

## آزمون مدل استفاده از دورکاری در سازمانهای ورزشی و شناسایی پیامدهای آن

عاطفه فتحی\*<sup>1</sup>، طیبه مرادی پور، محمد سیاوشی، نعیمه مصطفایی، نرگس اعظم نظامی

- 1-دکترای مدیریت ورزشی راهبردی و دبیر درس تربیت بدنی و استاد مدعو دانشگاه فرهنگیان
- 2-دکترای مدیریت ورزشی راهبردی و کارشناس مسئول اداره تربیت بدنی دانشگاه شهید رجایی
- 3-دکترای مدیریت ورزشی و استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور
- 4-کارشناس ارشد مدیریت دولتی و کارمند دانشگاه آزاد توپسیرکان
- 5- دکترای مدیریت ورزشی گرایش اوقات فراغت و استاد مدعو دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز

### چکیده

ماهیت کار در سازمانها به دلیل عوامل متعددی از زمان آغاز و گسترش فناوریهای ارتباطات اطلاعاتی، از منظر کارکنان و از منظر سازمانی تغییر کرده است (1). یکی از این تغییرات، سازمانهایی هستند که دورکاری را به کارکنان خود ارائه میدهند. و بدین منظور ارائه میشوند که کارکنان مکان و زمان و میزان کارشان را انتخاب کنند (2). در واقع، مزایای دورکاری راهبردهایی هستند که کارکنان میتوانند نیازهای حوزههای مختلف را به طرز مطلوبتری متعادل سازند (3) هدف از پژوهش حاضر آزمون مدل استفاده از دورکاری و شناسایی پیامدهای آن در سازمانهای ورزشی بود. پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بود و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب میشود. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آنها 890 نفر هست. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران 268 نفر هست که به دلیل انجام مدلسازی معادلات ساختاری در این تحقیق نمونه آماری 400 نفر در نظر گرفته شد. نمونه آماری با استفاده از روش نمونهگیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامههای تسهیلات کار انعطافپذیر کراولی و همکاران (2014)، تضاد کار خانواده مبتنی بر زمان کارلسون و همکاران (1990)، رضایت شغلی کامان و همکاران (1990)، قصد ترک شغل کامان و همکاران (1990) استفاده شد. روایی سازه این پرسشنامهها توسط آزار و همکاران (1) از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و شاخصهای برازش مطلوب گزارش شدند. همچنین، پایایی این پرسشنامهها نیز توسط آزار و همکاران (1) از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و به ترتیب 80/0، 88/0، 91/0 و 80/0 گزارش شد. همچنین در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی از 10 نفر از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی نظرسنجی و روایی صوری و محتوایی به تایید رسید و پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ در یک تحقیق مقدماتی بین 40 نفر از اعضای نمونه پرسشنامهها توزیع و به ترتیب 87/0، 87/0، 89/0 و 88/0 به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل دادههای توصیفی از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف- اسمیرنوف و مدلسازی معادلات ساختاری به منظور بررسی روابط بین متغیرها و آزمون برازش مدل) با استفاده از نرم افزار اموس استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که دورکاری با ضریب رگرسیونی 30/0- و نسبت بحرانی 82/4- که خارج از بازه 96/1± قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه 96/1 تا 96/1- هر پارامتر مدل) و سطح معناداری کوچکتر از 05/0 بر تضاد کار خانواده تاثیر منفی معناداری دارد. همچنین، با توجه به ضریب رگرسیونی 07/0 و نسبت بحرانی 19/1 که در بازه 96/1± قرار دارد (بر اساس قاعده

خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه 96/1 تا 96/1- هر پارامتر مدل) و سطح معناداری بزرگتر از 05/0 دورکاری بر رضایت شغلی تاثیر معناداری ندارد. علاوه بر این، تضاد کار خانواده با ضریب رگرسیونی 03/0 و نسبت بحرانی 68/0 که در بازه 96/1± قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه 96/1 تا 96/1- هر پارامتر مدل) و سطح معناداری بزرگتر از 05/0 بر رضایت شغلی تاثیر معناداری ندارد.

در مجموع نتایج نشان داد که بین ترتیبات کار انعطاف پذیر ( $t = 30/0 = t = 76/3, \beta$ ) با تضاد کار خانواده رابطه منفی معناداری وجود دارد. اما بین ترتیبات کار انعطاف پذیر با قصد ترک شغل ( $t = -12/0 = t = 740/0, \beta$ )، و رضایت شغلی ( $t = -04/0 = t = 22/0, \beta$ ) رابطه معناداری مشاهده نشد.

در راستای یافته‌های این تحقیق، پیشنهاد میشود مسئولان وزارت ورزش و جوانان دورکاری را به عنوان کاتالیزور تعادل کار خانواده در نهادهای زیرمجموعه ابلاغ کنند. همچنین، مسئولان وزارت ورزش و جوانان میتوانند با فراهم کردن زیرساختارهایی تکنولوژیکی، شرایط ارائه دورکاری را در این وزارتخانه ایجاد کنند و از کشورهای پیشرفته رویهها و فرایندهای دورکاری را الگوبرداری و پیادهسازی کنند. علاوه بر این، مسئولان وزارت ورزش و جوانان به منظور کاهش هزینههای نیروی انسانی، میتوانند دورکاری را به عنوان یکی از رویههای استخدام به ویژه در امور فدراسیونها بکار گیرند. در راستای، پیشنهادی پژوهشی، محققان میتوانند الگوی بومی دورکاری برای سازمانهای ورزشی را به صورت کیفی و براساس تئوری داده بنیاد الگوی کیفی دورکاری برای سازمانهای ورزشی ارائه دهند.

کلید واژهها: دورکاری، پیامدهای سازمانی، سازمانهای ورزش

منابع

1. Azar S, Khan A, Van Eerde WJJoBR. Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. 2018;91:134-43.
2. Jeffrey Hill E, Grzywacz JG, Allen S, Blanchard VL, Matz-Costa C, Shulkin S, et al. Defining and conceptualizing workplace flexibility. 2008;11(2):149-63.
3. Timms C, Brough P, O'Driscoll M, Kalliath T, Siu OL, Sit C, et al. Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. 2015;53(1):83-103.

