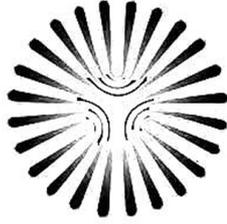


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور مرکز تهران
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی
رؤسا و نایب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان

استاد راهنما:

دکتر غلامرضا شعبانی بهار

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

پژوهشگر:

فاطمه باقریان فاضل

تابستان ۱۳۹۰

همه ی امتیازهای این پایان نامه به دانشگاه پیام نور تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان نامه در مجلات، کنفرانس ها و یا سخنرانی ها باید نام دانشگاه پیام نور یا اساتید راهنمای پایان نامه و نام دانشجو با ذکر ماخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.



دانشگاه پیام نور مرکز تهران
دانشکده علوم انسانی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان

نام نویسنده: فاطمه باقریان فاضل

نام استاد/ اساتید راهنما: دکتر غلامرضا شعبانی بهار

نام استاد/ اساتید مشاور: دکتر ابوالفضل فراهانی

دانشکده: علوم انسانی

گروه آموزشی: تربیت بدنی و علوم ورزشی

مقطع: کارشناسی ارشد

رشته تحصیلی: تربیت بدنی گرایش تحصیلی: عمومی

تاریخ دفاع: ۱۳۹۰/۰۶

تعداد صفحات: ۱۱۶

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان به انجام رسیده است. این افراد به تعداد ۴۰ رئیس مرد و ۴۰ نفر نایب رئیس زن از هیئت‌های ورزشی تحت نظارت اداره کل تربیت بدنی استان همدان و به روش تمام شماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تعارض کار- خانواده (Carlson)، کیفیت زندگی (WHOQOL-BREF) و یک پرسشنامه خود ساخته حاوی اطلاعات شخصی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از ضریب همبستگی پیرسون نیز استفاده گردید و تجزیه و تحلیل داده‌ها با برنامه SPSS16 انجام گرفت. نتایج بیانگر آن است که بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی در رؤسا و نایب رؤسا همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین تعارض کار- خانواده و ابعاد کیفیت زندگی (محیط، اجتماعی و روانشناختی) در رؤسای مرد و ابعاد کیفیت زندگی (جسمانی، محیط، اجتماعی و روانشناختی) در نایب رؤسای زن، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. ولی بین بعد جسمانی از کیفیت زندگی و تعارض کار- خانواده در رؤسای مرد رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعارض کار- خانواده زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، اما بین کیفیت زندگی زنان و مردان تفاوت معنی‌دار بوده و کیفیت زندگی مردان بالاتر از زنان بود.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار- خانواده، کیفیت زندگی، رؤسا و نایب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان

تقدیم به پدر عزیزم
او که با شمع وجودش روشنی بخش زندگیم است
و اتکا به محبتها و الطاف او راه را هموار و مشکلات را برایم آسان نمود
وجودی که سراسر عشق و مهربانی و صفاست
ودریای پر مهر فداکاریش را کرانه ای نیست

تقدیم به تو مادر مهربانم
عاطفه ی بزرگ تاریخ
مهربانتر از خورشید
عزیزتر از زندگی
من معنی مهر، عشق و عاطفه را از چشمان همیشه مهربانت آموختم
و در دستهای پر نورت ایثار و یکرنگی را

و تقدیم به خواهر خوبم آزاده و برادر شایسته ام علی
به آنها که آسمان آبی و بی آلایش دلشان جولانگاه آرزوی من
و چشمان پر صداقتشان امید به زندگی من
و کلام مهربانشان شادی بخش لحظه‌های من است

تقدیر و تشکر

من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق

ستایش خداوندی را که مسبب الاسباب است و مفتح الابواب، امور را تقدیر میکند و روزگار را تدبیر، واجب الوجود است و آفریننده ی اخلاق و جود، بخشاینده ی خرد است و عطا کننده ی هر چیز.

