

بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان‌های ورزشی

in sports organizations Investigate the psychometric properties of flexible work arrangements' use

عاطفه فتحی^۱، رضا نیک‌بخش^{۲*}، اکبر آفرینش خاکی^۳، فریده شریفی‌فر^۴

Abstract

The main purpose of the present study was to investigate the psychometric properties of flexible work facilities in sports organizations. The present research is conducted within the framework of the toolkit approach and is considered as an applied research in terms of purpose. The statistical population consisted of all employees of the Ministry of Youth and Sports (N = 890) who were selected by simple random sampling because of structural equation modeling. In this study, Crowley et al. (2014) Flexible Work Facility Questionnaires were used. The reliability of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha coefficient and questionnaire construct validity through confirmatory factor analysis and combined reliability and variance derived from the data. Data were analyzed by SPSS and Amos 24 software. The results showed that the questionnaire had a good reliability (0.877). Results: The results of confirmatory factor analysis indicated that all factor loadings were higher than 0.5 and the variance derived from the data was 0.64 and the combined reliability was 0.71. Also, the fit indices of the model were desirable and it can be stated that this questionnaire can be used as a desirable tool in research.

Keywords: psychometric properties, flexible work arrangements' use, sports organizations

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان‌های ورزشی بود. پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد ابزارسازی صورت گرفته است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان ($N=890$) بود که به دلیل انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری، نمونه آماری ۴۰۰ نفر و به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های تسهیلات کار انعطاف‌پذیر کراولی و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ و روایی سازه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی و پایایی ترکیبی و واریانس مستخرج از داده‌ها محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسپس اس‌اس و آموس ۲۴ استفاده شد. نتایج نشان داد که این پرسشنامه از پایایی مطلوبی (۰/۸۷۷) برخوردار است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی حاکی از آن بود که تمام بارهای عاملی از ۰/۵ بالاتر هستند و واریانس مستخرج از داده‌ها ۰/۶۴ و پایایی ترکیبی ۰/۷۱ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های برازش مدل مطلوب بودند و می‌توان اذعان داشت که این پرسشنامه می‌تواند به عنوان ابزاری مطلوب در تحقیقات مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های روان‌سنجی، تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، سازمان‌های ورزشی

^۱ دبیر تربیت بدنی، استادیار (مدعو) مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، شعبه شهید باهنر، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

