

اثر فرح‌بخشی در برنامه‌های ورزشی - تفریحی سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی شادی سازمانی

مهری سادات نظری^{۱*}، مجید سلیمانی^۲، غلامرضا خاکسار^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

۲. دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

The effect of entertainment in organizational leisure programs on the productivity of virtual activities of Ministry of Sports and Youth workers with the role of mental health mediator

Mehri Sadat Nazari^{1*}, Majid Soleimani², GholamReza Khaksar³

۱. Ph.D. Student Sport Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

۲. Associate professor Department of physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad
University, Malayer, Iran

۳. Associate professor Department of physical Education, Hamedan Branch, Islamic Azad
University, Hamedan, Iran

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تعیین اثر فرح‌بخشی در برنامه‌های ورزشی - تفریحی سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی شادی سازمانی، طراحی و اجرا گردید. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی بود که بر اساس رویکرد پژوهش، آمیخته بود. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان حوزه مدیریت ورزشی بودند که در خصوص موضوع پژوهش تجربه و آگاهی لازم داشتند. در بخش کمی جامعه آماری شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۹۶۵ نفر بودند. به منظور تخمین و انتخاب حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۷۵ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. جهت بررسی داده‌های بخش کیفی از کدگذاری باز و محوری استفاده گردید و در بخش کمی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی به‌طور مستقیم به میزان ۲۷٪ بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان تأثیر می‌گذارد، فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی به میزان ۶۴٪ بر شادی سازمانی اثرگذار است و شادی سازمانی به

میزان ۴۱۹٪ متغیر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان را تبیین می‌کند، همچنین فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان به‌طور غیرمستقیم و با نقش میانجی شادی سازمانی به میزان $۲۷\% = ۴۲\% \times ۶۵\%$ تأثیر می‌گذارد. بر اساس نتایج بدست آمده، فرح بخشی در برنامه تفریحی- ورزشی سازمان می‌توان فواید فردی و سازمانی مطلوبی به همراه داشته باشد و از جمله راهبردهای بهسازی منابع انسانی به شمار آید.

واژه‌های کلیدی: شادی سازمانی، فرح بخشی، اوقات فراغت، کارکنان.

مقدمه

در فرآیند تشکیل سازمان ها و جامعه منابع انسانی نقش محوری ایفا می کنند که بدین منظور می توان آن را ضروریات هر رویداد دانست. بخشی از منابع انسانی را کارمندان تشکیل می دهند که اکثرا در کشورها به عنوان سازمان فعالیت می کنند و می توانند در پیشبرد اهداف جامعه و سازمان، موثر باشند. کارمندان بخش مهمی از منابع انسانی بسیاری از سازمان های ورزشی و تفریحی جهان را نیز تشکیل می دهند. امروزه ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بر بهسازی منابع متمرکز می باشد که توسط افراد زیادی هدایت و به پیش برده می شود. بهسازی منابع انسانی و خدمات رسانی به جامعه، از پدیده های دنیای معاصر است که ریشه در سنت های اجتماعی مردم سراسر جهان دارد (رضایی، ۱۳۹۸: ۷۹). فعالیت های بهسازی منابع انسانی فوایدی دو سویه دارد که هم جامعه و هم خود فرد از آن بهرمند می شوند. بهسازی منابع انسانی برای دستیابی به اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می پردازند و به نحوی موجب افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می شوند. بنابراین جامعه را محیطی بهتر برای زندگی همگان تبدیل می کنند. مدیریت بهسازی منابع انسانی هدایت اثربخش افراد را در محیط کار در بر می گیرد و موضوع مهمی که با اجرای آن مورد تاکید قرار می گیرد، این مطلب است که کارکنان، دارائی های ارزشمند یک سازمان می باشند بدون تردید نیروی انسانی یا عامل انسانی شریف ترین، مهمترین و با ارزش ترین عامل بین عوامل و منابع تولید می باشد، این عامل به همراه و امکانات مادی به اطراف و خواسته های سازمان ها که ارایه بازده و محصولات با حداکثر کارآیی به مردم و جوامع بصورت کالاها و خدمات است، جنبه تحقیق می بخشد (کیانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۹). با توجه به نقش فعالیت های ورزشی فوق برنامه و اوقات فراغتی مطلوب و فعال امری مهم و ضروری است که از طریق آن نیازهای حرکتی افراد بر آورده شود. و متأسفانه ورزش در کشور ما هنوز جایگاه اصلی و واقعی خود را پیدا نکرده و به صورت یک فرهنگ نهادینه نشده است. امروزه مسئله کیفیت گذراندن اوقات فراغت مسئله ای با اهمیت در جوامع امروز است. فراغت، به معنای بهبودی از خستگی، رهایی از کسالت و آزادی از فعالیت های ماشینی

روزانه برای افراد است(والکی، ۱۳۹۵: ۴۹). از سویی افزایش و رشد بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین راه‌های دستیابی به تولید، بیشتر و به دنبال آن تأمین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است بررسی این متغیر در سازمان‌های امروزی و همچنین عواملی که بر آن تأثیر می‌گذارند از مسئله‌های مهم در سازمان‌هاست. از طرفی بعد از شیوع کرونا و قرنطینه طولانی، بسیاری از سازمان‌ها به ارائه فعالیت‌های مجازی روی آورده‌اند. برای افزایش بهره‌وری فعالیت‌های مجازی در سازمان نیاز به تأمین شرایط متعددی داریم که مهم‌ترین آن عامل انسانی است. نیروی انسانی برانگیخته‌شده برای انجام وظایف خود مهم‌ترین عامل بهره‌وری است. نیروی انسانی توانا و کارآمد است که بتواند سازمان را کارا، سودآور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره‌وری فردی در شرکت‌های تولیدی سبب می‌شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری بشود. اولین گام ارتقای بهره‌وری، بهبود بهره‌وری در سطح فردی است و بهسازی، راهی است که به بهره‌وری منتهی می‌شود (محب‌علی، ۱۳۹۵: ۱۱۹). پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه اوقات فراغت کارکنان به دو دسته، در خارج از زمان و مکان کاری و در زمان و محل کار تقسیم‌بندی می‌شوند. نتایج حاصل از مطالعاتی که به زمان فراغت کارکنان در خارج از زمان و مکان کاری توجه داشته‌اند همگی حاکی از اثرات مثبت توجه به فعالیت‌های زمان فراغت است، نتایجی مانند، افزایش رضایت شغلی، تعداد روزهای کمتر غیبت از کار، افزایش بهره‌وری و افزایش اثربخشی کاری (آدلر^۱، ۲۰۱۷؛ بندرس^۲، ۲۰۱۳: ۴۸۵). مطالعاتی که زمان فراغت کارکنان را در محل کار مورد توجه قرار داده‌اند از این زمان کمتر به عنوان اوقات فراغت در زمان کاری یاد می‌کنند و در بیشتر موارد با عناوینی نظیر سرگرمی و روحیه، تفریح- سرگرمی و یا واژه‌هایی که بیشتر گرایش به شادی و ایجاد فضای فرح‌بخش در سازمان دارد، توجه شده که البته تمامی پژوهش‌های صورت گرفته تأکید بر اثرات مثبت این گونه فعالیت‌ها بر عملکرد و نگرش‌های شغلی کارکنان دارد (کارتون^۳، ۲۰۰۸، دنوهو^۴ و همکاران^۵، ۲۰۱۴؛ اشتری ماهینی، ۱۳۹۹). قریشی و همکاران (۲۰۲۲)، جیورگانتا^۶ و همکاران (۲۰۲۲)، لی^۷ و همکاران (۲۰۲۲)، آقیوک^۸ و همکاران (۲۰۲۲) و ادوسوموان^۹ (۲۰۲۲) نیز فعالیت‌های