سپاسگزارم از استادان بزرگوار، که از ایشان علم و ادب آموختم و نیز بدین وسیله مراتب سپاس و تشکر بیکران خویش را خدمت استاد بسیار ارجمندم جناب آقای دکتر غلامرضا شعبانی بهار به جهت راهنمایی اینجانب در کلیه مراحل انجام پژوهش تقدیم می دارم. همچنین از استاد مشاور محترم جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی که در کلیه مراحل تحصیل و پژوهش مرا یاری نمودند، قدردانی مینمایم.

باشد که به شکر نعمت بتوانم به دیگران پیاموزم و درخواستم از بارگاه باری تعالی است که مرا در جستجو و آموختن علم و تعلیم و تعلم پایدار بدارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: طرح تحقیق	
۲	۱-۱. مقدمه
۶	۱-۲. بیان مسئله
۸	۱-۳. اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۱	۱-۴. هدف کلی
۱۲	۱-۵. اهداف ویژه
۱۲	۱-۶. سؤالات پژوهش
۱۲	۱-۷. فرضیات پژوهش
۱۳	۱-۸. تعریف مفهومی و عملیات متغیرها
۱۳	۱-۸-۱. تعارض کار- خانواده
۱۴	۱-۸-۲. کیفیت زندگی
۱۵	۱-۸-۳. رؤسا و نایب رؤسای هیئت ورزشی
۱۵	۱-۹. محدودیت‌های تحقیق
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق	
۱۸	۲-۱. مقدمه
۱۸	۲-۲. بخش اول: مبانی نظری
	۲-۲-۱. تبیین موضوع تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی از زبان دانشمندان و محققان مختلف
۱۸	
۲۰	۲-۲-۲. تعارض کار- خانواده (WFC)
۲۵	۲-۲-۲-۱. انواع مدل‌های تعارض کار- خانواده
۲۶	۲-۲-۲-۲. متداولترین پیامدهای تعارض کار- خانواده
۲۸	۲-۲-۳. کیفیت زندگی
۳۳	۲-۳-۲-۱. مفاهیم ذهنی و مفاهیم عینی کیفیت زندگی
۳۴	۲-۳-۲-۲. ابعاد کیفیت زندگی
۳۶	۲-۳-۲-۳. چند مدل توضیحی از کیفیت زندگی
۴۱	۲-۳-۲-۴. خانواده و کیفیت زندگی

۴۱ ۲-۲-۵. کار و کیفیت زندگی
۴۳ ۲-۲-۶. کار و تأثیر آن بر زندگی زنان
۴۴ ۲-۳. تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور
۴۴ ۲-۳-۱. تحقیقات خارجی
۵۲ ۲-۳-۲. تحقیقات داخلی
۵۶ ۲-۴. جمع‌بندی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۵۹ ۳-۱. مقدمه
۵۹ ۳-۲. روش تحقیق
۵۹ ۳-۳. جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۶۰ ۳-۴. ابزار و روش گردآوری داده‌ها
۶۰ ۳-۴-۱. پرسشنامه تعارض کار- خانواده
۶۱ ۳-۴-۲. پرسشنامه کیفیت زندگی (whoqol- BREF)
۶۲ ۳-۴-۳. پرسشنامه اطلاعات فردی
۶۲ ۳-۵. نحوه توزیع و جمع‌آوری داده‌ها
۶۲ ۳-۶. روش‌های آماری جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

۶۴ ۴-۱. مقدمه
۶۴ ۴-۲. اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی
۶۵ ۴-۲-۱. سن
۶۵ ۴-۲-۲. جنس
۶۶ ۴-۲-۳. سمت در هیئت‌های ورزشی
۶۶ ۴-۲-۴. وضعیت تاهل
۶۷ ۴-۲-۵. میزان تحصیلات
۶۷ ۴-۲-۶. شیفت کاری در هیئت ورزشی
۶۸ ۴-۲-۷. سابقه کاری در هیئت‌های ورزشی
۶۸ ۴-۲-۸. میزان ساعات اشتغال در شغل اول در روز
۶۸ ۴-۲-۹. وضعیت کاری شغل اول شما
۶۹ ۴-۳. آزمون کلموگروف اسمیرنوف