^۴ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

مقدمه

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 (آذر، ۲۰۱۸). یکی از این تغییرات، سازمان‌هایی هستند که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر را به کارکنان خود ارائه می‌دهند. این تسهیلات بدین منظور ارائه می‌شوند که کارکنان مکان و زمان و میزان کارشان را انتخاب کنند (هایل، ۲۰۰۸). در واقع، تسهیلات کار انعطاف‌پذیر راهبردهایی هستند که کارکنان می‌توانند نیازهای حوزه‌های مختلف را به طرز مطلوب‌تری متعادل سازند (تیمز، ۲۰۱۵). این راهبردها اقداماتی هستند که توسط سازمان‌ها به منظور حمایت از کارکنان در متعادل ساختن کار و زندگی شخصی‌شان و هم‌چنین بهبود عملکرد سازمانی به کار گرفته می‌شوند (ریچاردسون، ۲۰۱۴). تسهیلات کار انعطاف‌پذیر باعث می‌شود که کارکنان مسئولیت‌ها و وظایف‌شان را در زمان‌های مختلف و در مکان‌های متفاوت انجام دهند (گروئن، ۲۰۱۸). تسهیلات کار انعطاف‌پذیر شرایطی را برای تخطی کارکنان از ساعت و محیط کاری رسمی فراهم می‌سازد و از طریق عناوین مختلفی از جمله تسهیلات کار خانواده^۶، اقدامات کاری خانواده‌محور^۷ و کار انعطاف‌پذیر شناخته می‌شوند و شامل تسهیلاتی نظیر اجازه کار نیمه وقت، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، هفته‌های کاری فشرده، ساعت‌های اضافه کاری و کار خارج از اداره می‌شوند (منز، ۲۰۱۷). بنابراین، تسهیلات کار انعطاف‌پذیر به عنوان مزایای فراهم شده توسط کارفرما تعریف می‌شوند که به کارکنان اجازه می‌دهد که تحت کنترل خویش در مکان و زمانی خارج از استانداردهای کاری روزانه فعالیت کنند (لامبرت، ۲۰۰۸). در این راستا، لاش^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۹) ادعان می‌دارند که مدیران سازمان‌ها بایستی نحوه نظارت و حفظ ارتباط با نحوه عملکرد کارکنان را یاد بگیرند. علاوه بر این، به‌کارگیری سیاست‌های تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان از لحاظ شهرت سازمانی می‌تواند برای سازمان مفید باشد و کارکنان را به سمت این سازمان‌ها جذب کند (کارلز، ۲۰۰۸). به همین دلیل متقاضیان کار، تسهیلات انعطاف‌پذیر کار را به عنوان منابع پیش‌بینی شده می‌دانند و در هنگام استخدام به آن توجه ویژه‌ای می‌کنند (کوسک، ۲۰۰۶). از طرفی دیگر، مشخص شده است که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر با نگرش‌ها و پیامدهای مختلف سازمانی مرتبط هست (مک نال، ۲۰۱۰). در این راستا، دو نوع تسهیلات کار انعطاف‌پذیر بر پیامدها و نگرش‌های سازمانی تاثیرگذاری بیشتری دارند که یکی انعطاف‌پذیری زمان^{۱۴} و دیگری انعطاف‌پذیری مکان^{۱۵} است که انعطاف‌پذیری زمان به دو شکل زمان منعطف^{۱۶} و هفته‌های فشرده^{۱۷} در سازمان اجرا می‌شود که در بُعد زمان منعطف، کارکنان می‌توانند ساعات کاری‌شان را براساس محدودیت‌های خاص سازمان مشخص کنند و در بُعد هفته‌های فشرده، با وجود این که ساعات کاری کارکنان در طول روز زیاد هست، اما روزهای کاری‌شان در طول هفته کمتر می‌باشد. نوع دوم تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، انعطاف‌پذیری مکان هست که در آن کارکنان خارج از محیط کار و یا در خانه و با استفاده از تکنولوژی‌های اطلاعاتی

¹ - Azar

² - Hill

³ - Timms

⁴ - Richardson

⁵ - Groen

⁶ . Work-life arrangements

⁷ . Family-friendly working practices

⁸ - Menezes

⁹ - Lambert

¹⁰ . Lautsch

¹¹ - Carless

¹² - Kossek

¹³ - McNall

¹⁴ . Flextime

¹⁵ . Flexplace

¹⁶ . Flextime schedules

¹⁷ . Compressed workweek schedules

کار می‌کنن. از سوی دیگر، پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر توسط کراولی^۱ و همکاران (۲۰۱۴) طراحی شد و روایی سازه و پایایی این پرسشنامه بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا بررسی شد و نتایج حاکی از مطلوب بودن بارهای عاملی و پایایی ترکیبی این پرسشنامه بود. علاوه بر این، آزار و همکاران (۲۰۱۸) نیز روایی این پرسشنامه را بررسی کردند و نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی حاکی از آن بود که بارهای عاملی هر چهار گویه این پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ است و میانگین واریانس مستخرج^۲ ۰/۶۳۱ و پایایی ترکیبی^۳ ۰/۸۷۲ به دست آمد.