۱. Adler

۲. Benders

۳. Carton

۴. Donohue

۵. Davis

۶ Georganta

۷ Lee

۸ Ugheoke

۹ Edosomwan

فرح بخشی سازمانی را از مهم ترین محرک های انتقال دانش، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و توانمندسازی روان شناختی معرفی کردند. در عین حال تجربیات نشان می دهد اوقات فراغت، می تواند منجر به افزایش کارایی و بهره وری کارکنان شود (حاجال مارسون^۱، ۲۰۱۹: ۲۲۰۲). افزایش و رشد بهره وری یکی از اساسی ترین راه های دستیابی به تولید بیشتر و به دنبال آن تأمین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است بررسی این متغیر در سازمان های امروزی و همچنین عواملی که بر آن تأثیر می گذارند از مسئله های مهم در سازمان هاست (امامی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۴). بهره وری به معنی حداکثر رساندن سود با حداقل تلاش و هزینه می باشد، در حالی که موفق به تولید نتایج مطلوب می شود بین بهره وری نیروی کار فردی و بهره وری سطوح مختلف سازمانی مانند تیم ها، ادارات و کل شرکت و بهره وری در سطح صنعت تمایز وجود دارد (هریس^۲، ۲۰۱۹؛ بوچنر^۳، ۲۰۱۷)؛ بنابراین با توجه به مطالب گفته شده، امروزه با پیشرفت تکنولوژی و ماشینی شدن امور، نیاز به مشارکت در فعالیت های تفریحی ورزشی و بهبود کیفیت اوقات فراغت نقش مهمی در ارتقاء سلامت جسمانی و روانی کارکنان داشته است. این مهم برای کارکنان سازمان ها و ادارات دولتی که بخش اعظمی از جامعه را تشکیل می دهند، مسئله ای ویژه و درخور توجه است، وزارت ورزش و جوانان با نیروی کار بیش از ۹۰۰ نفر شاغل به انجام امور محوله خود می پردازد که تأمین امور رفاهی و اوقات فراغت این جمعیت نه چندان کوچک از وظایف و رسالت های مدیران و برنامه ریزان این وزارتخانه می باشد.

از جمله عواملی که بر بهبود بهره وری در فعالیت های مجازی کارکنان تأثیر دارد، شادی سازمانی کارکنان و تلاش در جهت ارتقاء و بهبود آن می باشد (نجف لو همکاران، ۱۳۹۶: ۸۶). به عقیده ارسطو دست کم سه نوع شادمانی وجود دارد؛ در پایین ترین سطح، عقیده مردم عادی است که شادمانی را معادل موفقیت و کامیابی می داند و در سطح بالاتر از آن، شادمانی مورد نظر ارسطو یا شادمانی ناشی از معنویت قرار می گیرد. این در حالی است که روانشناسان در سال های آخر قرن بیستم، توجه به احساسات مثبت را آغاز کرده اند. شادی در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد به منظور دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی ها و استعداد های خود استفاده می کند (شعبانی بهار، ۱۳۹۵). شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می دهد و از سویی موجب کاهش عواطف منفی آنان می شود و در نتیجه، افزایش بهره وری را سبب می شود. به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه های صریحی از فرسودگی شغلی، افسردگی، عواطف منفی و روانرنجوری در بعضی سازمان ها به چشم می خورد که پیامدهایی مانند پایین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی را در برداشته، به طوریکه گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت

۱. Hjalmarsson

۲. Harris

۳. Bröchner

بربسته و غم جانشین آن شده است (شریفی و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۶). به‌طورکلی موضوع چگونگی گذران اوقات فراغت و پرداختن به تفریحات سالم ازجمله مسائل اجتماعی مهمی می‌باشد که بایستی مدیران این سازمان به‌عنوان متولی پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد جامعه، همواره موردتوجه قرار داده و برای دستیابی به این مهم لازم است تا کارکنانی توانمند و با روانی سالم و مشتاق به انجام وظایف محوله داشته باشند تا بتوانند سازمان را در راستای امور محوله یاری رسانند و بهره‌وری را برای وزارت ورزش و جوانان به ارمغان آورند. چراکه این سازمان به‌عنوان بالاترین نهاد ورزشی در زمینه ارتقای ورزش کشور نقش اساسی دارد. هدف وزارت ورزش و جوانان، پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد و توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت‌های تربیت‌بدنی و تفریحات سالم و همچنین ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه ورزش کشور در بخش ورزش قهرمانی و همگانی می‌باشد؛ بنابراین این سازمان نقش مهمی را در کسب سلامت عمومی جامعه ایفا می‌کند که این خود عاملی در رشد و توسعه در همه جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، علمی می‌باشد. همچنین این سازمان در سطح بین‌المللی با پرورش قهرمانان در رشته‌های مختلف ورزشی می‌تواند مؤثر باشد و وجهه ورزش کشور را در جهان متحول و روبه‌پیشرفت، ارتقاء دهد که این مهم نیازمند توجه به سلامت کامل کارکنان این سازمان‌ها است، چراکه اگر این سازمان بخواهد از رشد و بالندگی بهره‌مند گردد، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشد که توجه ویژه‌ای به مقوله‌های سلامت سازمانی و افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی اعضای خود داشته باشند. لازم به ذکر است در وزارت ورزش و جوانان متأسفانه بیشتر توجه و تمرکز به دو جامعه جوانان ورزشکاران کشور از حیث کارایی و بهره‌وری بوده درحالی‌که توجه چندانی به نیروی انسانی و شادابی آن‌ها در این سازمان که متولی اصلی توسعه و گسترش ورزش در کشور است نشده تا بتوانند آن‌چنان‌که شایسته است و با انرژی و انگیزه کافی ارائه خدمات داشته باشند. گذشته از نیازهای مختلف کارکنان اداری و خدماتی (حقوق و مزایا، محیط کار، امنیت شغلی، امکانات بهداشتی و روانی) توجه به جنبه‌های مختلف رفاهی و تفریحی و شیوه گذراندن اوقات فراغت هم ضروری بوده و می‌تواند بر بهره‌وری و افزایش انگیزه شغلی و تعهد کاری آن‌ها تأثیر عمیق گذاشته و لزوم بازنگری الگوهای رایج گذراندن اوقات فراغت و تأثیر آن برای کلیه اقشار و گروه‌های اجتماعی یک نیاز اساسی و در میان کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا در چارچوب مشخص بتواند برنامه‌های راهبردی در این رابطه ترسیم و چالش‌های موجود را روشن نماید و از آنجاکه اوقات فراغت و شادی سازمانی به‌عنوان یک متغیر و یا بعد در پژوهش‌های بهره‌وری و فرسودگی شغلی مورد استفاده قرار گرفته است؛ اما مطالعه‌ی تجربی درباره ارتباط میان این متغیرها به‌ویژه در حیطه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی صورت نگرفته است تا دانش را در این زمینه تکمیل کند. این پژوهش بر آن است تا اثر گذراندن اوقات فراغت را بر بهره‌وری