- ۴-۴: آزمون سؤالات تحقیق ۷۰
- ۴-۵: آزمون فرضیات تحقیق ۷۱
- ۴-۶: یافته‌های جانبی ۷۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

- ۵-۱. مقدمه ۷۷
- ۵-۲. خلاصه تحقیق ۷۷
- ۵-۳. بحث و نتیجه‌گیری ۷۹
- ۵-۴. نتیجه‌گیری کلی ۸۵
- ۵-۵. محدودیت‌های تحقیق ۸۷
- ۵-۶. پیشنهادهای برگرفته از تحقیق ۸۷
- ۵-۷. پیشنهادات برای تحقیقات آتی ۸۸

منابع

- الف) فارسی ۹۰
- ب) خارجی ۹۳
- پیوست ۱۰۱

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۲-۱): ابعاد تعادل کار- خانواده (فرون، ۲۰۰۳).....	۲۷
جدول (۲-۲): کوه یخ تعارض. ابزاری برای شناخت کامل بافت تعارض میان فردی و میان گروهی (کودک و گلد اسمیت، ۲۰۰۰).....	۲۸
جدول (۲-۳): مفهوم کیفیت زندگی (فلس و پری، ۱۹۹۵).....	۳۸
جدول (۲-۴): مدل کلی کیفیت زندگی (فلس و پری، ۱۹۹۶).....	۳۹
جدول (۲-۵): مدل توضیحی کیفیت زندگی (لی و همکاران، ۱۹۹۸).....	۴۰
جدول (۴-۱): توصیف گروه نمونه بر حسب سن.....	۶۵
جدول (۴-۲): توصیف گروه نمونه بر حسب جنس.....	۶۵
جدول (۴-۳): توصیف گروه نمونه بر حسب سمت در هیئتهای ورزشی.....	۶۶
جدول (۴-۴): توصیف گروه نمونه بر حسب وضعیت تاهل.....	۶۶
جدول (۴-۵): توصیف گروه نمونه بر حسب میزان تحصیلات.....	۶۷
جدول (۴-۶): توصیف گروه نمونه بر حسب شیفت کاری در هیئت ورزشی.....	۶۷
جدول (۴-۷): توصیف گروه نمونه بر حسب سابقه کاری در هیئتهای ورزشی.....	۶۸
جدول (۴-۸): توصیف گروه نمونه بر حسب میزان ساعات اشتغال در شغل اول.....	۶۸
جدول (۴-۹): توصیف گروه نمونه بر حسب وضعیت کاری شغل اول شما.....	۶۸
جدول (۴-۱۰): شاخصهای توصیفی متغیرهای تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی.....	۶۹
جدول (۴-۱۱): آزمون طبیعی بودن توزیع دادههای خرده مقیاسهای پرسشنامه کیفیت زندگی.....	۶۹
جدول (۴-۱۲): آزمون طبیعی بودن توزیع دادههای پرسشنامه تعارض کار - خانواده و پرسشنامه کیفیت زندگی.....	۷۰
جدول (۴-۱۳): نتایج آزمون t یک نمونه ای سؤال اول.....	۷۰
جدول (۴-۱۴): نتایج آزمون t یک نمونه ای سؤال دوم.....	۷۰
جدول (۴-۱۵): نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اول.....	۷۱
جدول (۴-۱۶): نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه دوم.....	۷۱
جدول (۴-۱۷): نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه سوم.....	۷۲
جدول (۴-۱۸): نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه چهارم.....	۷۳
جدول (۴-۱۹): نتایج آزمون t فرضیه پنجم.....	۷۳
جدول (۴-۲۰): نتایج آزمون t فرضیه ششم.....	۷۴
جدول (۴-۲۱): رتبه گذاری مولفه‌های کیفیت زندگی.....	۷۵

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱. مقدمه

با رشد هرچه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان نیز گسترش می‌یابد و جهان را پیچیده‌تر استنباط می‌کنیم. کار و خانواده دو جنبه مهم جهان ما را تشکیل می‌دهند. سلامت همه‌جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطة می‌باشد. وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطة، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌نماید (خوارزمی، ۱۳۸۸).

