KHARAZMI UNIVERSITY

Research in Sport Management and Motor Behavior

Print ISSN: 2252-0716 - Online ISSN: 2716-9855

Presenting A Work-Life Balance Model For Working Women With An Emphasis On Improving The Quality Of Leisure Time

Zahra Fazli[1] Masoumeh Majidiparast[*2] Ali Asghari Sarem[3] Mohammad Jalilvand[4]

1.Ph.D. student in Sports Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.
2.Assistant Professor, Department of Sports Management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
3.Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
4.Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.

corresponding author: Masoumeh Majidiparast, m.majidiparast@basu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type
Research Article

Article history
Received: 2024/08/2
Revised: 2025/03/14
Accepted: 2025/04/8

KEYWORDS:
Work-Life Balance, Working Women, Leisure Time, Physical Activity.

How to Cite:
Zahra Fazli, Masoumeh Majidiparast, Ali Asghari Sarem, Mohammad Jalilvand. **Presenting A Work-Life Balance Model For Working Women With An Emphasis On Improving The Quality Of Leisure Time,** *Research in Sport Management & Motor Behavior, 2025: 15(29): 229-251*

ABSTRACT

Aim: The aim of the current research was to provide a work-life balance model for working women with an emphasis on improving the quality of free time.

Methods: The current research was interpretative, applied and qualitative based on thematic analysis method. The statistical population was sports management professors and leisure experts, 17 of them were interviewed using the snowball method and considering information saturation. The measurement tool included a semi-structured interview and data were analyzed according to the six stages of thematic analysis.

Result: The results showed that the work-life balance model for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time has three dimensions of effective factors (cultural factors, inhibiting factors, motivational factors, facilities and equipment, Consciousness, the characteristics of physical activities in the leisure time program, financial issues and management issues), strategies (educational, managerial and financial strategies) and consequences (increasing vitality, increasing health, economic development and sustainable socio-cultural development).

Conclusion: Leisure time managers should pay attention to educational and management issues and by privatization, proper budget allocation and incentive packages, they should contribute to the prosperity of free time as much as possible and to balance the work and life issues of working women.

Published by *Kharazmi University, Tehran, Iran*. Copyright(c) The author(s) This is an open access article under the CC BY-NC license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی

دانشگاه خوارزمی

ارائه مدل تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت

زهرا فضلی[۱] معصومه مجیدی‌پرست*[۲] علی اصغری صارم[۲] محمد جلیلوند[٤]

۱.دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.
۲.استادیارگروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، ، همدان، ایران.
۳.استادیارگروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
٤.استادیارگروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

نویسنده مسئول: معصومه مجیدی‌پرست m.majidiparast@basu.ac.ir

اطلاعات مقاله:

نوع مقاله: علمی–پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۲
ویرایش: ۱۴۰۳/۱۲/۲٤
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۹

واژه های کلیدی:
تعادل کار و زندگی، زنان شاغل، اوقات فراغت، فعالیت بدنی.

ارجاع:
زهرا فضلی، معصومه مجیدی پرست، علی اصغری صارم، محمد جلیلوند. **ارائه مدل تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت.** *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱٤۰٤؛ ۱۵(۲۹): ۲۲۹-۲۵۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر ارائه مدل تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت بود.

روش: پژوهش حاضر از نوع تفسیری، کاربردی و کیفی مبتنی بر روش تحلیل مضمون بود. جامعه آماری اساتید مدیریت ورزشی و متخصصان و کارشناسان اوقات فراغت بودند که با استفاده از روش گلوله‌برفی و باتوجه‌به اشباع اطلاعاتی با ۱۷ نفر مصاحبه شد. ابزار اندازه‌گیری شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود و داده‌ها با توجه به مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدل تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت دارای سه بعد عوامل مؤثر (عوامل فرهنگی، عوامل بازدارنده، عوامل انگیزشی، امکانات و تجهیزات، آگاهی، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی موجود در برنامه اوقات فراغت، مسائل مالی و مسائل مدیریتی)، راهبردها (راهبردهای آموزشی، مدیریتی و مالی) و پیامدها (افزایش نشاط، افزایش سلامتی، توسعه اقتصادی و توسعه پایدار اجتماعی - فرهنگی) بود.

نتیجه‌گیری: مدیران اوقات فراغت باید به مسائل آموزشی و مدیریتی توجه کنند و با خصوصی‌سازی، تخصیص بودجه مناسب و بسته‌های تشویقی به رونق هر چه بیشتر اوقات فراغت و به تعادل رسیدن مسائل شغلی و زندگی زنان شاغل کمک کنند.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

Extended Abstract

Given the high value of women in society and the fact that women constitute half of society and are the center of the family, they should be healthy and happy both mentally and physically. Leisure time is one of the ways that helps women to participate in leisure activities, perform their duties as mothers and wives better, educate and train better children and deliver a healthier generation to society. Given that working women still have their natural and traditional roles and in addition to that, they must also accept job responsibilities and play the necessary roles with them. On the one hand, in this situation, married working women generally have multiple roles, including their own and family's leisure time, which requires a lot of time, attention and focus and this makes it difficult for them to create a balance between work and life. On the other hand, given that previous research has not addressed the work-life balance of working women and the quality of leisure time, it seems necessary to conduct research that can help improve the quality of leisure time, meaning increasing the richness of leisure time and also increasing the amount of physical activity and appropriate exercise in women's leisure programs. This is because improving the quality of leisure time by using sports activities can increase women's physical and mental health and perhaps this can play an effective role in creating a work-life balance for busy women. Therefore, the present study aimed to answer this general question by conducting this research: Can a model be presented that provides work-life balance for working women with an emphasis on quality leisure time?

Methods:

The present study was of the interpretive paradigm type, in terms of applied purpose, in terms of research method, it was of the qualitative research type based on the content analysis method and in terms of data collection method, it was of the field type using semi-structured interviews. The statistical population of this study was sports management professors as well as leisure specialists and experts and a number of them were referred to as statistical samples in order to conduct interviews in the form of a snowball and were interviewed about the objectives of the research. The number of statistical samples was selected

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

according to information saturation, meaning that until the researcher reached information saturation, which was achieved after interviewing 17 people, the selection of statistical samples for conducting interviews continued. The research measurement tool included semi-structured interviews, which were used to set the questions in addition to considering the objectives of the research, past articles and research were also used. The interview process was as follows: the researcher conducted interviews with a statistical sample based on pre-specified questions and, considering the conditions prevailing during the interview, adopted methods that would fully answer the research questions. Qualitative data were analyzed according to the six stages of content analysis, including familiarization with the data, creation of initial codes and coding, searching and identifying themes, drawing a theme network, network analysis and compiling a report. To examine the validity and reliability of the research tool, four elements of validity, transferability, trustworthiness and confirmability were used. The member review strategy was also used, in which experts confirmed the findings and coding's made during the research and monitored them. The peer feedback strategy was also used in this research. In this way, another researcher attempted to code the information and re-coding was used to examine the reliability of the research. The researcher also used a flexibility strategy. Also, in the present study, test-retest reliability was used and given that the reliability rate was 0.81, the coder's reliability is confirmed and it can be claimed that the reliability rate of the current interview analysis is appropriate.

Result:

Descriptive statistics related to the participants in the study showed that 7 of the participants in the study were female and 10 were male, 1 was under the age of 18, 5 were between the ages of 30 and 40, 7 were between the ages of 41 and 50 and 4 were over the age of 50. 2 of the participants had a master's degree and 15 had a doctorate degree. 2 of the participants were single and 15 of them were married. 10 of the participants were professors of sports management and 7 were active in the field of leisure. Using open, axial and selective coding, the research results were identified in three dimensions. The first dimension is the factors

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

affecting the work-life balance of working women with an emphasis on the quality of leisure time. The second dimension refers to the strategies that can be presented to create work-life balance for working women with an emphasis on the quality of leisure time. The third dimension describes the consequences of using the work-life balance model for working women with an emphasis on the quality of leisure time. The factors affecting the work-life balance of working women with an emphasis on the quality of leisure time were identified in 127 initial codes, 26 concepts and 8 categories. Based on the results, the factors affecting the work-life balance of working women with an emphasis on the quality of leisure time include cultural factors, inhibitory factors, motivational factors, facilities and equipment, level of cognition, characteristics of physical activities in the leisure time program, financial issues, management issues and cultural issues. In the following, strategies for creating work-life balance for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time have been identified with 54 initial codes, 10 concepts and 3 categories. According to the results, strategies for creating work-life balance for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time included educational, managerial and financial strategies. In the following, the consequences of applying the work-life balance model for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time are presented, which include 45 initial codes, 10 concepts and 4 categories. Based on the results, it can be stated that the consequences of applying the work-life balance model for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time include increased vitality, increased health, economic development and sustainable socio-cultural development. Finally, after all dimensions of the research model were identified, the final model for work-life balance for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time was designed.