فعالیت‌های مجازی کارکنان با نقش شادی سازمانی را در کارکنان این سازمان ورزشی بررسی تا میزان بهره‌گیری بهره‌وری فعالیت‌های مجازی و نیز فعالیت‌های اوقات فراغت با درگیری معیارهای شادی سازمانی کارکنان را بررسی و ارتباط این متغیرها در کارکنان وزارت ورزش و جوانان را بسنجد.

از سوی دیگر، از آنجاکه وزارت ورزش و جوانان متولی امر در بحث کیفیت زندگی جوانان ورزشکاران کشور می‌باشد، اگر خود کارکنان این وزارتخانه از شادی سازمانی مطلوب و مناسب برخوردار نباشند، چگونه می‌توانند سطح شادی جامعه هدف خود را که یکی از مقوله‌های مهم در امر کیفیت زندگی می‌باشد را افزایش دهند و آن را در نزد ذینفعان خود ارتقاء دهند. پس از این مبحث می‌توان به اهمیت نقش شادی سازمانی در نزد کارکنان این وزارتخانه پی برد و با توجه به نقش میانجی و پراهمیت شادی سازمانی در پژوهش حاضر اگر به این مقوله توجه کافی نشود رفته‌رفته میزان کارایی و اثربخشی خدمات تحت تأثیر قرار می‌گیرد و این امر در نهایت می‌تواند سازمان را از اهداف عالی والای خود دور سازد؛ بنابراین با توجه به نقش پررنگ شادی سازمانی در نزد کارکنان وزارت ورزش و جوانان کمتر به این مقوله روان‌شناختی کارکنان از این زاویه نگریسته است. لذا با توجه به مشکلات اشاره‌شده لازم است تا مدیران بلندپایه وزارت ورزش و جوانان به بررسی عمیق‌تر این مسئله پرداخته و راه‌حل‌های بدیعی را عنوان نمایند که نه تنها موجبات شادی سازمانی کارکنان را فراهم آورد، بلکه سازمان را نیز در دستیابی به اهداف یاری رسانند. با توجه به تأکید پژوهش‌های پیشین مبنی بر وجود رابطه میان فعالیت‌های ورزشی با عملکرد و شادی سازمانی و در نهایت بهره‌وری در سازمان‌ها و کمبود پژوهش‌هایی از این دست محقق را بر آن داشته است تا در پژوهش حاضر به بررسی این مسئله بپردازد که آیا فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی- ورزشی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی شادی سازمانی اثر معنی‌داری دارد؟

مبانی نظری

بر اساس مدل مطالبات-منابع، فرح بخشی در کار به دلیل ماهیت اجتماعی و تعاملی که دارا است به عنوان منبع شغلی مثبت تلقی می‌شود و رفاه و سلامت هیجانی کارکنان را در پی دارد (فلوئگ، ۲۰۱۴؛ ۲۸۴). از سویی دیگر، با توجه به تئوری تبادل اجتماعی، هنگامی که کارکنان از اقدامات و فعالیت سازمان منتفع می‌گردند، خود را متعهد و ملزم به ادای دین می‌دانند و در صدد جبران و واکنش متقابل بر می‌آیند و به انجام رفتارهای مفید از جمله رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای مشتری محور و ... مبادرت می‌ورزند که بهبود عملکرد سازمان را در پی دارد (هیونگ^۱، ۲۰۰۴، ۱۳۷). با توجه به اینکه امروزه افراد بخش گسترده‌ای از زندگی روزانه خود را در سازمان یا محل کار سپری می‌کنند. فشار محیط کاری باعث می‌شود که کارکنان بیش از تجدید انرژی، انرژی