تعارض جزئی لاینفک از زندگی انسان است. مروری گذرا و سطحی بر رویدادهای تاریخی، وقایع مهم جاری و فرآورده‌های فرهنگی (قصه، رمان، سرگذشت، فیلم و ...) که مبین گوشه‌هایی از واقعیت‌های زندگی اجتماعی هستند، نشان می‌دهد که چگونه تعارض یکی از مهمترین و برجسته‌ترین وجوه زندگی را تشکیل می‌دهد. بنابراین اگر عده‌ای معتقدند که "تعارض موضوعی است که فکر انسان را بیش از هر چیز دیگری - به جز خدا و عشق - به خود مشغول کرده است"، ادعایی پوچ و بیهوده نکرده‌اند (رابینز ۱۹۹۰).

تعارض از جمله موضوعاتی است که در قرآن کریم بطور صریح یا ضمنی به آن اشاره شده است. با مطالعه قرآن می‌توان جنبه‌گیری دائمی قطب‌های مختلف اجتماعی را در طول تاریخ مشاهده کرد. جنبه‌گیری کافران، مشرکان، منافقان، فاسقان و مفسدان در مقابل موحدان، مؤمنان، متقیان، صالحان، مصلحان و مجاهدان از بعد معنوی و عقیدتی و جنبه‌گیری ملاء^۱، مستکبرین، مسرفین و مترفین در مقابل قطب دیگر یعنی ذریه^۲، مستضعفین و ناس^۳ از بعد مادی، نمونه‌هایی از تعارضات اجتماعی هستند که در قرآن به آنها اشاره شده است. بنابراین تضاد و تعارض پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر در زندگی

۱ - چشمگیر و باجلال

۲ - کوچک و به چشم نیاها

۳ - توده‌ها

بشر و مقتضای حیات اجتماعی است. در این میان سازمان با ماهیتی که دارد محیط باروری است برای پرورش و رشد انواع تعارض‌ها و عدم توافقاتها (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۷۹).

سازمانهای^۱ اجتماعی تقریباً در همه‌ی شئون زندگی ما مؤثرند. از بیمارستان محل تولد گرفته تا گورستان محل دفن، از مدارس تا فروشگاه‌ها، شرکتهای دولتی تا خصوصی و یا باشگاه‌های ورزشی و دانشگاه‌ها، همه و همه به نوعی سازمان تلقی می‌گردند. اهمیت و نقش این سازمانها در جهت پیشرفت و ترقی بر هیچ کس پوشیده نیست. بدیهی است تمام جوانب ما را سازمانهای گوناگونی احاطه نموده‌اند که سرنوشت زندگی را رقم می‌زنند. توسعه روزافزون آنها در بخشهای دولتی و خصوصی عمومیت داشته و به همین واسطه، میزان قابل توجهی از نیروی انسانی در سطح ملی و جهانی جهت اداره آن تجهیز شده‌اند (مهماندوست، ۱۳۸۷).

بنابراین یکی از عواملی که بایستی به طور جدی در سازمان مورد توجه قرار گیرد نیروی انسانی است که در سازمانها نقشی را ایفا می‌کنند که همانند خون در بدن انسان انجام وظیفه می‌کند. نیروی انسانی به صورت رسمی یا قراردادی در مجموعه سازمان فعالیت دارند و با در نظر گرفتن نوع ساختار سازمانی، روابطی به صورت رسمی یا غیررسمی با یکدیگر خواهند داشت. حصول و نیل به اهداف سازمانی مورد نظر جز با ایجاد یک سازمان منسجم میسر نمی‌شود و نیز طبیعی است که دستیابی به اهداف سازمانی مورد نظر به واسطه یک فرد محقق نمی‌گردد. مهم آن است که یک سازمان چگونه عمل می‌کند و از امکانات محدود خود در جهت تحقق اهداف و مأموریتهای خویش و بالندگی و رشد سازمانی در بلند مدت چگونه استفاده می‌نماید. چگونه می‌توان از نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع سازمانی که نقش حداکثری در بازدهی و کارآیی سازمان ایفا می‌کند،

^۱ - Organization

استفاده کرد و با توجه به معیارهای موجود، آنها را جذب و میزان پایبندی مستخدمین را به سازمان بررسی و پایه‌های آنرا محکم نمود. (خوشبختی، ۱۳۸۳).