Conclusion:

On the one hand, leisure has become one of the most important issues in human social life. Leisure affects different parts of human life. On the other hand, due to the lifestyle of our society, working women in society have less opportunity to

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

enjoy leisure time, which led the researcher to conduct research with the aim of presenting a work-life balance model for working women with an emphasis on improving the quality of leisure time. According to the research results and the strategies proposed, managers and planners should pay special attention to educational issues such as training specialists, holding training courses and education in schools and universities in the field of work-life balance for working women, with an emphasis on improving the quality of leisure time. They should also pay attention to management issues such as having a long-term perspective, coordinating with other organizations, creating a specific structure and planning appropriately for the needs of the day. In the economic field, privatization, allocating appropriate and sufficient budgets and considering incentive packages should help to further promote the leisure time of working women, as well as to achieve a balance between the work and life issues of working women.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

مقدمه

تعادل کار و زندگی فرآیند مدیریت استرس‌های کار و زندگی شخصی است. هر زمانی که یکی از این دو مورد بخش بیشتری در زندگی را به خود اختصاص دهد، منجر به بروز عدم تعادل می‌گردد (۱). سازمان‌ها در اغلب موارد تعادل کار و زندگی را در پاسخ به نگرانی‌های کارمندان زن در مورد مسئولیت‌های خانوادگی خود در نظر می‌گیرند، هرچند هم مردان و هم زنان از درگیری‌های خانوادگی-کاری متأثر می‌شوند و رنج می‌برند (۲-٤). اساس این تفکر، ایجاد تعادل مناسب بین شغل و خانواده می‌تواند سبب بهبود عملکرد هم در حوزۀ خانه و هم در حوزۀ شغل شود؛ بنابراین سازمان‌هایی که به کارمندان برای ایجاد تعادل شغل و خانواده اهمیت می‌دهند، به صورت ناخودآگاه باعث رشد و هم‌افزایی کارکنان خود نیز می‌شوند (۵). تعادل میان نیازهای کاری و غیرکاری، مسئله‌ای است که به تمام افراد شاغل مربوط می‌شود، صرف نظر از این که مسئولیت‌های خانوادگی دارند یا خیر (٦).

با گسترش صنعت و ماشین در دنیای کنونی و جایگزینی امکانات و تجهیزات ماشینی به جای فعالیت‌های انسانی، روزبه‌روز سبک‌ها و شرایط زندگی مردم حال و هوای یکنواخت و بی‌روحی پیدا کرده و محیط عاطفی و پر رفت و آمد جوامع گذشته جای خود را به زندگی‌های مجرد و خشک آپارتمانی داده است (۷). توسعه جامعه رفاهی مدرن موجب ساده‌سازی، خودکارسازی و حذف بسیاری از فعالیت‌های بدنی و روندی شده که قبلاً بخشی از زندگی روزمره مردم بود. در نتیجه فعالیت‌های بدنی به صورت سیستماتیک و به طور فزاینده‌ای از زندگی روزمره، حمل و نقل و زندگی کاری حذف شده است (۸-۱۰). تحولات صنعتی و ماشینی شدن زندگی انسان‌ها سبب گردیده است که انسان‌ها همواره در تکاپوی کار و تلاش در مسیر خانه و محل کار ایام خود را بگذرانند و بیشتر اوقات زندگیشان صرف درگیری جسمی و فکری با مسائل و مشکلات اقتصادی و عوامل و عوارض ناشی از آن سپری شود (۷).

از جمله مفاهیم نوینی که معنای واقعی خود را با پیدایش انواع تکنولوژی و صنعتی‌شدن جوامع در زندگی مردم پیدا نموده است اوقات فراغت و نحوه گذران آن است. فراغت می‌تواند به وضعیت ذهنی درک شده توسط افراد اطلاق شود که در آن حالت، فرد این احساس را دارد که در فراغت و رهایی ذهنی قرار گرفته است و این احساس می‌تواند در هر محیط یا شرایطی رخ بدهد (۱۱). امروزه فراغت به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در زندگی اجتماعی انسان‌ها بدل شده است. فراغت بخش‌های مختلف زندگی انسان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است، امروزه فراغت رابطه تنگاتنگی با مصرف، خرید، گردشگری، هویت و سبک زندگی طبقات، نابرابری، مدیریت شهری، انتقال ارزش‌ها و جامعه‌پذیری و مباحث دیگر دارد (۱۲). اوقات فراغت به عنوان نمایی از سبک زندگی، مقوله‌ای است که افراد با آرامش و اختیار می‌توانند علایق و تمایلات خود را به کار گیرند و فرصتی است تا ارزش‌ها و نگرش‌های پنهان خود را مشخص نموده و قدرت و مقاومت در عرصه زندگی را به نمایش بگذارند. بهره‌وری از اوقات فراغت به عنوان مجموعه‌ای از اشتغالات که فرد با رضایت خاطر برای استراحت یا تفریح و یا به منظور توسعه آگاهی‌ها یا فراگیری غیرانتفاعی، مشارکت اجتماعی، که

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

بعد از رهایی از الزامات شغلی، خانوادگی و اجتماعی بدان می‌پردازد (۷). یکی از عوامل تفاوت در گذراندن اوقات فراغت جنیست است به گونه‌ای که به واسطه قرار گرفتن زنان و مردان در لایه‌های متفاوت اجتماعی که در آن زنان غالباً در محیط خانه و خانواده به مراقبت‌های عاطفی و خانوادگی و انجام امور خانگی مشغول هستند، مردان تحت حمایت این حوزه خصوصی قرار می‌گیرند و بهره می‌برند، تمایزاتی ایجاد می‌شود و در این مسیر اشتغال زنان با فشار مضاعف و مسئولیت چندگانه و متضاد تأهل و به دنیا آوردن فرزند این تمایز و تفاوت‌ها را تشدید می‌کند و زنان با پایگاه و طبقات متفاوت به کرات در فعالیت‌های فراغتی مشابهی مشارکت می‌کنند. زنان در دنیای امروزی بخش قابل توجهی از وقت و انرژی خود را صرف فعالیت‌هایی می‌کنند که غالباً در محاسبات تولید و درآمد ملی نادیده گرفته می‌شود که انعکاس نادیده انگاری در افزایش نابرابری و کاهش بهره‌وری آن‌ها از منابع و فرصت‌ها است که بیشتر اوقات بیداری و فراغت خود را به نظافت و انجام امور همسرداری و فرزندداری و درمان و مراقبت از اعضای خانواده می‌پردازند (۱۳). گوستافسون و همکاران (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند که اوقات فراغت در زنان کمتر از مردان است، فراغت محض در زنان کمتر است. فراغت آن‌ها بیشتر با کارهای خانگی آمیخته است و زنان بیش از مردان اوقات فراغت خود را با فرزندانشان سپری می‌کنند و بیشتر زنان در زمان گذراندن اوقات فراغت خود نگران کارهای خانه و کارهای بیرون از خانه هستند (۱۴).

امروزه پرداختن به امر برنامه‌ریزی اوقات فراغت یکی از موضوعات اساسی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی جامعه است و چگونگی تعادل بخشیدن بین عرضه و تقاضا است که یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که دست اندرکاران و مسئولین دولتی با آن رو به رو هستند. از این رو توجه به امر اوقات فراغت زنان در ردیف مباحث جدید در برنامه‌ریزی‌های شهری و روستایی محسوب می‌گردد (۱۵). اوقات فراغت زنان به صورت یکی از محورهای مطرح در زندگی زنان است که جایگاه خاصی را در فعالیت‌ها به خود اختصاص داده است، از این رو بایستی برای گذراندن اوقات فراغت بهینه نیرویی مضاعف را کسب نمود و با فراغ بال به مشکلات زندگی فائق آیند (۱۶).