^۱ Huang

صرف کنند. لذا ایجاد محیط کاری فرح بخش که به وجود آورنده هیجانات مثبت از جمله احساس مسرت در کارکنان می گردد و پیامدهای مثبتی نظیر رفتار شهروندی سازمانی را در پی دارد، از جمله ضرورت های سازمان هایی است که به دنبال افزایش بهره وری و بهبود عملکرد خود هستند. فرح بخشی در کار به هرگونه فعالیت کاری، بین فردی و اجتماعی در محل کار اشاره دارد که از ماهیت شادی بخش برخوردار باشد و سرگرمی و لذت افراد را در پی داشته باشد. بر اساس مدل کارل، پیلوچت و هارلند^۱ (۲۰۰۷) ابعاد نگرش نسبت به فرح بخشی و فرح بخشی تجربه شده به عنوان ابعاد فرح بخشی در نظر گرفته شدند. فرح بخشی تجربه شده به میزان درک وجود فرح بخشی در محیط کاری از سوی کارکنان اشاره دارد و نگرش نسبت به فرح بخشی، عناصر مربوط به اهمیت و مناسب بودن فرح بخشی در کار و نیز پیامدهای درک شده مربوط به فرح بخشی را شامل می شود. فلوئگ (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود این چهار بعد را مورد بررسی قرار داده است. این ابعاد عبارتند از: بعد تعاملات اجتماعی، آئین و اعیاد، آزادی فردی، جو کلی. بعد تعاملات اجتماعی به روابط متقابل دوستانه با همکاران اشاره دارد. بعد آئین و اعیاد در محل کار به برگزاری آئین و اعیاد و میهمانی ها به مناسبت های گوناگون در محل کار اشاره دارد، بعد آزادی های فردی به استقلال و انعطاف پذیری در پوشش، گوش دادن به موسیقی و سایر ابعاد کار مربوط می شود. بعد جو کلی به حمایت و پشتیبانی مدیران از فرح بخشی و نیز احساس کلی نسبت به فرح بخشی در کار اشاره دارد. علاوه بر این، در پژوهش های گوناگون به پیامدهای مثبت فرح بخشی در کار اشاره شده است. میکائیل^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود دریافتند که فرح بخشی در کار باعث بهبود عملکرد شغلی می شود. پلستر و هاتچی سون^۳ (۲۰۱۶) فرح بخشی در کار تجدید قوا و طراوت کارکنان را در پی دارد که به نوبه خود موجب افزایش تعلق خاطر کاری آنان می گردد. گئون سیک^۴ و همکاران (۲۰۱۷) نیز دریافتند که فرح بخشی در کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران اثر معنی دارد. در عین حال، برخی پژوهشگران اظهار کردند که فرح بخشی سازمانی بر عملکرد سازمانی اثر گذار است. رحیم نیا و رهنما (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. فلوئگ (۲۰۱۴) نیز دریافتند که فرح بخشی در کار تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی دارد. با این حال پژوهش های بیشتری برای شناخت زمینه های مختلف این رابطه و نقش میانجی ها در این رابطه مورد نیاز است.

^۱ Karl, Peluchette & Harland

^۲ Michael

^۳ Pleste & Hutchison

^۴ Geum Sik

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود و بر اساس رویکرد پژوهش، آمیخته بود. در مرحله اول، برای ساخت مدل از روش کیفی تحلیل محتوا و برای آزمون مدل از روش کمی توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی متوالی بود؛ یعنی ابتدا کیفی و سپس کمی بود.

جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان حوزه مدیریت ورزشی بودند که در خصوص موضوع پژوهش تجربه و آگاهی لازم داشتند (انجام حداقل دو پژوهش در راستای موضوع پژوهش حاضر)، همچنین مدیران منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان بودند. تعداد جامعه آماری، ۴۵ نفر بود. با این افراد مکاتباتی انجام شد و ۳۵ نفر جهت انجام مصاحبه اعلام آمادگی نمودند. به ترتیب لیست با نمونه‌ها مصاحبه شد و تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه‌ها انجام شد. در مصاحبه دهم، اشباع صورت گرفته بود اما به دلیل اطمینان تا مصاحبه ۱۴ ادامه یافت؛ بنابراین روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند می‌باشد.

در بخش کمی جامعه آماری شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۹۶۵ نفر بودند. به منظور تخمین و انتخاب حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۷۵ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. توزیع پرسشنامه‌ها به صورت حضوری انجام شد. شاخص آزمون KMO، کفایت نمونه‌گیری را می‌سنجد و مقدار ۰/۷۹ برای این آزمون به دست آمد که نشان از کفایت مناسب نمونه‌ها دارد.

بخش کیفی پژوهش به منظور شناسایی مقوله‌ها و کدهای باز متغیر فرحبخشی در برنامه‌های ورزشی تفریحی با استفاده از انجام مصاحبه و تحلیل کدهای آن انجام شد. خروجی تحلیل کیفی پژوهش منجر به طراحی پرسشنامه فرحبخشی با ۱۹ گویه و ۲ مؤلفه و به صورت پنج گزینه‌ای لیکرتی (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) شد. در بخش کمی، برای سنجش متغیرهای بهره‌وری فعالیت‌های مجازی و شادی سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد که بدین منظور وجود دارد، استفاده شد. پرسشنامه بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان توسط اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) ساخته شده و مشتمل بر ۱۲ سؤال ۵ گزینه‌ای است. پرسشنامه شادی سازمانی توسط هیل و آرگیل (۲۰۰۲) ساخته شد که شامل ۲۹ گویه ۵ گزینه‌ای لیکرتی و ۷ بعد آن شامل خودپنداره، رضایت از زندگی، آمادگی روانی، سرذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری می‌باشد. در بخش کیفی تحقیق جهت بررسی روایی از قابلیت باورپذیری (اعتبار)، انتقال‌پذیری و تأیید پذیری استفاده گردید (جدول ۱).

جدول ۱. روایی و پایایی بخش کیفی

نتیجه	روش	
تأیید	تأیید فرایند پژوهش توسط هفت متخصص	قابلیت باورپذیری
تأیید	استفاده از دو کدگذار جهت کدگذاری چند نمونه مصاحبه	(اعتبار)
تأیید	نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند	انتقال پذیری
تأیید	ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها	تأییدپذیری
تأیید	در اختیار قرار دادن اطلاعات به اساتید راهنما و مشاور	مطالعه حسابرسی
تعداد کل کدها: ۷۹		فرآیند
تعداد کل توافقات: ۳۵		
تعداد کل عدم توافقات: ۹	تحلیل سه مصاحبه توسط محقق و همکار و مشخص نمودن کدهای مشابه و غیرمشابه	توافق درون
پایایی بین دو کدگذار: ۰/۸۸/۶		موضوعی دو کدگذار
بیشتر از ۶۰٪ و تأیید پایایی		

برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود:

(۱) برازش مدل‌های اندازه‌گیری، (۲) برازش مدل ساختاری و (۳) برازش مدل کلی.

برازش مدل اندازه‌گیری بوسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بار عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی (برازش مدل اندازه‌گیری) در مورد آن سازه قابل قبول است.

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی برای بیان ویژگی‌های دموگرافیک و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیرطبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴، Smart PLS

یافته‌های پژوهش

نتایج جمعیت شناختی بخش کیفی نشان داد که ۲۸/۶ درصد از نمونه‌ها، زن و مابقی مرد بودند. دو نفر (۱۴/۳ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و مابقی دکتری بودند.