وجود افراد مختلف با ویژگی‌های شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت، بروز تعارض را در سازمانها اجتناب ناپذیر کرده است. از طرف دیگر ساختار حاکم بر سازمانها که مبتنی بر سلسله مراتب و تفاوت‌های عمودی و افقی است، وجود سیستم‌های اداری خشک و انعطاف ناپذیر، وجود خرده‌سیستم‌ها و گروه‌های مختلف با اهداف و منافع متفاوت، که باید افراد و گروهها را جهت هدفها و آرمانهای خود همسو و همساز کنند، به صورت سیستم‌هایی متلاطم و آسیب‌پذیر که مستعد انواع تنش، تعارض و ناسازگاری می‌باشند، درآورده‌اند. این تعارضها به صورتهای مختلفی چون رقابت، مجادله، مخالفت، مشاجره، منازعه و کشمکش بین افراد و گروهها رخ می‌دهند (رهنمود، ۱۳۸۲).

وفور اختلاف نظر و تضاد در سازمانها باعث شده است که میزان چشمگیری از وقت مدیران صرف جلوگیری، کاهش و حل این مشکلات شود. در یک بررسی که توسط اشمیت^۱ بر روی عده‌ای از مدیران انجام گرفت، چنین نتیجه گرفته شد که تقریباً ۲۰ درصد از وقت روزانه آنها صرف رسیدگی به تعارض می‌شود (خواج‌اهی، ۱۳۷۵).

از طرف دیگر بسیاری از مردم نیز مسائل کاری خود را وارد زندگی شخصی‌شان می‌کنند. براساس پژوهش جدید دانشگاه تورنتو در حدود ۵۰ درصد مردم معمولاً مسائل شغلی‌شان وارد زندگی شخصی‌شان می‌شود و معمولاً خارج از محیط کاری خود به مسائل کاری‌شان فکر می‌کنند. محققان به منظور بررسی فشار روانی مربوط به تعادل کار و زندگی و عوامل مؤثر بر آن به اندازه‌گیری میزان مداخله کار افراد در زندگی شخصی آنها پرداختند. 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 برجسته‌ای ایفا می‌کنند (خوارزمی، ۱۳۸۸).

بر این 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 بر این باورند که این امر نه تنها باعث شده در محیط کار احساس شادابی کافی نداشته باشند و از کار خود لذت نبرند بلکه روابط بین فردی و زناشویی آنها نیز تحت تأثیر قرار گرفته، 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 بدست آوردن بیشترین مزایا و امکانات دست به دست هم داده و باعث شده که افراد فشار روانی زیادی را در محیط کار احساس و آنرا به خانه نیز منتقل کنند. از جمله عوارض چنین پدیده‌ای کاهش مدت زمان تفریح یا مسافرت، کاهش مدت زمان 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. مجموعه این 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 به گونه‌ای که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگترین چالشهای قرن حاضر تبدیل شده است (اسماعیلی، ۱۳۸۸).

با ذکر این مقدمات، موضوع این تحقیق را بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیئتهای ورزشی استان همدان قرار دادیم، تا پدیده ی تعارض کار- خانواده را در یک جامعه ی آماری جدید ورزشی در کشورمان بیازماییم و رابطه ی آن را با کیفیت زندگی و ابعاد آن اعم از جسمانی، محیط، اجتماعی و روانشناختی مورد موشکافی قرار دهیم. همچنین در این تحقیق 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 بزنیم و قضاوتی درست را در مورد مقایسه ی تعارض کار- خانواده و همچنین کیفیت زندگی در آنها داشته باشیم. بنابراین هدف اینست که گامی هر چند کوچک در مورد کوچکترین و به نحوی مهمترین نهاد مدیریتی ورزش کشور برداشته و با بررسی گوشه ای از مسائل و مشکلات آن، به گونه ای علمی تر و مستندتر در اعتلای آن بکوشیم.

