقات فراغت کارکنان بر رضایتشان از اوقات فراغت تاثیر منفی و معناداری دارد. با توجه به اینکه p-value مربوط به این رابطه کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان گفت عامل تعارض کار ـ اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغت کارکنان تاثیرگذار است. و این تاثیر منفی می‌باشد. یعنی هر چه تعارض کار ـ اوقات فراغت پایین‌تر باشد رضایت از اوقات فراغت کارکنان نیز افزایش می‌یابد. فرضیه دوم بیان می‌کند که تعارض کار - اوقات فراغت کارکنان بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر منفی و معناداری دارد.نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد که میزان تاثیر تعارض کار ـ اوقات فراغت کارکنان بر رضایت اوقات فراغتشان برابر با ۰.۴۶ ـ است. همچنین مقدار بدست آمده ضریب معناداری فرضیه دوم (۰.۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه دوم تایید می‌شود.

نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط لین و همکاران(۲۰۱۳) و پژوهش انجام شده توسط هورفمن (۲۰۰۶) و نیز پژوهش گرین و همکاران (۱۹۹۰) هم خوانی دارد. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که تعارض کار–اوقات فراغت به طور منفی و معناداری بر رضایت از اوقات فراغت تاثیر دارد و چگونگی گذران اوقات فراغت ارتباط مستقیمی با مطلوب بودن زندگی دارد.

نتیجه‌گیری و تحلیل یافته‌های فرضیه سوم: رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رضایت شغلی‌شان تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه p-value مربوط به این رابطه بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان گفت عامل رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار نیست. و این تاثیر منفی می‌باشد. بنابراین این فرضیه مورد قبول واقع نمی‌شود. فرضیه سوم بیان می‌کند که رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت شغلی‌شان تاثیر مثبت و معناداری دارد.نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد که میزان تاثیر رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت شغلی برابر با ۰.۱۰ است. همچنین مقدار بدست آمده ضریب معناداری فرضیه سوم (۰.۲۰۲) بیشتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار نیست، لذا فرضیه سوم تایید نمی‌شود. نتایج حاصله از فرضیه سوم پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط لین و همکاران(۲۰۱۳) و پژوهش انجام شده توسط رقیه آهی (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که ادراک از سیاست در سازمان از تاثیر منفی و معناداری بر رضایت شغلی کلی برخوردار است.

نتیجه‌گیری و تحلیل یافته‌های فرضیه چهارم: رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رضایتشان از اوقات فراغت تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه p-value مربوط به این رابطه کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان گفت عامل رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رضایت از اوقات فراغت کارکنان تاثیرگذار است.و این تاثیر مثبت می‌باشد. یعنی هر چه رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بالاتر باشد رضایت از اوقات فراغت کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

فرضیه چهارم بیان می‌کند که رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد که میزان تاثیر رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغتشان برابر با ۰.۲۳ است. همچنین مقدار بدست آمده ضریب معناداری فرضیه چهارم (۰.۰۰۵) کمتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه چهارم تایید می‌شود. نتایج حاصله از فرضیه چهارم پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط لین و همکاران(۲۰۱۳) و پژوهش انجام شده توسط هورفمن (۲۰۰۶) هم خوانی دارد. نتایج نشان داد که درگیری‌های کار نسبت به اوقات فراغت مرتبط است با تاثیر مثبت بر کیفیت زندگی کارکنان و اثر مستقیم دارد بر رضایت شغلی کارکنان و همچنین یک سیستم مناسب اوقات فراغت یک منبع مقابله با تعارضات کار است و نیز متغیرهای جمعیت شناختی مثل جنس و سن و تحصیلات و وضعیت تاهل به‌عنوان متغیرهای کنترل مورد بحث قرارگرفته‌اند.

نتیجه‌گیری و تحلیل یافته‌های فرضیه پنجم: رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار–اوقات فراغت و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. نتایج حاصل از آزمون مدل در حالت ورود تعدیل گر نشان می‌دهد که تاثیر تعاملی رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و تعارض بین کار و اوقات فراغت بر رضایت شغلی مثبت ۰/۱۹است. همچنین سطح معنی‌داری بدست آمده متناظر با این تاثیر کمتر از پنج صدم است. این نشان می‌دهد سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رابطه منفی بین تعارض کار - اوقات و رضایت شغلی تاثیر کاهشی دارد. فرضیه پنجم بیان می‌کند که رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار ـ اوقات فراغت و رضایت شغلی داشته باشد..نتایج حاصل از آزمون فرضیه در حالت ورود تعدیل گر نشان می‌دهد که میزان تاثیر تعاملی رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و تعارض بین کار ـ اوقات فراغت بر رضایت شغلی برابر با ۰.۱۹ است. همچنین مقدار بدست آمده ضریب معناداری فرضیه پنجم (۰.۰۰۶) کمتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه پنجم تایید می‌شود. نتایج حاصله از فرضیه پنجم پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط لین و همکاران(۲۰۱۳) و پژوهش انجام شده توسط هادی زاده طلاساز (۱۳۹۳) و افشین رستمی (۱۳۹۳) هم خوانی دارد. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رابطه بین تعارض کار–اوقات فراغت و رضایت شغلی تاثیر کاهشی دارد و نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری کلی با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت معنادار است.