نظر به ارزش والای زن در جامعه و با توجه به این که زنان نیمی از جامعه را تشکیل داده‌اند و محور خانواده به شمار می‌آیند، لذا باید از نظر روحی و جسمی از سلامت و شادابی برخوردار باشند. اوقات فراغت یکی از طرقی است که به زنان کمک می‌کند تا ضمن شرکت در فعالیت‌های فراغتی، وظایف مادری و همسری خود را بهتر انجام دهند و فرزندان بهتری را تعلیم و تربیت نموده و نسل سالم‌تری را به جامعه تحویل دهند (۱۷). در واقع مشارکت زنان همراه مردان در تمامی مسائل نشان پذیرش برابری انسانی همه آحاد جامعه می‌باشد که با همدیگر در امور مختلف همکاری نموده و از طریق آن دست به تحول می‌زنند و تغییرات مثبت را به وجود می‌آورند که برای آینده کل جامعه می‌تواند مفید و موثر واقع گردد و از طرفی دیگر زنان نسبت به مردان به دلایل خاص روانشناختی و الگوهای رفتاری، نابودی محیط زیست را زودتر درک کرده و نسبت به آن واکنش

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

نشان می‌دهند از این رو برنامه‌ریزان توسعه در سال‌های اخیر به نقش زنان در توسعه و بخصوص توسعه پایدار شهری-روستایی توجه فراوانی مبذول داشته‌اند (۱۸).

باتوجه‌به اینکه زنان شاغل همچنان دارای نقش‌های طبیعی و سنتی خود هستند و در کنار آن می‌بایست مسئولیت‌های شغلی را نیز بپذیرند و به ایفای نقش‌های لازم با آن بپردازند و از طرفی در این وضعیت، زنان شاغل متأهل عموماً دارای نقش‌های چندگانه از جمله اوقات فراغت خود و خانواده هستند که نیازمند زمان، توجه و تمرکز بسیاری است و همین مسئله ایجاد تعادل بین کار و زندگی را برایشان دشوار می‌کند و از طرف دیگر باتوجه‌به اینکه در تحقیقات گذشته به بحث تعادل کار و زندگی زنان شاغل و هم‌زمان با آن به کیفی‌سازی اوقات فراغت پرداخته نشده است، به نظر می‌رسد انجام پژوهشی که بتواند به کیفی‌سازی اوقات فراغت به معنی افزایش غنای اوقات فراغت و همچنین بالابردن میزان فعالیت بدنی و ورزش مناسب در برنامه‌های فراغتی بانوان کمک کند، ضروری است، چرا که بهبود کیفیت اوقات فراغت با استفاده از فعالیت‌های ورزشی می‌تواند موجب افزایش سلامت جسمی و روحی بانوان شود و چه‌بسا همین امر بتواند نقش مؤثری در ایجاد تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل فراهم آورد. ازاین‌رو تحقیق حاضر قصد داشت با انجام این تحقیق به این سؤال کلی پاسخ دهد که آیا می‌توان مدلی ارائه کرد که تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت را فراهم کرد؟

روش‌شناسی

باتوجه‌به مدل پیاز پژوهش ساندرز (۲۰۱۹)، یک پژوهش از لایه‌های مختلفی تشکیل می‌شود که در آن هر لایه متاثر از لایهٔ بالاتر است (۱۹). این لایه‌ها عبارتند از: (۱) لایهٔ فلسفه‌های پژوهش (۲) لایهٔ رویکردهای پژوهش (۳) لایهٔ راهبردهای پژوهش (٤) لایهٔ انتخاب روش‌های پژوهش (٥) لایهٔ افق زمانی پژوهش (٦) لایهٔ شیوه‌ها و رویه‌های جمع‌آوری داده‌ها. پژوهش حاضر از نوع پارادایم تفسیری، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش پژوهش از نوع پژوهش‌های کیفی مبتنی بر روش تحلیل مضمون و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. جامعه آماری این تحقیق اساتید مدیریت ورزشی و همچنین متخصصان و کارشناسان اوقات فراغت بود که جهت انجام مصاحبه از آن‌ها به شکل گلوله برفی به تعدادی از آن‌ها به عنوان نمونه آماری مراجعه شد و در مورد اهداف تحقیق از آن‌ها مصاحبه انجام شد. تعداد نمونه آماری با توجه به اشباع اطلاعاتی انتخاب شد به این معنی که تا زمانی که محقق به اشباع اطلاعاتی رسید که این مهم پس از مصاحبه با ۱۷ نفر به دست آمد، انتخاب نمونه آماری جهت انجام مصاحبه ادامه داشت.

ابزار اندازه‌گیری تحقیق شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که جهت تنظیم سؤالات آن علاوه بر درنظرگرفتن اهداف پژوهش، از مقالات و پژوهش‌های گذشته نیز استفاده شد. روند انجام مصاحبه‌ها به این شکل بود که محقق باتوجه‌به سؤالات از قبل مشخص شده، به مصاحبه با نمونه آماری پرداخت و باتوجه‌به شرایط حاکم بر مصاحبه، شیوه‌هایی را اتخاذ کرد که به طور کامل به سؤالات تحقیق پاسخ داده شود. داده‌های کیفی باتوجه‌به

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون شامل آشناشدن با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری، جست‌وجو و شناخت مضامین، ترسیم شبکه مضامین، تحلیل شبکه و تدوین گزارش انجام شد. جهت بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق از چهار عنصر اعتبار، قابلیت انتقال، قابل‌اعتماد بودن و تأیید بودن استفاده شد. همچنین از استراتژی بررسی اعضاء نیز استفاده گردید که در طول تحقیق خبرگانی به تأیید یافته‌ها و کدگذاری‌های انجام‌شده و نظارت بر آن‌ها پرداختند. همچنین در این تحقیق از استراتژی بازخورد همکار نیز استفاده شد. بدین صورت که محقق دیگری مبادرت به کدگذاری اطلاعات نمود و از کدگذاری مجدد برای بررسی پایایی تحقیق استفاده گردید. همچنین محقق از استراتژی انعطاف‌پذیری نیز استفاده کرده است. همچنین در پژوهش حاضر از پایایی بازآزمون نیز استفاده شد و باتوجه‌به اینکه میزان پایایی ۰/۸۱ به دست آمد، قابلیت اعتماد کدگذار مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

یافته‌ها

در این قسمت ابتدا در جدول ۱ آمار توصیفی مربوط به نمونه‌های تحقیق آورده شده است.

جدول شماره ۱. آمار توصیفی نمونه‌های تحقیق

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷	۴۱/۱۷
	مرد	۱۰	۵۸/۸۲
سن	زیر ۳۰ سال	۱	۵/۸۸
	۳۰-۴۰ سال	۵	۲۹/۴۱
	۴۱-۵۰ سال	۷	۴۱/۱۷
	بالای ۵۰ سال	۴	۲۳/۵۲
میزان تحصیلات	کارشناسی‌ارشد	۲	۱۱/۷۶
	دکتری	۱۵	۸۸/۲۳
وضعیت تأهل	مجرد	۲	۱۱/۷۶
	متأهل	۱۵	۸۸/۲۳
شغل	استاد مدیریت ورزشی	۱۰	۵۸/۸۲
	فعال اوقات فراغت	۷	۴۱/۱۷

در ادامه با استفاده از کدگذاری‌های باز، محوری و گزینشی، نتایج تحقیق در سه بعد شناسایی شدند. بعد اول عوامل تأثیرگذار بر تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت است، در بعد دوم به راهبردهایی که می‌توان جهت ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت ارائه داد، اشاره شده و در بعد سوم پیامدهای به‌کارگیری مدل تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

اوقات فراغت بیان شده‌اند. در ادامه در جدول ۲ عوامل تاثیرگذار بر تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت آورده شده است که در این بعد ۱۲۷ کد اولیه، ۲۶ مفهوم و ۸ مقوله شناسایی شدند.