۱-۲. بیان مسئله

در این راستا، همانگونه که آورده شد، سازمانهای ورزشی نیز از این قواعد مستثنی نبوده و هیئت‌های ورزشی و مسئولین آنها نیز به وفور درگیر اینگونه مسائلند. هر کس که در هیئت‌های ورزشی کار می‌کند به نوعی با این شرایط آشناست. به عبارت دیگر مسئولین هیئت‌های ورزشی از یک سو درگیر مسائل روزمره کار اصلی خود هستند و می‌بایستی به کار در هیئت‌های ورزشی به دلیل مسائل مادی به عنوان حرفه دوم و سوم خود بنگرند و از سوی دیگر آنها می‌بایست وقت و انرژی بسیاری را در خارج از وقت اداری صرف این کار کنند، بنابراین احتمال اینکه آنها مسائل کاری خود را به داخل خانه بکشانند، بسیار زیاد است. از طرف دیگر این هیئت‌ها نقش پایه‌ای در پیشبرد اهداف ورزش کشور داشته و عدم مدیریت مؤثر در آنها باعث لطمات بسیار جبران ناپذیری

به بدنه ورزش کشور می‌کند. رؤسا و نایب رؤسای این هیئتها در اطراف خود با چالشهای بی- شماری روبرو هستند. این مشکلات مسائلی از قبیل پیدا کردن حامیان مالی به منظور مرتفع کردن مسائل گوناگون مادی هیئت 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 تحت الشعاع قرار دهد. باید توجه داشت که انبوه مشکلات عدیده‌ای که در پی تعارض بین کار و خانواده ایجاد می‌شود، به‌خصوص در مدیران ورزشی نهادهای کوچکی مانند هیئتهای 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.

بنابراین عوامل متعددی می‌تواند بر زندگی شغلی کارکنان اثر گذارد که با رضایت و انگیزش ارتباط نزدیکی دارد، مثلاً میزان حقوق و مزایای کار، فضای فیزیکی و انسانی محیط کار، ساعت و نوبت کار، خدمات رفاهی، آینده شغلی و ... (قلی‌پور، ۱۳۸۷).

هاروی^۱ (۲۰۰۲) کلید رقابت موفقیت‌آمیز در بازار جهانی را در گرو وضعیت منابع انسانی می‌داند. لازمه هدایت منابع انسانی، توجه کردن به نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی می‌باشد (تلخابی، ۱۳۸۹).

از مباحث فوق چنین بر می‌آید که سازمان‌های کشورمان بالاخص سازمان‌هایی که مشاغل حساس و بحرانی را به عهده دارند، نیازمند نیروی انسانی وفادار به ارزشها و اهداف سازمان می‌باشند. در این راستا بررسی تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسا هیئت‌های ورزشی می‌تواند گامی مؤثر در پیشبرد این اهداف باشد.

بنابراین با کمی دقت می‌توان دریافت که مسئولین هیئت‌های 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. به همین منظور هدف اصلی این تحقیق، این است که آیا بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیئت‌های ورزشی رابطه وجود دارد؟

۳-۱. اهمیت و ضرورت پژوهش

از آنجا که تعارض کار- خانواده، از نوع تعارض بین نقشی است، لزوم تحقیق در زمینه تعارض کار- خانواده به اهمیت اثرات کاهش میزان این عامل فشارزا در افزایش بهزیستی افراد و سازمان برمی‌گردد. می‌توان پی برد تنها از طریق پیاده‌سازی راهکارها و سیاستهای ساده خانواده دوستی در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه‌های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند کاهش می‌یابد و به واسطه‌ی آن خشنودی آنها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگی‌شان