از طرفی، اذعان شده است که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر دارای مزیت دو جانبه برای کارکنان و سازمان هست چرا که هر دو طرف موافق این مسئله هست که زمان و مکان و نحوه این نوع فعالیت باعث برطرف ساختن نیازهای سازمان می‌شود (کوسک، ۲۰۰۶). با این وجود، در حوزه ورزش این تسهیلات چه در حوزه پژوهشی و چه در حوزه سازمانی چندان مورد توجه قرار نگرفته است و از سوی مدیران و پژوهشگران این حوزه مورد غفلت واقع شده است. از طرفی دیگر، به منظور بهبود کارایی و عملکرد شغلی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی به نظر می‌رسد آگاه‌سازی و آشناسازی مسئولان و مدیران از سیاست‌ها و راهبردهای تسهیلات کار انعطاف‌پذیر می‌تواند به اجرای این راهبرد در سازمان‌های ورزشی کمک کند و از طرف دیگر می‌تواند با متعادل‌سازی نقش‌های خانوادگی و شغلی کارکنان در اجرای هر چه بهتر برنامه‌های تدوین شده در سازمان‌های ورزشی مفید واقع شود. با وجود استقبال گسترده کشورهای مختلف از این تسهیلات و به طور ویژه دوری کاری، در ایران زمان زیادی از پیاده‌سازی دورکاری در سازمان‌های دولتی نمی‌گذرد و در حوزه علمی نیز ادبیات بومی چندانی تولید نشده است. با عنایت به پژوهش‌های پیشین، به لحاظ نظری پژوهش حاضر دریچه تازه‌ای را در پژوهش‌های تسهیلات کار انعطاف‌پذیر باز کرده و با الهام‌گیری از چارچوب‌های نظری پیشین، چارچوب جدیدی را در زمینه مدل تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان‌های ورزشی ارائه می‌کند و بدین ترتیب، به پیکره دانش در این زمینه می‌افزاید. از طرف دیگر، به نظر می‌رسد در حوزه رفتار سازمانی و به ویژه در سازمان‌های ورزشی به منظور سنجش تسهیلات کار انعطاف‌پذیر و دیدگاه کارکنان و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی ابزاری جامع و استاندارد به چشم نمی‌خورد و این شکاف و عدم وجود ابزار منجر به عدم یکنواختی از ابزارهای استفاده شده برای سنجش نگرش کارکنان نسبت به تسهیلات کار انعطاف‌پذیر شده است، لذا به نظر می‌رسد بررسی و استانداردسازی پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر هم می‌تواند در توجیه ضرورت انجام این تحقیق قابل قبول باشد و هم می‌تواند بر اهمیت انجام چنین فرآیندی به منظور ایجاد یکنواختی در یافته‌های داخلی صحه گذارد.

روش کار

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی 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 ۸۹۰ نفر هست. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر هست که به دلیل انجام مدلسازی معادلات ساختاری در این تحقیق نمونه آماری ۴۰۰ 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 (۲۰۱۴) استفاده شد. پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر شامل ۴ سوال است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۷ درجه‌ای از ۷ (کاملاً تحت کنترل) تا ۱ (بدون کنترل) به سوالات پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه‌ها توسط آداز و همکاران (۲۰۱۸) از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و شاخص‌های برازش مطلوب گزارش شدند. هم‌چنین، در پژوهش حاضر ابتدا پرسشنامه با استفاده از تکنیک ترجمه باز ترجمه به زبان فارسی ترجمه شد که این فرآیند توسط نفر از مترجمان متخصص انجام گرفت و سپس متن ترجمه شده در اختیار مترجمان دیگر قرار گرفت و به زبان انگلیسی

1 . Crowley

2 . Average variance extracted (AVE)

3 . Composite reliability

بازترجمه شده شد و پس از مقایسه و حصول اطمینان از صحت ترجمه به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. پس از انجام پاره‌ای از اصلاحات و کسب تاییدیه از اساتید به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. علاوه بر این، به منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی و هم‌چنین، پایایی ترکیبی و واریانس مستخرج از داده‌ها نیز محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس و آموس ۲۴ استفاده شد.