جدول شماره ۲. عوامل تاثیرگذار بر تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت

اولیه	مفهوم	مقوله
تغییر سبک زندگی	سبک زندگی	عوامل فرهنگی
ادغام زمان‌های کار و فراغت		
کاهش تحرک بدنی در جامعه		
نیاز جامعه به سبک زندگی پرتحرک		
افزایش بازی‌های رایانه‌ای		
ترویج فرهنگ اوقات فراغت در جامعه	فرهنگ‌سازی	
ترویج فرهنگ ورزش سلامت‌محور در جامعه		
نیاز به اهمیت‌دادن بیش‌ازپیش به‌سلامت فردی و اجتماعی		
ترویج ورزش و فعالیت جسمانی در جامعه		
تبیین تأثیرات اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی در پویایی جامعه		
مضرات تمایل بیش از حد داشتن به اوقات فراغت غیرفعال		
فرهنگ‌سازی ورزش و فعالیت جسمانی از طریق رسانه‌های جمعی	رسانه‌های جمعی	
آموزش فعالیت‌های ورزشی مناسب در اوقات فراغت از طریق رسانه‌های جمعی		
تبلیغ از طریق رسانه‌های جمعی		
پخش مستندهای جذاب درباره اوقات فراغت فعال		
نداشتن انگیزه کافی جهت شرکت در فعالیت‌های جسمانی در اوقات فراغت	درون‌فردی	عوامل بازدارنده
مشغله کاری و تحصیلی زیاد		
نداشتن مهارت کافی در فعالیت جسمانی		
نداشتن علاقه به فعالیت جسمانی		
کمبود نیروی انسانی متخصص و آگاه	سازمانی	
نگرش منفی مدیران و مسئولان به اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی		
عدم اختصاص بودجه کافی به اوقات فراغت بانوان		
عدم برگزاری همایش و دوره‌های آموزشی برای اوقات فراغت		
عدم اطلاع‌رسانی و تبلیغات مناسب در زمینه اوقات فراغت		
عدم حمایت مسئولین از برنامه‌های ورزشی اوقات فراغت بانوان		
کمبود جشنواره‌ها و مسابقات بومی و محلی ویژه بانوان		
عدم آگاهی و دانش لازم دربارهٔ نحوه انجام فعالیت‌های ورزشی در اوقات فراغت		
نداشتن برنامه‌های ویژه بانوان		
عدم توجه شهرداری‌ها نحوه گذران اوقات فراغت		
عدم توجه به نحوه گذران اوقات فراغت بانوان در محیط‌های آموزشی مدارس و دانشگاه‌ها		
کمبود فضا و امکانات مناسب برای بانوان	محیطی	
شرایط آب و هوایی نامناسب برای انجام برخی از فعالیت‌های جسمانی بانوان		

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

		عدم ایمنی فضاها و اماکن ویژۀ بانوان
		نبود وسایل نقلیه مناسب
	روانی	داشتن تجربه‌های ناخوشایند بانوان از حضور در اوقات فراغت
		نداشتن جذابیت و خسته‌کننده بودن فعالیت جسمانی
		مشکلات جسمی و منع پزشکی
		خجالتی بودن و ترس از قرارگرفتن در اجتماع
		تنبلی و سستی برای حضور در برنامه‌های فعال اوقات فراغت
عوامل انگیزشی	انگیزاننده‌های شخصی	علاقه شخصی
		توصیه‌های پزشکی
		کسب مهارت‌های ورزشی
		تناسب‌اندام
		کاهش احتمال مبتلا به بیماری
		کسب روحیه سالم
	انگیزاننده‌های اجتماعی	وجود امکانات مناسب ورزش بانوان در جامعه
		گذران وقت با دوستان
		توصیه رسانه‌ها
		شرایط اجتماعی مانند میزان بالای مشارکت بانوان جامعه در اوقات فراغت فعال
امکانات و تجهیزات	وجود امکانات و تجهیزات کافی	توجه به استاندارد بودن امکانات و تجهیزات
		ایمن بودن امکانات و تجهیزات
		مناسب‌بودن امکانات و تجهیزات برای بانوان
		مناسب بودن امکانات و تجهیزات با فعالیت ورزشی موردنظر
		وجود امکانات و تجهیزات مناسب معلولین
		کافی بودن امکانات و تجهیزات باتوجه‌به میزان مخاطب
	دسترسی آسان	نزدیکی امکانات به محل زندگی بانوان
		وجود امکانات و تجهیزات در محل کار
		عدم نیاز به طی‌کردن مسافت طولانی برای رسیدن به امکانات
		فراهم بودن وسایل حمل‌ونقل
		توزیع مناسب امکانات در سطح جامعه
		تمام‌وقت بودن امکان دسترسی به امکانات و تجهیزات
		ارزان‌بودن دسترسی به امکانات و تجهیزات
آگاهی	دانش اوقات فراغت	میزان آشنایی بانوان با اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی
		میزان آشنایی دست‌اندرکاران با اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی
		افزایش دانش بانوان جامعه در زمینه اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی
		استفاده از رسانه‌های جمعی
	نبود تبلیغات	عدم پوشش و حمایت رسانه‌های جمعی از اوقات فراغت بانوان
		گسترش بازی‌های رایانه‌ای و حمایت رسانه‌ها از آن‌ها
		درک اینکه اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی واقعاً نیاز است
		تغییر نگرش بانوان جامعه نسبت به اوقات فراغت

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

اضافه‌کردن اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی در برنامه‌های روزمره بانوان جامعه	احساس نیاز	
توجه بیش‌ازپیش به فواید اوقات فراغت به‌خصوص فعالیت جسمانی		
توجه به نیازهای بانوان بومی	بومی‌سازی	
توجه به تفاوت‌های فردی		
توجه به نیازهای قشرهای مختلف جامعه		
توجه به مسائل جمعیت‌شناختی مانند، سن، میزان تحصیلات و سایر موارد		
متناسب با شرایط آب‌وهوایی مردم محلی	متناسب با ویژگی‌های مردم محل	ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی موجود در برنامه اوقات فراغت
متناسب با ارزش‌ها، عادات و عقاید مردم محلی		
متناسب با توانایی مالی مردم محلی		
متناسب با توانایی‌های جسمانی مردم محلی		
متناسب با ویژگی‌های روحی – روانی مردم محلی		
متناسب با ویژگی‌های قومیتی، مذهبی و دینی مردم محل		
اختیاری بودن انتخاب	اختیاری بودن	
انجام بازی‌ها بدون نیاز به قوانین سفت‌وسخت		
نحوه اجرای اختیاری (تصمیم نحوه انجام با کل اعضای گروه)		
ترک بازی در زمان دلخواه		
محدود نبودن زمان بازی		
دارای دامنه وسیع انتخاب		
اجباری نبودن عضویت		
عدم نیاز به تجهیزات پیچیده	ساده‌بودن	
قابل‌اجرا برای تمام سنین		
قابل‌تعمیم به سطوح مختلف مهارت		
عدم نیاز به مهارت پیچیده		
رقابتی نبودن		
ارزان‌بودن تجهیزات موردنیاز	ارزان‌بودن	
امکان انجام بازی توسط تمام اقشار جامعه		
عدم نیاز به زمان زیاد (انجام و ترک به‌دلخواه)		
عدم نیاز به هزینه بالا		
فعالیت‌های غیرورزشی مانند: تماشای تلویزیون، مطالعه غیر درسی، قرائت قرآن، کارهای هنری، رفتن به سینما و تئاتر، دیدار اقوام، استفاده از کامپیوتر، گوش کردن به رادیو، حل جدول، سیاحت و زیارت، شنیدن موسیقی، هم صحبتی با دوستان، تماشای ویدئو، زبان‌آموزی، خرید، تمرین‌ساز و آواز، گردش کردن، مراقبت از همسر و فرزندان، آشپزی، شرکت در فعالیت‌های مذهبی (مانند شرکت در مراسمات دعای ندبه، کمیل و غیره) و ...	انواع فعالیت‌های فراغتی	
انجام فعالیت‌های جسمانی مانند: بدن‌سازی، دویدن، پیاده‌روی، تنیس، والیبال، تنیس‌روی‌میز، ایروبیک، قایقرانی، نرمش، شنا، ژیمناستیک، کوهنوردی، بسکتبال، رزمی، هندبال، اسکی، دوچرخه‌سواری، شطرنج، بدمینتون، اسب‌سواری و...		
توزیع ناعادلانه بودجه بین وزارت‌ها		
توزیع ناعادلانه بودجه بین ورزش آقایان و بانوان		