^۱ - harwie

افزایش می‌یابد. در نتیجه انجام پژوهش علمی که این فرایند را به صورت کمی و عینی نمایان سازد ضروریست. غفلت از این پدیده مهم موجب می‌شود همواره اثرات مخرب تعارض کار-خانواده به قوت خود پابرجا باشد و به صورت نهان به کاهش مؤلفه‌های سلامت و بهزیستی فردی و سازمانی منجر شود (سازمان بین‌المللی مدیریت تعادل کار-خانواده، ۲۰۰۴)

جیم برد (به نقل از جوشی و همکاران، ۲۰۰۲) پیش‌بینی کرده است که در ۳۰ تا ۴۰ سال آینده، تعادل بین کار و زندگی به مهمترین موضوع محیط‌های کار در امریکا 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 (جوشی، ۲۰۰۲).

در ثانی، آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود، شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد. با وجود این، لازم است همه‌ی افراد، سازمانها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکارهای مناسب با شرایط، اهداف و ارزشهای خود بیابند. بی‌توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی خواهد داشت (کولینگ، ۲۰۰۵).

در تحقیق گسترده و جامعی که کمیته بحران جمعیت درباره‌ی کیفیت زندگی در یکصد کلانشهر جهان انجام داد، بعد از تقسیم‌بندی شهرها به درجات عالی، خوب، متوسط و پایین، تهران با شاخص کیفیت زندگی ۳۹، جزء شهرهای پایین و از لحاظ مرتبه جهانی در ردیف هشتماد و دو قرار گرفت (آسایش، ۱۳۸۰).

از طرف دیگر همه‌ی انسانها از آغاز حیات خود در جستجوی بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی‌شان بوده‌اند، اما در دوران معاصر کیفیت زندگی به موضوع مطالعه‌ی دانشمندان تبدیل شده است، زیرا آنها به این واقعیت پی برده‌اند که آینده‌ی جامعه در گرو شناسایی عواملی است که بر شرایط زندگی انسانها تأثیر می‌گذارد. برای مثال رویکرد توسعه که شفاف‌ترین رویکرد به توسعه‌ی

اجتماعی است کیفیت زندگی را بر مبنای عوامل اجتماعی مانند کاهش فقر، افزایش اشتغال، گسترش آموزش و پرورش، عدالت اجتماعی، حقوق اقلیت‌ها و یکپارچگی در کل جامعه تعریف می‌کند (زاهدی، ۱۳۸۲).

بنابراین مسأله‌ی کاملاً روشنی است که تعارض کار و خانواده و تأثیر آن بر شاخصهای کیفیت زندگی افراد، طیف گسترده‌ای از پیامدهای مضر را برای کارکنان، خانواده‌های کارکنان و سازمانها به همراه دارد. سازمانهای ورزشی از مهمترین و بنیادی‌ترین سازمانها در بالا بردن شاخصهای کیفیت زندگی و سلامتی در دو بعد جسمانی و روانی در هر کشوری هستند. و نیز امروزه هیئت‌های ورزشی در ایران نقش پایه‌ای در پیشبرد اهداف سازمان ورزش کشور داشته و رؤسا و نایب رؤسای آنها نیز در مقام مدیریتی، نقش کلیدی در این زمینه دارند. با این وجود مسئولین این هیئتها در اداره کردن این نهاد پایه‌ای با مشکلات عدیده‌ای مواجهند که یکی از آنها برقراری تعادل بین زندگی شغلی و زندگی شخصی آنهاست. ساعات کاری در این هیئتها مشخص نیست و اغلب کار در ساعاتی انجام می‌پذیرد که فرد می‌بایستی به زندگی شخصی خود بپردازد.

با این مقدمات کوتاه، پی خواهیم برد، که در صورتی که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی و در پی آن بالا بردن شاخصهای کیفیت زندگی اندیشیده نشود، عوارض مختلفی برای فرد، سازمان و جامعه به وجود می‌آورد. اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تعارض بین کار و زندگی هنوز به صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده‌ای نه چندان دور می‌تواند مسئله جوامعی مانند ایران باشد. بنابراین برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه‌ی افراد جامعه به ویژه مدیران و دانشگاهیان در این راه گام بردارند (رسولی، ۱۳۸۷).