یافته ها

جدول یک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان را نشان می‌دهد. از لحاظ وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۱۰۶ نفر به دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال (حدود ۲۶ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۴۲ نفر به دامنه سنی زیر ۳۰ سال (حدود ۱۱ درصد) تعلق دارد. هم‌چنین، از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین شرکت کنندگان تعداد ۱۶۶ نفر مرد (۴۱ درصد) و تعداد ۲۳۴ نفر زن (حدود ۵۹ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تاهل، از بین شرکت کنندگان تعداد ۸۵ نفر مجرد (۲۱ درصد) و تعداد ۳۱۵ نفر متاهل (۷۹ درصد) بودند. علاوه بر این، بیشترین فراوانی از لحاظ تحصیلات به تعداد ۱۷۴ نفر لیسانس (حدود ۴۳ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۳۴ نفر دارای مدرک دکتری (حدود ۹ درصد) تعلق دارد.

جدول ۱: وضعیت ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان

شاخص		فراوانی	درصد
سن	زیر ۳۰ سال	۴۲	۱۰/۵
	۳۱ تا ۳۵ سال	۵۵	۱۳/۸
	۳۶ تا ۴۰ سال	۱۰۶	۲۶/۵
	۴۱ تا ۴۵ سال	۷۸	۱۹/۵
	۴۶ تا ۵۰ سال	۶۷	۱۶/۸
	بالتر از ۵۰ سال	۵۲	۱۳/۰
جنسیت	مرد	۱۶۶	۴۱/۵
	زن	۲۳۴	۵۸/۵
تاهل	مجرد	۸۵	۲۱/۳
	متاهل	۳۱۵	۷۸/۸
تحصیلات	کاردانی	۴۹	۱۲/۳
	کارشناسی	۱۷۴	۴۳/۵
	کارشناسی ارشد	۱۴۳	۳۵/۸
	دکتری	۳۴	۸/۵

جدول دو وضعیت تسهیلات کار انعطاف‌پذیر را نشان می‌دهد. با توجه به این که میانگین به دست آمده از میانگین فرضی بالاتر است می‌توان گفت که میزان تسهیلات کار انعطاف‌پذیر بیشتر هست. علاوه بر این، میزان چولگی و کشیدگی نشان می‌دهد که مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ± 2 قرار دارد که حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها تحقیق می‌باشد.

جدول ۲: بررسی وضعیت تسهیلات کار انعطاف پذیر

متغیرهای تحقیق	میانگین فرضی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
تسهیلات کار انعطاف پذیر	۴	۴/۴۳	۱/۳۶	۱/۰۰	۷/۰۰	-۰/۱۶۲	-۰/۶۲۳

جهت بررسی همسانی درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه استفاده شد (جدول ۳). به این منظور پایایی در طی دو مرحله آلفای کرونباخ گرفته شد. در مرحله اول به عنوان یک سربرنامه اولیه بعد از تکمیل ۱۰ پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ گرفته شد که ۰/۸۵ به دست آمد. در مرحله دوم نیز از ۳۰ نفر از افراد شرکت کننده این ضریب گرفته شد که ۰/۸۷۷ به دست آمد.