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

مسائل مالی	توزیع ناعادلانه بودجه	توزیع ناعادلانه بودجه بین اقشار مختلف
		توزیع ناعادلانه بودجه بین مرکز استان و شهرستان‌ها
		توزیع ناعادلانه بودجه بین ورزش قهرمانی و همگانی
	مشکلات اقتصادی کشور	وجود تحریم‌های ظالمانه
		وجود تورم اقتصادی بسیار زیاد در کشور
		عدم ثبات اقتصادی
مسائل مدیریتی	مدیران غیرمتخصص	عدم به‌کارگیری مدیران متخصص در حوزه اوقات فراغت بانوان
		وجود مدیران غیرمتخصص در بخش ورزش همگانی
		وجود مدیران غیرورزشی در ورزش
		وجود مدیران غیر آشنا به محل خدمت
		عدم آشنایی مدیران با نیازهای روز جامعه به‌ویژه نیاز بانوان
	بهره‌وری ضعیف	پایین بود کیفیت برنامه‌ها
		پایین‌بودن کیفیت اجرایی‌کردن برنامه‌ها
		کسب نتایج ضعیف
		عدم وجود برنامه کامل و بلندمدت برای جذب مخاطب
	وجود سازمان‌های مختلف دخیل در برنامه‌ریزی اوقات فراغت	شهرداری‌ها
		وزارت ورزش و جوانان
		فدراسیون ورزش‌های همگانی
		سازمان گردشگری
		بخش‌های خصوصی سرمایه‌گذار در اوقات فراغت
	عدم وجود مرکزی واحد برای هماهنگی	نبود مرکزی مشخص برای برنامه‌ریزی و تعیین اهداف
		نبود مرکز کنترل اجرای مأموریت‌ها
		سرخود عمل‌کردن بخش‌های مختلف
		برنامه‌ریزی‌های کاملاً مجزا توسط شهرستان‌های مختلف
		عدم وجود مرکزی واقف به مسائل قشرهای مختلف جامعه

بر اساس نتایج جدول ۲، عوامل تاثیرگذار بر تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت شامل عوامل فرهنگی، عوامل بازدارنده، عوامل انگیزشی، امکانات و تجهیزات، میزان شناخت، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی موجود در برنامه اوقات فراغت، مسائل مالی، مسائل مدیریتی و مسائل فرهنگی می‌باشند. در ادامه در جدول ۳ راهبردهای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت با ٥٤ کد اولیه، ۱۰ مفهوم و ۳ مقوله آورده شده است.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

جدول شماره ۳. راهبردهای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت

اولیه	مفهوم	مقوله
تربیت مربیان متخصص اوقات فراغت بانوان	تربیت متخصص	آموزشی
تربیت مدیران متخصص در حوزه اوقات فراغت بانوان		
شناسایی نیروهای انسانی با استعداد در زمینه اوقات فراغت بانوان و جذب و پرورش آن‌ها		
کنترل دوره‌ای و مستمر توانایی‌های مربیان، مدیران و سایر کارکنان حوزه اوقات فراغت بانوان		
برگزاری دوره‌های آموزشی درحال‌خدمت برای کارکنان، مربیان و مدیران حوزه اوقات فراغت بانوان		
برگزاری همایش‌های اوقات فراغت بانوان	دوره‌های آموزشی	
برگزاری دوره‌های مربی‌گری		
تشکیل کارگروه‌های آموزشی		
ایجاد مجله‌های مخصوص اوقات فراغت بانوان جهت توسعه علم این حوزه		
برگزاری سمینار و همایش برای تفهیم نیاز به اوقات فراغت بانوان و افزایش سطح مهارت		
آموزش از طریق فضای مجازی و رسانه‌های جمعی		
برگزاری دوره‌های آموزشی و استفاده از نخبه‌های اوقات فراغت جهت افزایش انگیزه مخاطبین		
تخصیص اوقات فراغت بانوان در برنامه‌های ورزشی مدارس و دانشگاه‌ها	آموزش اوقات فراغت در مدارس و دانشگاه‌ها	
ایجاد واحد عملی اوقات فراغت در رشته تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها		
تنظیم اردوهای آموزشی برای دانش‌آموزان و دانشجویان		
داشتن دید محلی در برنامه‌ریزی‌های جزئی مرتبط با اوقات فراغت بانوان	چشم‌انداز بلندمدت	مدیریتی
داشتن دید جامع و کلی در برنامه‌ریزی‌های کلی و کلان اوقات فراغت بانوان		
داشتن چشم‌انداز و اهداف بلندمدت چند ساله در زمینه اوقات فراغت بانوان		
داشتن برنامه‌ریزی‌های مناسب برای رسیدن به اهداف بلندمدت اوقات فراغت بانوان		
استفاده از مدیرانی در زمینه اوقات فراغت بانوان که دید بلندمدت دارند		
تنظیم برنامه‌های عملیاتی مناسب با چشم‌انداز اوقات فراغت بانوان		
برقراری ارتباط با سایر سازمان‌های مرتبط با اوقات فراغت بانوان	هماهنگی با دیگر سازمان‌ها	
تشکیل کارگروه‌های مشترک با سایر سازمان‌ها جهت همکاری‌های مشترک		
تعیین اهداف همسو با سایر سازمان‌ها		
استفاده از شرایط، امکانات و تجهیزات سایر ارگان‌ها در برنامه‌های ورزشی		
تغییر و اصلاح قوانین پیش‌پاافتاده و دست‌وپاگیر قدیمی	ایجاد ساختار مشخص	
تدوین قوانین، آیین‌نامه‌ها و ساختار مشخص و دقیق		
تشکیل ساختار اداری، مالی و سازمانی مشخص		
ایجاد ساختاری پژوهشی مناسب جهت توسعه علمی در زمینه اوقات فراغت بانوان		
داشتن ساختار مشخص در تمام نقاط کشور و استان		
داشتن سیستم مشخص برای رسیدگی به پیشنهادات و شکایات		
توجه ویژه به حقوق بانوان		
توجه به نیاز قشر جوان جامعه		

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

داشتن توجه بیش‌ازپیش به جذابیت و سرگرم‌کننده بودن برنامه‌های اوقات فراغت بانوان	برنامه‌ریزی مناسب با نیاز روز	
نداشتن تعصبات بیهوده به هدف یا برنامه‌ای خاص که مناسب با نسل جدید نیست		
در اولویت قراردادن اوقات فراغت بانوان توسط وزارت ورزش		
توجه به شرایط اقتصادی فعلی جامعه		
توجه به تحولات سیاسی داخل کشور و کشورهای منطقه		
منعطف بودن برنامه‌ها		
ایجاد تغییرات لازم در شرایط موردنیاز		
حمایت از بخش خصوصی	خصوصی‌ساز مالی ی	
جذب سرمایه‌گذاران خصوصی		
جلوگیری از دولتی شدن بیش از حد		
شناسایی بخش‌های خصوصی مناسب با اهداف اوقات فراغت بانوان		
واگذاری برنامه‌ها به بخش‌های خصوصی		
تخصیص بودجه کافی به اوقات فراغت بانوان از طرف دولت	تخصیص بودجه	
توزیع عادلانه بودجه به بخش‌های آقایان و بانوان		
توزیع عادلانه بودجه بین شهرستان‌های مختلف استان		
توزیع عادلانه بودجه بین اقشار مختلف جامعه		
درنظرگرفتن امتیازهای مالی برای سرمایه‌گذاران در اوقات فراغت بانوان (مانند معاف از مالیات بودن)	بسته‌های تشویقی	
ارائه تسهیلات و امکانات با قیمت پایین به برگزارکنندگان اوقات فراغت بانوان		
تخصیص وام‌های تسهیلاتی به سرمایه‌گذاران در اوقات فراغت بانوان		
ارائهٔ تسهیلات مختلف به مشارکت‌کنندگان در اوقات فراغت بانوان		
پایین نگه‌داشتن هزینه‌های لازم برای انجام اوقات فراغت بانوان		

مطابق نتایج جدول ۳، راهبردهای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت شامل راهبردهای آموزشی، مدیریتی و مالی بود. در جدول ٤ پیامدهای بکارگیری مدل تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت آورده شده است که شامل ٤٥ کد اولیه، ۱۰ مفهوم و ٤ مقوله می‌باشد.