نتایج جمعیت شناختی بخش کمی بیانگر این است که ۵۱/۳ درصد مرد، ۴۶/۵ درصد زن بودند. وضعیت میانگین سن مردان ۳۷/۶۱ با انحراف استاندارد ۸/۷۷۷ و میانگین سن زنان ۴۱/۰۵ با انحراف استاندارد ۸/۷۷ است. بیشترین میانگین سن کل افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال ۴۲/۹ درصد است. بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر (۵۰/۲٪) بودند. همچنین بیشترین سابقه شغلی افراد نمونه در دامنه ۱۶-۲۰ سال (۷۰ نفر، ۲۵/۵٪) قرار داشت و کمترین سابقه شغلی در دامنه کمتر از ۵ سال (۱ نفر، ۰/۴٪) بود.

بخش کیفی: شناسایی ابعاد و گویه‌های متغیر فرح بخشی در فعالیت‌های تفریحی ورزشی
نتایج حاصل از ۱۴ مصاحبه که تا حد اشباع نظری ادامه یافت و از طریق کدگذاری باز و محوری در قالب ۲ کد محوری ورزشی و تفریحی و ۴ مقوله مربوط به کارکنان، مربوط به سازمان، ورزش‌های انفرادی و ورزش-های دسته جمعی و ۱۹ کد باز اولیه انجام شد. جدول شماره ۲ نتایج مربوط به بخش کیفی را به نمایش گذاشته است.

جدول ۲: کدگذاری بخش کیفی

ردیف	کدهای محوری	مقوله‌ها	مفاهیم	کد مصاحبه شوندگان
۱.		مربوط به کارکنان	جشن‌های فردی مثل تولد، سالگرد ازدواج و ... در برنامه‌های تفریحی	E ^{۲۱} , E ^۳ , E ^۸
۲.			شرکت در جشن‌های فردی سایر کارکنان	E ^۵ , E ^۹ , E ^{۱۳}
۳.	فعالیت‌های تفریحی		تدارک جشن‌های فردی برای مدیر سازمان	E ^۲ , E ^۵ , E ^{۱۰}
۴.			پیک‌نیک‌های خانوادگی کارکنان در برنامه‌های اوقات فراغت	E ^۷ , E ^۸ , E ^{۱۱}
۵.			مهمانی‌های کارکنان در برنامه‌های اوقات فراغت	E ^۳ , E ^۴ , E ^{۱۰} , E ^{۱۳}

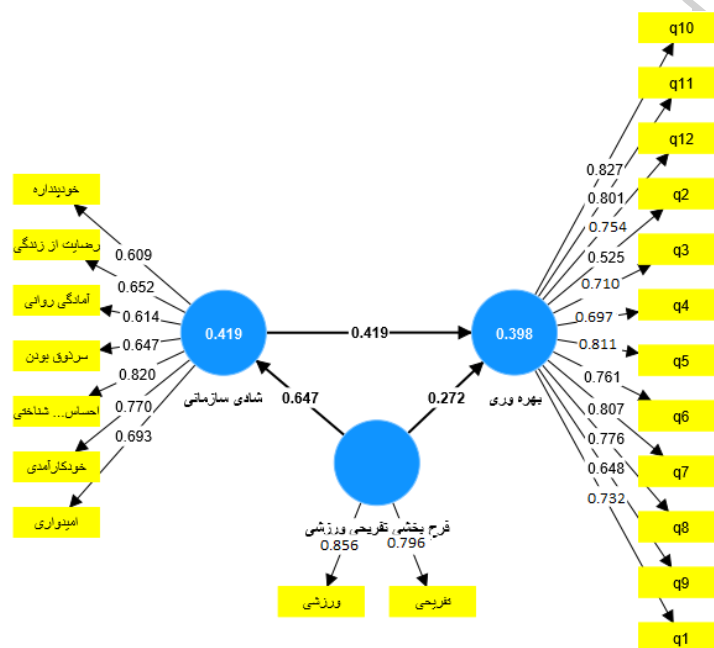
^۱. Qualitative data analysis

^۲ حرف E مخفف Expert خبره

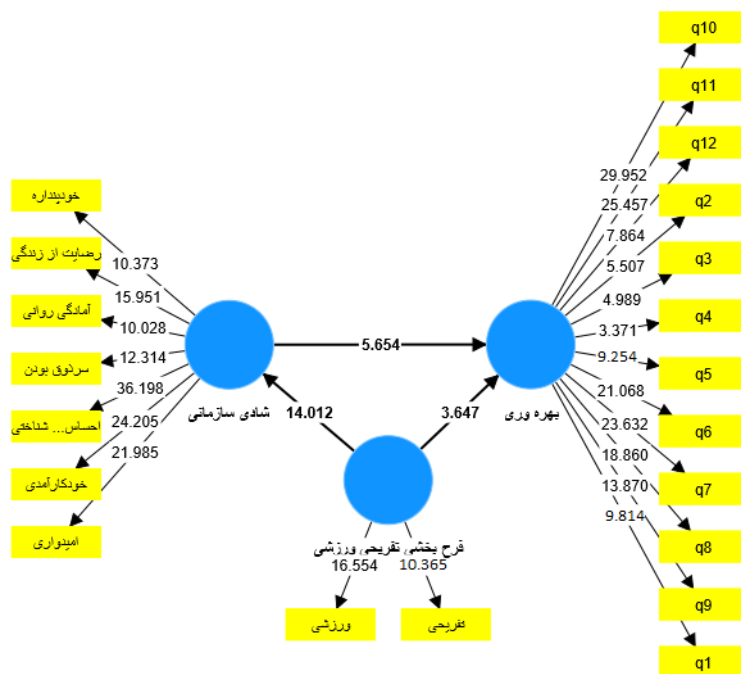
فراغت		
۶.	برگزاری جشن‌های شغلی (جشن ارتقا شغلی، جشن کسب منصب‌های اداری و ...)	در برنامه‌های اوقات فراغت
E۱۱, E۱۲		
۷.	مربوط به	برگزاری جشن‌های اعیاد مذهبی در برنامه‌های اوقات فراغت
E۱, E۴, E۶, E۱۳	سازمان	
۸.	برگزاری جشن‌های اعیاد ایرانی (نوروز، چهارشنبه‌سوری، سپندارمزان و ...)	در برنامه‌های اوقات فراغت
E۵, E۹, E۱۰, E۱۳		
۹.	جشن‌های سازمانی (جشن روز زن، روز کارمند و ...)	در برنامه‌های اوقات فراغت
E۱, E۴, E۶, E۱۳		
۱۰.	حضور در اردوهای تفریحی سازمان	
E۴, E۶, E۷, E۱۰		
۱۱.	ورزش -	انجام فعالیت‌های ورزشی به صورت انفرادی در سالن‌های ورزشی مربوط به سازمان
E۸, E۹, E۱۰, E۱۳	های انفرادی	
۱۲.	انجام ورزش بدمیتون، تنیس روی میز، دو و سایر ورزش‌های انفرادی در فضای آزاد (باز)	
E۶, E۱۰, E۱۴		
۱۳.	فعالیت‌های ورزشی	انجام ورزش بدمیتون، تنیس روی میز، دو و سایر ورزش‌های انفرادی در فضای بسته
E۱, E۶, E۱۰		
۱۴.	انجام فعالیت‌های ورزشی در پایان روز کاری و پایان هفته	
E۴, E۵, E۱۱		
۱۵.	شنا در استخرهای روباز و سرپوشیده	
E۱, E۹, E۱۰		
۱۶.	ورزش -	شرکت در تیم‌های ورزشی سازمان
E۳, E۷, E۸, E۱۲		
۱۷.	های دسته جمعی	شرکت در مسابقات تیم‌های ورزشی سازمان
E۲, E۸, E۱۴		