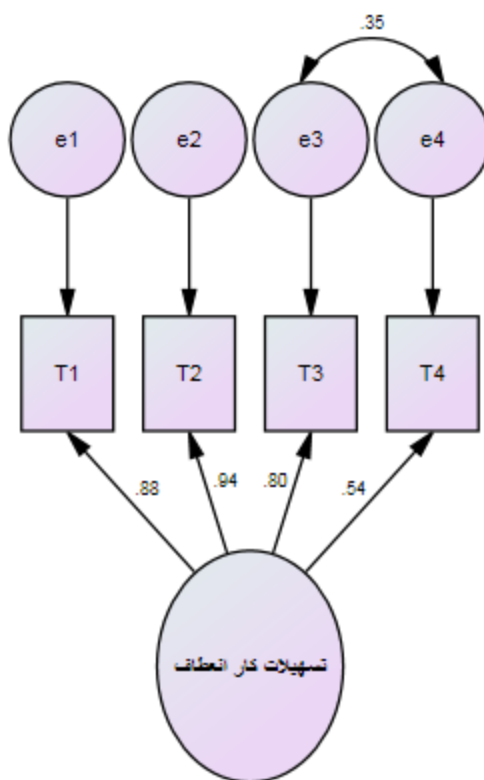
جدول ۳: نتایج همسانی درونی در دو مرحله

شاخص	مرحله اول ۱۰ N=	مرحله اول ۳۰ N=
تسهیلات کار انعطاف پذیر	۰/۸۵۸	۰/۸۷۷

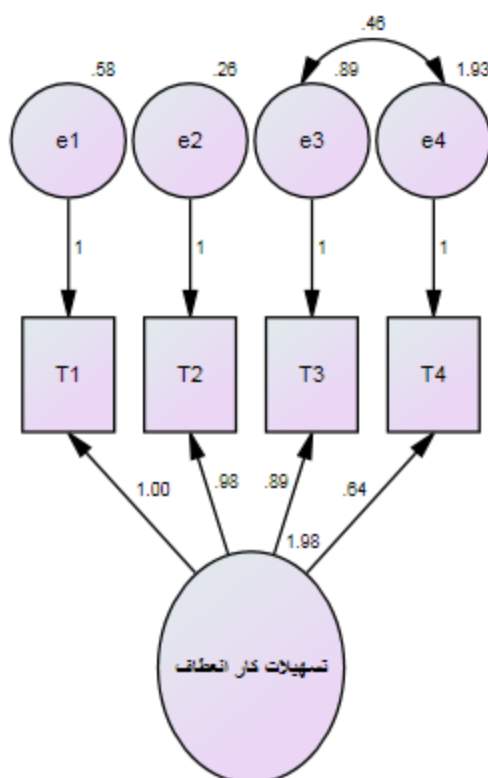
نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول چهار نشان می دهد که تمامی شاخص های مربوط به پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف پذیر دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می باشند. بنابراین از بار عاملی و مقادیر نسبت بحرانی مورد قبولی برخوردارند و شاخص های مناسبی محسوب می شوند. براساس نتایج، سوال ۲ با بار عاملی ۰/۹۳ بیشترین تاثیر و سوال ۴ با بار عاملی ۰/۵۴ کمترین تاثیر را بر تسهیلات کار انعطاف پذیر دارد.

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی تاییدی تسهیلات کار انعطاف پذیر

مولفه ها	سوالات	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تسهیلات کار انعطاف پذیر	سوال ۱	۰/۸۸۰	-	-
	سوال ۲	۰/۹۳۹	۲۱/۶۸	۰/۰۰۱
	سوال ۳	۰/۸۰۰	۱۷/۹۲	۰/۰۰۱
	سوال ۴	۰/۵۴۴	۱۰/۲۷	۰/۰۰۱



شکل ۲: مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد سؤالات تسهیلات کار انعطاف‌پذیر



شکل ۲: مدل برآورد ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد تسهیلات کار انعطاف پذیر

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها را $0/50$ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای $0/40$ در نظر می‌گیرند. براین اساس طبق جدول پنج می‌توان مشاهده کرد که پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر دارای واریانس $0/64$ می‌باشد که بالای $0/40$ است و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون – گلدشتاین) نیز $0/71$ به دست آمد و از ملاک $0/70$ بالاتر می‌باشند که نشان دهنده قابل قبول بودن آن‌ها می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که روایی همگرایی پرسشنامه مورد تایید می‌باشد.