جدول شماره ٤. پیامدهای بکارگیری مدل تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت

اولیه	مفهوم	مقوله
افزایش میزان شادی در بانوان	افزایش نشاط فردی	افزایش نشاط
فعال‌بودن بانوان در جامعه		
بهبود روابط بانوان با سایر مردم		
افزایش شادی عمومی جامعه	افزایش نشاط اجتماعی	
داشتن جامعه پویا		
کاهش افسردگی در جامعه		
تحرک و جنب‌وجوش زیاد در ورزش‌ها و اوقات فراغت بانوان		

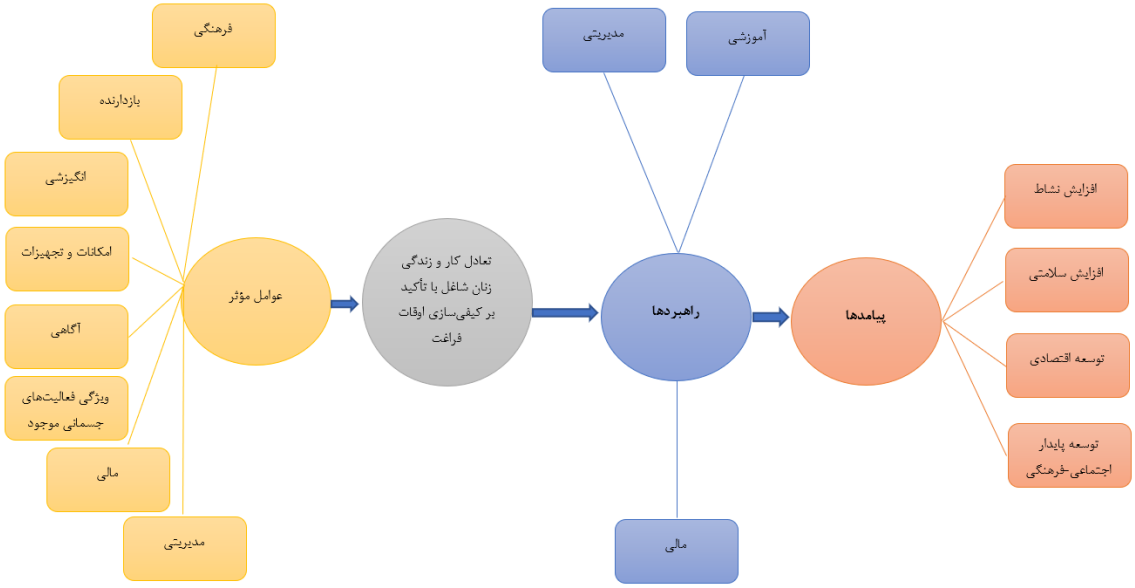
[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

افزایش سلامتی	سلامت جسمی	افزایش قدرت، سرعت و استقامت
		تقویت قوای جسمانی، عضلات و اندام‌های بدن
		حفظ آمادگی جسمانی افراد
		جلوگیری از بیماری‌ها
	سلامتی روحی – روانی	افزایش روحیهٔ استقامت و بردباری
		تقویت روحیهٔ شجاعت و چالاکی
		ایجاد روحیهٔ اعتمادبه‌نفس
		افزایش روحیهٔ آمادگی و هوشیاری
	سلامت اجتماعی	کاهش انحرافات اخلاقی در بین بانوان
		کاهش بزهکاری
		ایجاد و تقویت قوهٔ ابتکار و خلاقیت
		کاهش اعتیاد
		افزایش شور و نشاط در بانوان
توسعه اقتصادی	افزایش در تولید ناخالص داخلی	توسعه گردشگری در زمینه اوقات فراغت بانوان
		افزایش تولید امکانات و تجهیزات مربوط به اوقات فراغت بانوان
		اشتغال‌زایی در زمینه اوقات فراغت بانوان
		درآمدزایی در حوزه اوقات فراغت بانوان
	ایجاد اشتغال	ایجاد مشاغل مرتبط با گردشگری و
		ایجاد مشاغل مرتبط با تولید وسایل اوقات فراغت بانوان
		ایجاد مشاغل مرتبط با نیروی انسانی برگزارکننده اوقات فراغت بانوان
		ایجاد مشاغل جانبی
توسعه پایدار اجتماعی – فرهنگی	آموختن اصول و قواعد زندگی اجتماعی	افزایش مشارکت اجتماعی
		افزایش کارگروهی
		افزایش یادگیری سنت‌ها و آداب اجتماعی
		افزایش روحیه ایثار و فداکاری
		افزایش احساس تعلق و وابستگی به گروه
		افزایش روحیه تقسیم منافع و فدا کردن منافع فردی به منافع جمعی
		افزایش رعایت نظم و تمرین عمل به قوانین و مقررات
		یادگیری نظام ارزشی و هنجاری موجود در جامعه
		تقویت حس نوع‌دوستی و صمیمیت
		یادگیری و تمرین جنبه‌های مختلف مدیریتی، تجاری و...
	پیوند با ساختارهای فرهنگی	پیوند با آیین‌های دینی و مذهبی
		برخی از برنامه‌های اوقات فراغت بانوان برگرفته از انجام مراسم آیینی و دینی هستند
		نشانه‌های فرهنگ ورزشی بالای جامعه است
	ترویج فرهنگ بومی و حفظ آن	تمایل به حفظ سنت‌ها
		فراهم بودن زمینهٔ قابلیت نمایش آداب‌ورسوم و فرهنگ
		انتقال‌دهندهٔ ارزشمندی دانش بومی
		انتقال، فرهنگ و آداب‌ورسوم محلی به نسل‌های بعدی

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

بر اساس نتایج جدول ٤ می‌توان بیان کرد که پیامدهای بکارگیری مدل تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت شامل افزایش نشاط، افزایش سلامتی، توسعه اقتصادی و توسعه پایدار اجتماعی-فرهنگی می‌باشد. در ادامه پس از مشخص شدن تمامی ابعاد مدل تحقیق، مدل نهایی تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت در شکل ۱ طراحی شده است.



شکل شماره ۱. مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

از یک طرف فراغت به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در زندگی اجتماعی انسان‌ها بدل شده است. فراغت بخش‌های مختلف زندگی انسان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از طرفی دیگر، با توجه به سبک زندگی جامعه ما، زنان شاغل جامعه فرصت کمتری برای بهره‌مندی از اوقات فراغت دارند (۲۰) که همین امر موجب شد محقق به انجام تحقیق با هدف ارائه مدل تعادل کار و زندگی برای زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت بپردازد. نتایج حاصل از کدگذاری‌ها از مصاحبه‌های جمع‌آوری شده نشان داد که در این پژوهش عوامل تاثیرگذار بر تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت شامل عوامل فرهنگی، عوامل بازدارنده، عوامل انگیزشی، امکانات و تجهیزات، آگاهی، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی موجود در برنامه اوقات فراغت، مسائل مالی و مسائل مدیریتی می‌باشند. نتایج این تحقیق با بخشی از نتایج پژوهش‌های تودوروویک و همکاران (۲۰۲۰)، پینیدیاپاثیراگ و همکاران (۲۰۱۸)، ارتاس (۲۰۱۵)، هنسن (۲۰۱۱) و تورینگ (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۲۱-۲۵).

ترویج فرهنگ اوقات فراغت در جامعه، مهیاکردن بستر فرهنگی و همین‌طور نقش رسانه در فرهنگ‌سازی ورزش و تفریح در بین خانواده از مهم‌ترین دلایل پیوستن زنان به ورزش و تفریح است. همچنین میزان سطح

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

آگاهی خانواده‌ها در ارتباط با جایگاه اوقات فراغت در خانواده و نگرش و باور آن‌ها نسبت به تفریح و ورزش از تأثیرگذارترین موارد در طراحی الگوی ورزش تفریحی در خانواده است. وجود عوامل انگیزشی شخصی و اجتماعی مانند کسب مهارت‌های ورزشی و تناسب‌اندام و در مقابل آن عوامل بازدارنده شخصی و اجتماعی مثل نداشتن انگیزه و گسترش بازی‌های رایانه‌ای در میزان روی‌آوردن اعضای خانواده به اوقات فراغت و ورزش تأثیر بالایی دارد. ازیک‌طرف وجود امکانات و تجهیزات کافی برای اوقات فراغت خانواده و ایمن بودن این امکانات و تجهیزات و از طرف دیگر دسترسی آسان و ارزان‌بودن دسترسی به امکانات و تجهیزات از جمله بسترهای حاکم در زمینه اوقات فراغت زنان در خانواده است. در همین رابطه با ارتقا دانش ورزشی و فراغتی خانواده‌ها و تبیین ضرورت انجام ورزش و همچنین توجه به نیاز واقعی خانواده‌ها با درنظرگرفتن نیازهای بوم‌محورانه می‌توان بسترهای لازم برای جا انداختن اوقات فراغت در بین زنان شاغل را فراهم کرد. اهمیت و تأثیر حمایت و همراهی مدیران در کیفیت اوقات فراغت در پژوهش لین (۲۰۱۵) موردتأکید قرار گرفته است (۲۶).