نتیجه‌گیری و تحلیل یافته‌های فرضیه ششم: رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کارـ اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت کارکنان داشته باشد. نتایج حاصل از آزمون مدل در حالت ورود تعدیل گر نشان می‌دهد که تاثیر تعاملی رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و تعارض بین کار و اوقات فراغت بر رضایت شغلی مثبت ۰/۵۳است. همچنین سطح معنی‌داری بدست آمده متناظر با این تاثیر کمتر از پنج صدم است. این نشان می‌دهد سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رابطه منفی بین تعارض کار – اوقات و رضایت از اوقات فراغت تاثیر کاهشی دارد. فرضیه ششم بیان می‌کند که رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار–اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت داشته باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه در حالت ورود

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

تعدیل گر نشان می‌دهد که میزان تاثیر تعاملی رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان و تعارض بین کار-اوقات فراغت بر رضایت شغلی برابر با ۰.۵۳ است. همچنین مقدار بدست آمده ضریب معناداری فرضیه ششم (۰.۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده و این رابطه معنی‌دار است، لذا فرضیه ششم تایید می‌شود.نتایج حاصله از فرضیه ششم پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط لین و همکاران (۲۰۱۳) و پژوهش انجام شده توسط زهرا هادیزاده طلاساز (۱۳۹۳) و پژوهش افشین رستمی (۱۳۹۳) هم خوانی دارد. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که سیاست‌های اوقات فراغت سازمان بر رابطه بین تعارض کار-اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت تاثیر کاهشی دارد.

باتوجه به این‌که تعارض کار-اوقات فراغت و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان، طیف گسترده‌ای از پیامدهای مضر را برای کارکنان، خانواده‌های کارکنان و سازمان‌ها به همراه دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی و در پی آن بالا بردن شاخص‌های کیفیت زندگی اندیشیده شود چرا که به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه، تعارض بین کار و زندگی من جمله تفریحات به صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، بنابراین برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه به ویژه مدیران در این راه گام بردارند. با توجه به اینکه یکی از مزیت‌ها و قابلیت‌های سازمان‌ها داشتن سیاست‌هایی به‌منظور رفع نیازهای فراغت کارکنان می‌باشد و از طریق این سیاست‌ها به راحتی می‌توان به نظرات و پیشنهادات و نیازهای مهم کارکنان به صورت واضح دسترسی پیدا کرد لذا پیشنهاد می‌گردد تا سازم آن‌های دیگر نیز نسبت به اتخاذ این سیاست‌ها اقدام نمایند و حساسیت این مسئله را جدی بشمارند چرا که این مسئله می‌تواند نقش مهمی به‌عنوان مقابله با استرس بازی کند و به‌عنوان یک سپر در برابر اثرات منفی تعارض کار –اوقات فراغت عمل کند.در پژوهش حاضر به دلیل محدودیت زمانی و مکانی، داده‌ها به صورت مقطعی (در یک بازه زمانی) و تنها از بیمارستان‌های دولتی در شرق گیلان جمع‌آوری گردید، بنابراین نتایج و یافته‌های پژوهش تنها قابلیت تعمیم به این بخش را دارند و امکان تعمیم به بخش‌ها و سازمان‌های دیگر از جمله سازمان‌های نیمه خصوصی و خصوصی (انتفاعی یا غیرانتفاعی) را در شرایط مشابه دارا نیستند، بنابراین در تعمیم آن به دیگر سازم آن‌های دولتی کشور باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

جدول ۸) آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	نتیجه
H1	تعارض کار- اوقات فراغت کارکنان بر رضایت شغلی‌شان تاثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۲۳	پذیرش فرضیه
H2	رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت شغلی‌شان تاثیر مثبت و معناداری دارد.	۱۰/۰	رد فرضیه
H3	رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار – اوقات و رضایت شغلی داشته باشد.	۱۹/۰	پذیرش فرضیه

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

H4	تعارض کار – اوقات فراغت کارکنان بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۴۶	پذیرش فرضیه
H5	رضایت کارکنان از سیاست‌های اوقات فراغت بر رضایت از اوقات فراغتشان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این رابطه معنی‌دار است.	۰/۲۳	پذیرش فرضیه
H6	رضایت از سیاست‌های اوقات فراغت سازمان به‌طور معناداری می‌تواند تاثیر کاهشی برشدت رابطه بین تعارض کار–اوقات فراغت و رضایت از اوقات فراغت کارکنان داشته باشد.	۰/۵۳	پذیرش فرضیه