۱۸.	حضور در ورزش های گروهی روباز در طبیعت	$E_2, E_7, E_9, E_{10}, E_{11}$
۱۹.	حضور در ورزش ها و بازی های بومی محلی	E_3, E_5, E_{11}, E_{12}

به منظور بررسی مدل پژوهش در بخش کمی، از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. شکل ۱ مدل پژوهش در حالت ساختاری و شکل ۲ مدل پژوهش در حالت ضرایب تی را نشان می دهد.



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش



شکل ۲: ضرایب تی مدل

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری t یا همان مقادیر t -values می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تأیید روابط در سطح اطمینان $0/95$ است. با توجه به نتایج مدل پژوهش مشخص گردید که تمامی روابط موجود در مدل دارای میزان ضریب تی معناداری می‌باشد که نشان‌دهنده معنادار بودن تأثیر میان روابط می‌باشد. جدول ۳ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل فوق را نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

فرح بخشی در فعالیت‌های تفریحی ورزشی	شادی سازمانی	بهره‌وری	
۰/۷۳	۰/۸۵	۰/۷۹	آلفای کرونباخ
۰/۸۱	۰/۷۷	۰/۸۰	پایایی ترکیبی
۰/۷۹	۰/۴۸	۰/۶۹	روایی همگرا
—	۰/۴۲	۰/۴۰	R^2
—	۰/۴۵	۰/۴۹	Q^2
—	۰/۵۵	۰/۵۳	GOF

نتایج مربوط به شاخص‌های برازش پژوهش نشان داد که مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها در همه مؤلفه‌ها، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین نتایج پژوهش مشخص نمود که میزان روایی همگرا برای تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از سطح معیار ۰/۵ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن میزان روایی همگرا پژوهش می‌باشد. همچنین روایی واگرا در پژوهش حاضر نیز در قالب ماتریس مؤلفه در مؤلفه، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین مطابق با شکل شماره ۱ تمامی بارهای عاملی مربوط به مؤلفه‌های پژوهش، بیش از ۰/۴ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار می‌باشد.

با توجه به سه مقدار ۰,۳۳، ۰,۶۷ و ۰,۶۷ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R^2 معرفی شده است و در هر دو متغیر دروان زای مدل برابر با متوسط می‌باشد. با توجه به سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۲ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Q^2 معرفی شده است و در همه مؤلفه‌ها، مقدار بیشتر از ۰,۳۲ به دست آمد که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد. با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۲ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و در همه مؤلفه‌ها، مقدار بیشتر از ۰,۳۲ به دست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد؛ بنابراین مشخص گردید که مدل ارائه شده در پژوهش حاضر، از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

جدول ۴: نتایج مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)			انحراف معیار	آماره t- value	سطح معنی‌داری	نتیجه
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل				
فرح بخشی $\rightarrow$ بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان	۰/۲۷۲	۰/۱۹۶	۰/۴۶۸	۰/۰۶۹	۳/۶۴۷	۰/۰۰۱	معنادار
فرح بخشی $\rightarrow$ شادی سازمانی	۰/۶۴۷	-	۰/۶۴۷	۰/۰۷۷	۱۴/۰۱۲	۰/۰۰۱	معنادار
شادی سازمانی $\rightarrow$ بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان	۰/۴۱۹	-	۰/۴۱۹	۰/۰۷۵	۵/۶۵۴	۰/۰۰۱	معنادار

بر اساس جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می‌توان به این نتیجه دست‌یافت که فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی به‌طور مستقیم به میزان ۲۷۲٪ بر بهره‌وری فعالیت‌های

مجازی کارکنان تأثیر می‌گذارد، فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی به میزان ۶۴۷٪ بر شادی سازمانی اثرگذار است و شادی سازمانی به میزان ۴۱۹٪ متغیر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان را تبیین می‌کند، همچنین فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان به‌طور غیرمستقیم و با نقش میانجی شادی سازمانی به میزان $۲۷\% = ۴۲\% \times ۶۵\%$ تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۴۷٪ تحت تأثیر فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی می‌باشد و در این بین شادی سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی جزئی است؛ بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی با نقش میانجی‌گری شادی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر معنی‌داری دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگ‌تر نیز از همان جامعه، این رابطه تأیید گردد.

از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر شادی سازمانی از آزمون سوبل استفاده می‌شود. به‌طور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن؛ به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر به دست می‌آوریم:

a: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۶۴۷

b: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۴۱۹

S_a: انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۶۵

S_b: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۶۹

$$t = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2)}}$$

فرمول ۱: آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن شادی سازمانی

مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با ۵/۱۸۴ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۴۵ می‌باشد و سطح معنی‌داری به دست آمده از مقدار Z، ۰/۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر شادی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بین فرح‌بخشی در برنامه‌های تفریحی ورزشی و بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان عمل می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف تعیین اثر فرح‌بخشی در برنامه‌های اوقات فراغت سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی شادی سازمانی، طراحی و اجرا گردید. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که فرح‌بخشی در برنامه‌های اوقات فراغت سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان و شادی سازمانی اثرگذار بود و شادی سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان تأثیر گذاشت. همچنین فرح‌بخشی در برنامه‌های اوقات فراغت سازمانی، با نقش میانجی شادی سازمانی، بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان اثرگذار بوده است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های منصوری و همکاران (۱۳۹۹)، اشتری ماهینی و همکاران (۱۳۹۹)، امیری و همکاران، (۱۳۹۹)، کیانی و همکاران (۱۳۹۲)، امامی و همکاران (۱۳۹۶)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) و لی^۱ و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. درواقع می‌توان بیان کرد که گذراندن اوقات فراغت با نقش میانجی شادی سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان ازجمله توانایی سازمان و کارکنان در بروز روش‌های اجرایی و مدیریتی، رضایت ارباب‌رجوع از سیستم اتوماسیون، استفاده سازمان از توانایی خلاقیت کارکنان در پیشبرد اهداف، استفاده سازمان از نیروی کارآمد و فعال، توانایی سازمان در اخذ گواهینامه استاندارد ملی و بین‌المللی و پاسخگویی آسان کارکنان به موارد ارجاعی، اثرگذار خواهد بود. از طرفی علت این تأثیرگذاری آن است که باوجود اوقات فراغت، کارکنان سازمان، فرصتی برای ارتباط با یکدیگر پیدا می‌کنند که در این زمان، می‌توانند، به تبادل اطلاعاتی بپردازند که در موقعیت‌های مختلفی به کمک آن‌ها خواهد آمد. بدیهی است که افراد باسابقه بالاتر، کنترل بیشتری بر بحران‌هایی که ممکن است در سازمان با آن‌ها مواجه شوند دارند و رابطه‌ای که فارغ از مسائل کاری در اوقات فراغت به وجود می‌آید، این امکان را به آن‌ها می‌دهد که با در اختیار گذاشتن تجربیات خود به نیروهای جدید-تر، سطح اضطراب آن‌ها را در مورد مسائل موجود در سازمان کاهش دهند و کمتر دچار آشفتگی شوند. به عبارتی، شرایط روحی و روانی آن‌ها را بهبود ببخشند که این امر تأثیرگذاری اوقات فراغت بر شادی سازمانی شادی سازمانی را نشان می‌دهد. درواقع عدم اضطراب و اختلالاتی که زندگی شخصی فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد، ناشی از سطح شادی او است و کارکنانی که با آرامش و آسودگی خاطر بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازند، قطعاً نتایج بهتری را کسب می‌کنند؛ زیرا در شرایط روحی و جسمی مطلوب است که خلاقیت کارکنان شکوفا می‌شود و به کمک سازمان در پیشبرد اهداف خواهد آمد. در حقیقت سازمانی که بستر مناسبی را برای کارکنان خود فراهم کند تا از توانایی خلاقیت آن‌ها استفاده کند، بهره‌وری فعالیت‌های مجازی آن‌ها را افزایش داده است و این بستر، با در نظر داشتن مدت‌زمانی به‌عنوان اوقات فراغت، محقق خواهد شد که شادی کارکنان نیز در این بین دچار تغییرات مثبتی می‌شود که این اثربخشی اوقات فراغت بر بهره‌وری فعالیت‌های

مجازی کارکنان را افزایش می‌دهد؛ بنابراین اوقات فراغت با میانجی‌گری شادی سازمانی، بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان تأثیر می‌گذارد. یافته‌های پژوهش نشان داد که گذراندن اوقات فراغت به‌طور مستقیم بر شادی سازمانی تأثیر می‌گذارد و هرچه گذراندن اوقات فراغت در سازمان بیشتر شود، شادی سازمانی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که گذراندن اوقات فراغت بر شادی سازمانی شادی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر معنی‌داری دارد... نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های منصوری و همکاران (۱۳۹۹)، اشتری ماهینی و همکاران (۱۳۹۹)، نوبخت میرزایی و همکاران (۱۳۹۹)، امیری و همکاران، (۱۳۹۹)، امامی و همکاران (۱۳۹۶)، والکی و همکاران (۱۳۹۵)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، دوره و همکاران (۲۰۲۰)، وانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، سیفکن^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد چرا که این پژوهش‌ها نشان دادند که تئوری گذراندن اوقات فراغت، سطح شادی کارکنان بالا خواهد برد. در توجیه این یافته می‌توان نتیجه گرفت که گذراندن اوقات فراغت ازجمله توانایی کارکنان در صحبت کردن با دیگران راجع به اختلافات، ابراز علاقه عملی به دوستان، توانایی بالا در پیدا کردن دوست، ارزیابی مداوم خود، تمایل کارکنان به انجام کارها با سبک خود، درک کارکنان از احساسات درونی خود و بررسی مداوم انگیزه‌ها، بر شادی اثرگذار خواهد بود. علت این نتیجه‌گیری آن است که مسئله شادی، در تمام ابعاد زندگی بشر از اهمیت بالایی برخوردار است، چراکه سطح بالای انرژی انسان‌ها، نتیجه بهره‌مندی آن‌ها از شادی است. از طرفی بدیهی است که غرق شدن در کار و بی‌توجهی به اوقات فراغت، پس از مدتی بر روان و شرایط روحی فرد تأثیر گذاشته و ممکن است باعث ایجاد مشکلاتی مانند عصبی شدن، کم‌طاقتی و یا انزوا شود. اوقات فراغت را نمی‌توان منحصرراً به روزهای تعطیل و یا مرخصی دانست، دقایقی که در محیط کار به استراحت پرداخته می‌شود نیز جزئی از اوقات فراغت محسوب می‌شود که تعاملات بین همکاران را افزایش می‌دهد. درحالی‌که بدون زمان فراغت، ارتباط بین کارکنان تنها مختص به مسائل کاری بوده و ممکن است یک تعامل مثبتی مشاهده نشود. چراکه خستگی ناشی از کار مداوم، باعث می‌شود، در مواجهه با مسائل و مشکلاتی با همکاران، راه‌حل مسالمت‌آمیزی انتخاب‌نشده و بحث و کشمکش بین آن‌ها رخ دهد که ناشی از عدم بهره‌مندی فرد از سلامت کامل روانی است. درواقع اوقات فراغت، با سطح روابط سالم اجتماعی مانع از ایجاد محیطی متشنج در سازمان می‌شود که اهمیت بالایی در شادی کارکنان در محیط کاری دارد؛ بنابراین مشاهده می‌شود که اوقات فراغت با شادی سازمانی کارکنان، ارتباطی مستقیم دارد.