مسائل فرهنگی مثل عدم شناخت خانواده‌ها در مورد تعادل کار و زندگی زنان شاغل و اهمیت اوقات فراغت و فرهنگ‌سازی ضعیف در زمینه‌ی اوقات فراغت بانوان و همچنین عدم پوشش و حمایت رسانه‌های جمعی از اوقات فراغت بانوان و سرمایه‌گذاری رسانه‌ها بر روی ورزش‌های پرطرفدار قهرمانی است. از جمله چالش‌های مدیریتی که می‌توان به آن اشاره کرد ضعف عملکردی مانند ضعف مدیران، فقدان مدیریت واحد و نبود برنامه‌های مدون و جزیره‌ای بودن سازمان‌ها مانند وجود ناهمگونی در اجرای برنامه‌های ورزش بین نهادهای دولتی و وجود اختلاف بین سازمان‌ها و نهادهای مختلف در ارتباط با ورزش و اوقات فراغت می‌باشند. در همین ارتباط پینیدیاپاثیراگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان دادند که عوامل مدیریتی مانند برنامه‌ریزی مناسب، میزان فعالیت بدنی بانوان در اوقات فراغت را بهبود می‌بخشد (۲۲). مسائل مالی که مدیران و برنامه‌ریزان با آن مواجه هستند کاهش قدرت اقتصادی خانواده‌ها ناشی از عوامل مانند نداشتن درآمد کافی و گران بودن ورزش‌های خانوادگی مثل کوه‌نوردی و توزیع ناعادلانه بودجه بین وزارت‌ها و بین ورزش بانوان و آقایان، بی‌توجهی به ورزش همگانی طبقات کم‌درآمد و مشکلات اقتصادی کشور مانند وجود تحریم‌های ظالمانه، وجود تورم اقتصادی بسیار زیاد و عدم ثبات اقتصادی در کشور است. در همین ارتباط تودوروویک و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که مسائل مالی یکی از مشکلات پیش روی بانوان در شرکت در اوقات فراغت است (۲۱). براجسا (۲۰۱۱) در پژوهش خود بیان می‌کند که الگوی فعالیت‌های اوقات فراغت برای گروه‌های مختلف سنی و جنسی متفاوت است (۲۷). همچنین ارتاس (۲۰۱۵)، هنسن (۲۰۱۱) و تواینگ (۲۰۱۰) در پژوهش‌های مختلفی که بر نسل‌های مختلف کاری داشتند به تفاوت میان گروه‌های مختلف سنی در زمینه تمایل به اوقات فراغت، اشاره کرده‌اند (۲۳-۲۵).

استراتژی‌های عنوان شده که متأثر از عوامل تأثیرگذار بر تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت هستند، در این پژوهش شامل استراتژی‌های آموزشی، مدیریتی و مالی هستند. استراتژی‌های

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

آموزشی عنوان شده در این تحقیق شامل تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مانند آموزش و تربیت مربی ورزش برای خانواده‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی مانند برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی و ضمن خدمت با محتوای ورزش و تخصص‌گرایی ورزشی مانند ورود افراد تحصیل‌کرده برای هدایت و جهت‌دهی فعالیت‌های ورزشی جامعه بر اساس نیاز جامعه است. استراتژی‌های مدیریتی شامل داشتن چشم‌انداز بلندمدت و تنظیم برنامه‌های عملیاتی مناسب با چشم‌انداز و استفاده از مدیرانی که دید بلندمدت دارند، است. همچنین برقراری ارتباط با سایر سازمان‌های مرتبط با اوقات فراغت بانوان و تشکیل کارگروه‌های مشترک با سایر سازمان‌ها جهت همکاری‌های مشترک و همین‌طور تغییر و اصلاح قوانین پیش‌پاافتاده و دست‌وپاگیر قدیمی و تشکیل ساختار اداری، مالی و سازمانی مشخص، نمونه‌هایی از استراتژی‌های مدیریتی هستند. همچنین برنامه‌ریزی مناسب با نیاز روز خانواده‌ها به‌خصوص زنان از مهم‌ترین نکاتی است که در تمامی برنامه‌ریزی‌ها باید مدنظر گرفته شود. استراتژی‌های مالی عنوان شده در این تحقیق شامل تخصیص بسته‌های تشویقی مانند کاهش قیمت تمام شده برای پرداختن به ورزش یا تخفیف در بیمه تکمیلی، حمایت مالی دولت از ورزش مانند درنظرگرفتن امتیازهای مالی برای سرمایه‌گذاران در اوقات فراغت بانوان (مانند معاف از مالیات بودن)، تخصیص بودجه کافی به اوقات فراغت بانوان از طرف دولت و حمایت از بخش خصوصی جهت سرمایه‌گذاری در حوزه اوقات فراغت بانوان است. در همین ارتباط، نتایج تحقیق تاج‌فر و همکاران (۱۳۹۸) در یک مطالعه با استفاده از نظریه داده‌بنیاد نشان داد که مفاهیم مربوط به استراتژی‌ها را می‌توان در قالب استراتژی عملیاتی، استراتژی تصمیم‌گیری، استراتژی نیروی انسانی، استراتژی بازاریابی، استراتژی مالی و تمرکز استراتژیک قرار داد (۲۸).

در این تحقیق، مقوله‌های افزایش نشاط، افزایش سلامتی، توسعه اقتصادی و توسعه پایدار اجتماعی-فرهنگی به عنوان پیامد و نتیجه حاصل از مدل تحقیق در نظر گرفته شده است. از مهم‌ترین پیامدهای رونق ورزش و اوقات فراغت زنان شاغل و به تعادل رسیدن کار وزندگی آنان، افزایش نشاط که هم به صورت فردی و هم به صورت اجتماعی نمایان می‌شود. از دیگر پیامدهای تعادل کار و زندگی و توسعه اوقات فراغت زنان شاغل، افزایش سلامتی مانند تقویت قوای جسمانی، عضلات و اندام‌های بدن، حفظ آمادگی جسمانی افراد، جلوگیری از بیماری‌ها، افزایش سلامتی روحی-روانی و افزایش سلامت اجتماعی است. توسعه اقتصادی یکی دیگر از پیامدهای برنامه‌ریزی و توسعه اوقات فراغت و تعادل کار و زندگی می‌باشد که به شکل افزایش در تولید ناخالص داخلی و ایجاد اشتغال نمایان می‌شود. آخرین پیامد رسیدن به تعادل کار و زندگی و بهبود اوقات فراغت زنان شاغل که در این تحقیق مشخص شد توسعه پایدار اجتماعی-فرهنگی می‌باشد. نمونه‌ای از این پیامدها عبارتند از پیوند این نوع ورزش‌ها و بازی‌ها با طبیعت، آموختن اصول و قواعد زندگی اجتماعی، پیوند با ساختارهای فرهنگی و ترویج فرهنگ بومی و حفظ آن می‌باشد. اکمل (۲۰۱۲) بر ارتباط فراغت و ایجاد رضایت تاکید می‌کند (۲۹). براجسا (۲۰۱۱) تاثیر اوقات فراغت بر کیفیت زندگی و رفاه (بهزیستی) آن‌ها نشان می‌دهد (۲۷). موکایا و گیتاری (۲۰۱۲) و مبابو (۲۰۱۳) نیز این ارتباط را با بهبود عملکرد شغلی و بهزیستی افراد نشان می‌دهند (۳۰, ۳۱). موکایا (۲۰۱۲) و براجسا (۲۰۱۱) همچنین پژوهشی‌هایی در ارتباط با فعالیت‌های

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

نشاط‌آور در محیط کار انجام داده‌اند و همگی این تحقیقات به تاثیر برنامه‌های ورزشی اوقات فراغت بر بهبود کیفیت زندگی شخصی و شادکامی در محیط کاری اشاره کرده‌اند (۲۷, ۳۰).