جدول ۵: نتایج روایی همگرا

شاخص	واریانس مستخرج از سازه‌ها	پایایی ترکیبی
تسهیلات کار انعطاف‌پذیر	$0/648$	$0/710$

براساس نتایج جدول چهار شاخص نیکویی برازش $0/999$ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. همچنین شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد با مقدار $0/01$ حاکی از آن است که نیکویی برازش قابل قبول بوده و نشان دهنده تایید مدل می‌باشد. سایر مقادیر شاخص‌های برازش نیز از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی	حد قابل قبول	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوتر	-	$0/670$	مطلوب
درجه آزادی	-	۱	مطلوب
نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی (CMIN/df)	بین ۱ تا ۵	$0/670$	مطلوب
ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد (RMSEA)	$0/10$ به پایین	$0/010$	مطلوب
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	$0/90$ به بالا	$0/989$	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$0/90$ به بالا	$0/999$	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	$0/90$ به بالا	$0/997$	مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان‌های ورزشی بود. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که تمام گویه‌های پرسشنامه کار انعطاف‌پذیر دارای بار عاملی مطلوب بودند و سوال ۲ با بار عاملی $0/93$ بیشترین تاثیر و سوال ۴ با بار عاملی $0/54$ کمترین تاثیر را بر تسهیلات کار انعطاف‌پذیر دارد. این بدان مفهوم است که گویه‌های طراحی شده با پرسشنامه رابطه معناداری دارند و بنابراین برای سنجش این متغیر گویه‌های مناسب‌تری محسوب می‌شوند. همچنین، در پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر گویه مربوط به پیش‌بینی و کنترل نسبت به برنامه‌های کاری و همچنین اضافه‌کاری‌های احتمالی بیشترین تاثیر و اهمیت را در تبیین تسهیلات کار انعطاف‌پذیر دارد. به عبارتی دیگر، از دیدگاه شرکت کنندگان در پرسشنامه

تسهیلات کار انعطاف‌پذیر قابلیت کنترل برنامه‌ها بیشترین نقش را در تبیین این متغیر بر عهده دارد. علاوه بر این، براساس بارهای عاملی به دست آمده در این تحقیق می‌توان به وضوح مشاهده کرد که بارهای عاملی از میزان مطلوبی برای تبیین این پرسشنامه برخوردارند و بنابراین سازه‌ای مناسب با فرهنگ ایرانی جهت سنجش تسهیلات کار انعطاف‌پذیر از دیدگاه کارکنان می‌تواند محسوب شود. در این راستا، آزار و همکاران (۲۰۱۸) روایی این پرسشنامه را بررسی کردند و نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی حاکی از آن بود که بارهای عاملی هر چهار گویه این پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ است و از حد مطلوب (۰/۴) بالاتر می‌باشد که حاکی از همسویی یافته آزار و همکاران (۲۰۱۸) با پژوهش حاضر می‌باشد.

از سوی دیگر، بررسی روایی همگرا پرسشنامه حاکی از آن بود که میانگین واریانس مستخرج ۰/۶۴ و پایایی ترکیبی ۰/۷۱ است. این بدان مفهوم است که گویه‌های پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر می‌تواند به آنچه که از سنجش تسهیلات کار انعطاف‌پذیر از دیدگاه افراد شرکت کننده مورد نیاز است را به درستی بسنجد. در این راستا، آزار و همکاران (۲۰۱۸) میانگین واریانس مستخرج این پرسشنامه را ۰/۶۳۱ و پایایی ترکیبی را ۰/۸۷۲ گزارش کردند که هر دو شاخص نشان دهنده وضعیت مطلوب می‌باشند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز در تایید یافته‌های آزار و همکاران (۲۰۱۸) از مطلوب بودن شاخص‌های مرتبط با روایی همگرا بوده و می‌توان گفت یافته‌ها همسو بوده‌اند.