در پژوهش حاضر به‌دلیل اینکه جامعه آماری، بیمارستان‌های دولتی می‌باشد و عموماً کارکنان در نوبت‌های مختلف کار می‌کنند دسترسی به آنان بسیار مشکل می‌باشد به همین دلیل ناگزیر از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. باتوجه به ادبیات و پیشینه پژوهش و از آنجایی که عموماً مطالعات انجام شده در خارج از کشور می‌باشد بنابراین مشکلات بومی‌سازی این مطالعات قاعدتاً با کاستی‌ها و محدودیت‌هایی همراه خواهد بود.در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع غیر احتمالی در دسترس استفاده شده است بنابراین اشتباهات موجود در بر آوردهای غیر احتمالی اغلب غیرقابل اندازه‌گیری است.به دلیل محدود بودن تعداد بیمارستان‌های مورد بررسی در شرق گیلان تعداد کارکنان اداری نمونه محدود شده است. با توجه به فراهم آمدن زمینه اولیه در پژوهش فعلی، در آینده انجام یک تحقیق در خصوص چگونگی نحوه گذران اوقات فراغت در بیمارستان‌های خصوصی و مقایسه نتایج آن با تحقیق حاضر در جهت ارزیابی و ارتقای اهداف فعالیت‌های فراغتی پیشنهاد می‌گردد.

منابع فارسی

۱. آهی رقیه و اکبر زاده علی و یوسفیان ناصر (۱۳۹۳)،" بررسی اثر ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، از طریق رضایت شغلی کلی کارکنان "، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، شماره سیزدهم، بهار ۱۳۹۳، ص۹۸-۷۷.

۲. پارسایی فرد،الهام، (۱۳۹۰)، "بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و میزان تعارض سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی سبزوار"، فصلنامه رهیافتی نو در ۸ مدیریت آموزشی.

۳. خواجه نوری، بیژن، هاشمی، فاطمه، (۱۳۸۹)، "رابطه اوقات فراغت و بزهکاری"، مجله علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد، تابستان.

۴. داوری علی، رضازاده آرش، (۱۳۹۲)، "مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS". چاپ اول، تهران سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

۵. رستمی افشین و نگاری احمد و سهرابی سیروس، (۱۳۹۳)"بررسی مدیریت تعارض کار خانواده و اثر آن بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار " پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال سوم، شماره پیاپی، شماره اول، بهار و تابستان، ص۴۵-۵۹.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]

۶. رضوانی، محمد رضا و منصوریان، حسین: (۱۳۸۷)، "سنجش کیفیت زندگی، بررسی مفاهیم، شاخص‌ها و مدل‌ها و ارایه مدل پیشنهادی برای نواحی روستایی"، فصلنامه روستا و توسعه، شماره ۳۳.

۷. شفیع آبادی، عبدالله، (۱۳۷۰)، "راهنمایی تحصیلی و شغلی"، مرکزچاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور، (۱۳۷۰).

۸. صدیقی اورعی، محمد، (۱۳۷۵)، "اوقات فراغت و اهمیت‌های آن"، (پایگاه اطلاع رسانی سلامت ایرانیان) (۱۳۷۵).

۹. علوی‌زاده، سید امیر(۱۳۹۰)، "بررسی چگونگی و نحوه گذراندن اوقات فراغت بانوان شهر کاشمر"، (۱۳۸۷) ص ۵۲ .

۱۰. قربانیان، فاطمه و طهماسبی، الهه و بنی مهد،اسحاق(۱۳۹۰)،" بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی روسا و نائب روسای هیئت‌های ورزشی استان همدان"، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۲، تابستان۱۳۹۰.

۱۱. محمدی، میثم و رستگار خالد، امیر (۱۳۹۲)"بررسی تعارض کار- خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه‌ی آن با رضایت کاری "، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنام و خانواده، دوره ۱۶، شماره ۶۱،سال۱۳۹۲.

۱۲. نجات، سحرناز: (۱۳۸۷)"کیفیت زندگی و اندازه‌گیری آن"، مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، دوره ۴، شماره ۲ ص۶۲-۵۷ .

۱۳. هادیزاده طلاساز زهرا و نورانی سعدالدین شهلا و شاکری محمد تقی: (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها"، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات) دوره ۲۱، شماره ۱، ص ۶۷-۵۶ .

11.Lin, Jo-hui, Wong, Jehn-yih, Ho, Ching-hua(2013)." Prom oting fron tline employees' quality of life: Leisure benefi t systems and work-to-leisure confl icts" ; NO 36: 17

12. Green, E & Herbon,S & Woodward, D (1990)."Women's Leisure, What's Leisure?", Macmillan..

13. Huffman, Ann H., Amy B. Adler , Carol A. Dolan, & Carl A. Castro,(2006) "The impact of Optempo on retention of us personnel in Europe", US Army Research Unit-Europe: Walter Reed Army Institute of Research.

14.Grandey, A. A & Cropanzano, R (1990)."The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and strain". Journal of Vocational Behavior; No 54: 350 –370.

15. Nabaie B & Safizadeh H & Hallagi Z (2002)."Surveying quality of life Patients suffering from psoriasis and comparing them with healthy individuals", skin diseases season-paper;NO 5(3): 15-21.

[Downloaded from somjournal.ir on 2026-11-18]