باتوجه‌به نتایج تحقیق و همین‌طور استراتژی‌های مطرح شده، پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان به مسائل آموزشی مانند تربیت متخصص، برگزاری دوره‌های آموزشی و آموزش در مدارس و دانشگاه‌ها در حوزه تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت توجه ویژه داشته باشند، به مباحث مدیریتی مانند داشتن چشم‌انداز بلندمدت، هماهنگی با دیگر سازمان‌ها، ایجاد ساختار مشخص و برنامه‌ریزی مناسب با نیاز روز توجه بکنند، در زمینه اقتصادی با خصوصی‌سازی، تخصیص بودجه مناسب و کافی و درنظرگرفتن بسته‌های تشویقی به رونق هر چه بیشتر اوقات فراغت زنان شاغل و همچنین به تعادل رسیدن مسائل شغلی و زندگی زنان شاغل کمک کنند.

تشکر و قدردانی

باتوجه‌به اینکه مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری است، از اساتید راهنما و مشاور و همچنین داوران عزیز که نظرات ارزشمند خود را جهت تقویت این پژوهش ارائه فرمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Rosa R. The trouble with ‘work–life balance’in neoliberal academia: A systematic and critical review. Journal of Gender Studies. 2022;31(1):55-73. https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926
2. Adisa TA, Antonacopoulou E, Beauregard TA, Dickmann M, Adekoya OD. Exploring the impact of COVID-19 on employees’ boundary management and work–life balance. British Journal of Management. 2022;33(4):1694-709. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643
3. Grönlund A. More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. Gender, Work & Organization. 2007;14(5):476-97. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00361.x
4. van Veldhoven MJM, Beijer SE. Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. Journal of Social Issues. 2012;68(4):665-83. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01770.x
5. Wahyuni S, Rahmasari D. Investigating the antecedents and outcomes of work-life balance: evidence from garment industries in Indonesia. Diponegoro International Journal of Business. 2022;5(1):1-11. https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.1-11
6. Rotondo DM, Carlson DS, Kincaid JF. Coping with multiple dimensions of work-family conflict. Personnel review. 2003;32(3):275-96. https://doi.org/10.1108/00483480310467606
7. Khed VD, Krishna VV. Agency and time poverty: Linking decision-making powers and leisure time of male and female farmers of Central India. World Development Perspectives. 2023;29:100484. https://doi.org/10.1016/j.wdp.2022.100484

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

8. Carnes-Holt K. Child–parent relationship therapy for adoptive families. The Family Journal. 2012;20(4):419-26. https://doi.org/10.1177/1066480712451242
9. Nordh H, Vistad OI, Skår M, Wold LC, Bærum KM. Walking as urban outdoor recreation: Public health for everyone. Journal of outdoor recreation and tourism. 2017;20:60-6. https://doi.org/10.1016/j.jort.2017.09.005
10. Statistics BoL. American time use survey—2015 results. US Census Bureau Washington, DC; 2019. https://www.bls.gov/tus/
11. Teimouri H, Forouzan F, Safari A. Analysis the Model of Employees' Leisure Time Management at the Workplace in Mix Method Approach. Management Studies in Development and Evolution. 2019;28(94):63-84. https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.40780.3251 (In Persian)
12. Mullens F, Glorieux I. Not enough time? Leisure and multiple dimensions of time wealth. Leisure Sciences. 2023;45(2):178-98. https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1805656
13. Sánchez-Martínez Y, Goulart AC, de Almeida-Pititto B, Duncan BB, Schmidt MI, Santos IdS, et al. Association between Leisure-Time and Commute Physical Activity and Pre-Diabetes and Diabetes in the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). International Journal of Environmental Research and Public Health. 2023;20(1):806. https://doi.org/10.3390/ijerph20010806
14. Gustafson SL, Rhodes RE. Parental correlates of physical activity in children and early adolescents. Sports medicine. 2006;36(1):79-97. https://doi.org/10.2165/00007256-200636010-00006
15. Wang Y, Bai D, Chen L, Fang Z, Gao W. A Theory of Spatial Allocation of Leisure Time: In-home or Out-of-home? Available at SSRN 4206169. 2022. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4206169
16. Meng Y, Luo Y, Qin S, Xu C, Yue J, Nie M, et al. The effects of leisure time physical activity on depression among older women depend on intensity and frequency. Journal of Affective Disorders. 2021;295:822-30. https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.08.142
17. Jafari Haftkhani N, Rezania S, Saffari M. Leisure for Metropolitan Women; Explaining Leisure Problems for Married Women in Tehran. Urban Sociological Studies. 2020;10(34):123-50. https://sanad.iau.ir/en/Article/1015976 (In Persian)
18. Abbassi E, Azizi N. Development plans and empowerment of women after the revolution. Political and International Approaches. 2023;14(2):185-210. doi: 10.29252/piaj.2023.228964.1303 (In Persian)
19. Saunders M, Lewis P, Thornhill A. Research Onion. Research methods for business students. USA: Routledge. 2019. doi. org/10.1007/s13398-014-0173-7.2
20. Khani S, Daneshmehr H, Behzadinia A. Work-Family Conflict and Attitudes towards Marriage and Childbearing: A Study among Employed Women in Sanandaj City, Iran. Journal of Population Association of Iran. 2023;18(35):191-233. 10.22034/jpai.2023.2004327.1289 (In Persian)
21. Todorovic J, Terzic-Supic Z, Bjegovic-Mikanovic V, Piperac P, Dugalic S, Gojnic-Dugalic M. Factors associated with the leisure-time physical activity (LTPA) during the first trimester of the pregnancy: The cross-sectional study among pregnant women in Serbia. International journal of environmental research and public health. 2020;17(4):1366. https://doi.org/10.3390/ijerph17041366

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]

22. Pinidiyapathirage J, Jayasuriya R, Cheung NW, Schwarzer R. Self-efficacy and planning strategies can improve physical activity levels in women with a recent history of gestational diabetes mellitus. Psychology & health. 2018;33(8):1062-77. https://doi.org/10.1080/08870446.2018.1458983
23. Ertas N. Turnover intentions and work motivations of millennial employees in federal service. Public personnel management. 2015;44(3):401-23. https://doi.org/10.1177/0091026015588193
24. Hansen J-IC, Leuty ME. Work values across generations. Journal of Career Assessment. 2012;20(1):34-52. https://doi.org/10.1177/1069072711417163
25. Twenge JM, Campbell SM, Hoffman BJ, Lance CE. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. Journal of management. 2010;36(5):1117-42. https://doi.org/10.1177/0149206309352246
26. Lin J-H, Wong J-Y, Ho C-h. The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction: Examining the job demand-control-support model. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2015. https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2014-0155
27. Brajša-Žganec A, Merkaš M, Šverko I. Quality of life and leisure activities: How do leisure activities contribute to subjective well-being? Social indicators research. 2011;102(1):81-91. https://doi.org/10.1007/s11205-010-9724-2
28. Tajfar AH, Shayan A, Pourmoghadasi M. Evaluation and Ranking of Effective Strategies in the Smart City for Success of the Partners of the Municipality of Tehran by the Grounded Theory Method. Strategic Management Thought. 2019;13(1):189-214. 10.30497/smt.2019.2556 (In Persian)
29. Akmal F, Zainol FA, Mansor M, Ghazali Z. Recreational program and its association with job satisfaction. Asian Social Science. 2012;8(13):172. 10.5539/ass.v8n13p172
30. Mokaya S, Gitari JW. Effects of workplace recreation on employee performance: The case of Kenya Utalii College. International journal of humanities and social science. 2012;2(3):176-83. https://www.cabidigitallibrary.org/doi/full/10.5555/20133197818
31. Mbaabu C. Effect of workplace recreation on employee wellbeing and performance, p. A case of the commission for university education (Master's thesis) Kenyatta Unıversıty. 2013. http://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/10165

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.22520716.1404.15.29.11.3]