از سوی دیگر، شاخص‌های برازش مدل آزمون شده برای پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر حاکی از مطلوب بودن آن‌ها بوده و به عبارتی دیگر مدل آزمون از شده از پرسشنامه تک عاملی تسهیلات کار انعطاف‌پذیر حمایت می‌کند. این یافته در راستای یافته‌های آزار و همکاران (۲۰۱۸) و کراولی و همکاران (۲۰۱۴) می‌باشد چرا که محققان مذکور مدل تک عاملی پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر را مورد بررسی قرار داده و شاخص‌های برازش را مطلوب و کافی گزارش کرده‌اند.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان چنین استدلال کرد که پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر می‌تواند ابزاری مناسب در حوزه رفتار سازمانی در جوامع مختلف و به طور ویژه در سازمان‌های ورزشی مورد استفاده قرار گیرد. بدین منظور و برای توسعه این پرسشنامه به نظر می‌رسد بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه در سایر جوامع آماری می‌تواند در توسعه این پرسشنامه مفید واقع شود و از بر اعتبار آن بیفزاید. علاوه بر این، بررسی ویژگی تغییرناپذیری این پرسشنامه در جوامع آماری مختلف نیز به عنوان یکی از روش‌های نوین حوزه روان‌سنجی پیشنهاد می‌شود، تا بر اعتبار هر چه بیشتر این پرسشنامه صحت گذارد. هم‌چنین، با توجه به برخی تفاوت‌ها فرهنگی موجود در کشور ما با سایر کشورها که جزء محدودیت‌های این تحقیق نیز محسوب می‌شود، پیشنهاد می‌شود محققان آتی بر طراحی سنج‌های بومی برای سنجش تسهیلات کار انعطاف‌پذیر اهتمام ورزند. علاوه بر این، به نظر می‌رسد پرسشنامه تسهیلات کار انعطاف‌پذیر می‌تواند به عنوان سازه‌ای جدید توسط مدیران جهت سنجش و ارزیابی پیامدهای فردی و سازمانی در سازمان‌های ورزشی مورد استفاده قرار گیرد.

References

- Azar, S., Khan, A., Van Eerde, W. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. *Journal of Business Research* 91 (2018) 134–143.
- Hill EJ, Grzywacz JG, Allen S, Blanchard VL, Matz-Costa C, Shulkin S, Pitt-Catsouphes M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2014). Reordering spatial and social relations: A case study of professional and managerial flexworkers. *British Journal of Management*, 25(4), 724–736.
- Groen, B. A. C., van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*. doi:10.1016/j.emj.2018.01.007
- De Menezes, L. M. and Kelliher, C. (2017), Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Hum Resour Manage*, 56: 1051-1070. doi:10.1002/hrm.21822.
- Lambert, A. D., Marler, J. H., & Gueutal, H. G. (2008). Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 107–117.
- Carless SA and J Wintle (2007) Applicant attraction: The role of recruiter function, work–life balance policies and career salience. *International Journal of Selection and Assessment* 15(4), 394– 404.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, jobsatisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61–81.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript. Ann Arbor: University of Michigan.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.

- Crowley, J. E., & Kolenikov, S. (2014). Flexible work options and mothers' perceptions of career harm. *The Sociological Quarterly*, 55(1), 168–195.
- Emmott, H., & Hutchinson A. (1998). *Balancing Work and Flexible Working: Employer Benefit from Flexible Working*. Department of Social and Family Affair.
- Greenberg, D., & Landry, E. M. (2011). Negotiating a flexible work arrangement: How women navigate the influence of power and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), 1163-1188. doi:10.1002/job.750
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Jahn, E. (2015). Don't worry, be flexible? Job satisfaction among flexible workers. *Australian Journal of Labour Economics*, 18(2), 147–168.
- Lautsch, B. A., Kossek, E. E., & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*, 62(6), 795–827.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22(4), 343–355.
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R. (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77(6), 1023–1049.
- Menezes, L. Bessa, I. (2011). *Flexible Work Arrangements in Greece*. Cass Business School, Working Paper.
- Mitchel, J.S., Mitchelson, J. K., Pichler, S.H., & Cullen, K.L. (2009). Clarify relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict.
- Rau, B. L., & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55, 111–136.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Wheatley, D. (2016). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, Vol 31, Issue 4, pp. 567 – 585.
- Yaghi, Nizar. (2016). "Work Flexibility and Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Empowerment." Dissertation, Georgia State University, 2016.