۱. Wang

۲. Siefken

از طرفی نتایج پژوهش نشان داد که شادی سازمانی به طور مستقیم بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان تأثیر می‌گذارد و هرچه شادی سازمانی کارکنان بیشتر شود، بهره‌وری کارکنان افزایش پیدا می‌کند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که شادی سازمانی بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر معنی‌داری دارد. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های امیری و همکاران، (۱۳۹۹)، نجف‌لو همکاران (۱۳۹۶)، والکی و همکاران (۱۳۹۵)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، چانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. چراکه در این پژوهش - ها نشان دادند که شادی سازمانی، سطح بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان را در سازمان بالا خواهد برد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که شادی سازمانی از جمله برنامه‌ریزی کارکنان برای ساعات بیکاری، رضایت کارکنان از روشی که برای انجام وظایف دارند، احساس مؤثر بودن در شغل، میزان امیدواری کارکنان به زندگی و تأثیر ناراحتی عصبی بر عملکرد کارکنان، بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان اثرگذار خواهد بود. علت این نتیجه‌گیری آن است که موفقیت هر سازمانی، وابستگی شدیدی به کارکنان آن سازمان دارد. درواقع مدیران و سرپرستان سازمان‌ها، با توجه به نقشه راه ترسیم‌شده برای اهداف خود، نیروهای با ویژگی‌های خاصی به کار می‌گیرند که این خصوصیت‌ها، شامل میزان تحصیلات، سابقه کار، مهارت وضعیت سلامتی جسمی و روانی افراد هست. چراکه توانایی روحی و روانی فرد برای مهار موقعیت‌های مضطرب و حساس، اهمیت بالایی برای تداوم حرکت سازمان داشته و علاوه بر شرایط روحی، وضعیت جسمانی فرد نیز جزئی از معیارهای مدیران محسوب می‌شود؛ زیرا میزان نیروی کارکنان برای حضور کامل در ساعات کاری و بازدهی مطلوب، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمانی آنان دارد. به این ترتیب، بهره‌مندی فرد از سلامت کامل جسمانی که یکی از ابعاد شادی سازمانی می‌باشد، از جمله عواملی است که سطح کیفی عملکرد او را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که هرچه یک فرد از نظر جسمی و روحی توانایی بالایی در انجام وظایف خود داشته باشد، عملکرد بهتری از خود نشان خواهد داد و به عبارتی، بهره‌وری فعالیت‌های مجازی بالاتری خواهد داشت. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که گذراندن اوقات فراغت به طور مستقیم بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد و هرچه گذراندن اوقات فراغت در سازمان بیشتر شود، بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان افزایش پیدا می‌کند؛ و می‌توان نتیجه گرفت که گذراندن اوقات فراغت بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های منصوری و همکاران (۱۳۹۹)، اشتری ماهینی و همکاران (۱۳۹۹)، امیری و همکاران، (۱۳۹۹)، طاهری (۱۳۹۷)، امامی و همکاران (۱۳۹۶)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، کارا^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، حاجال مارسون (۲۰۱۹)، شکولر^۳ و

۱. Chang

۲. Kara

۳. Shkoler

همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد؛ زیرا این پژوهش‌ها نشان دادند که گذراندن اوقات فراغت، سطح بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان را در سازمان بالا خواهد برد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که گذراندن اوقات فراغت ازجمله میزان آگاهی کارکنان از علایق و توانایی‌های خود، توانایی تبدیل موقعیت‌های کسل‌کننده به موقعیت‌های جذاب، تمایل به انجام فعالیت‌های جدید در اوقات فراغت، درخواست از همکاران برای شرکت در فعالیت‌ها و شروع‌کننده بودن در صحبت با دیگران، بر بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان اثرگذار خواهد بود. از طرفی می‌توان این‌گونه بیان کرد که وجود یک فرآیند تکراری در زندگی، بدون اغراق، برای اکثر انسان‌ها خسته‌کننده و کسالت‌آور است و زمانی که این یکنواختی در محیط کار ایجاد شود، قطعاً بر کیفیت عملکرد شغلی فرد، مؤثر بوده و میزان بهره‌وری فعالیت‌های مجازی او برای سازمان را کاهش می‌دهد. به همین جهت برای جلوگیری از این اتفاق، وجود اوقات فراغت برای کارکنان، ضرورت محسوب می‌شود و مانع از کاهش کیفیت عملکرد آن‌ها می‌شود؛ اما نکته‌ای که در این بین بسیار پراهمیت می‌باشد، میزان استفاده مفید از اوقات فراغت است، چراکه عدم آگاهی کافی کارکنان از بهره‌مندی مفید از مدت‌زمانی که برای استراحت در دست دارند، اثربخشی مناسبی بر بهبود روحیه و انگیزه کارکنان و همچنین از بین بردن خستگی ناشی از کار مداوم، نخواهد داشت؛ بنابراین، افرادی که توانایی برنامه‌ریزی برای استفاده از زمان‌هایی که فارغ از فعالیت شغلی هستند را دارند، بالانرژی بالاتری نسبت به سایر افراد به ادامه انجام وظایف خود می‌پردازند که به معنای افزایش بهره‌وری فعالیت‌های مجازی آن‌ها است. این توانایی، ناشی از مهارت آگاهی از اوقات فراغت می‌باشد که یکی از ابعاد اوقات فراغت است. به این ترتیب مشاهده می‌شود که اوقات فراغت با بهره‌وری فعالیت‌های مجازی کارکنان، رابطه مستقیمی دارد.

منابع

اشتری ماهینی، مریم؛ سبحانی نژاد، مهدی؛ میرزامحمدی، محمدحسن (۱۳۹۹). بررسی نیازهای اوقات فراغت، رتبه‌بندی و ارائه پیشنهادهایی برای بهبود برنامه‌های اوقات فراغت دانشجویان دختر پردیس دانشگاه شاهد. دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه.

امامی، شیده؛ زارعی، علی؛ نقشبندی، سید صلاح‌الدین (۱۳۹۶). ارتباط گذران اوقات فراغت فعال با اشتیاق شغلی و بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان. اولین همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت، ۱۶ شهریور، دانشگاه علوم پزشکی آبادان.

امیری، سید محمد مهدی، جمشیدیان، لیلا، ترک فر، احمد، آروین، حمید. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر ماندگاری فرهنگ اوقات فراغت ورزشی سالمندان در پی شیوع ویروس کوید-۱۹. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸(۲۱)، ۱۳۹-۱۶۰.

رضایی، شمس‌الدین (۱۳۹۸). بررسی نحوه گذران اوقات فراغت اساتید، دانشجویان و کارکنان زن دانشگاه ایلام با تأکید بر فعالیت‌های بدنی ورزش. فصل‌نامه فرهنگ ایلام، ۲۰(۶۴ و ۶۵)، ۷۵-۹۶.

- شاملو، سعید (۱۳۹۸). بهداشت روانی. چاپ بیست و دوم، تهران: رشد.
- شریفی، سحر؛ جوزی، سیدعلی؛ رضایان، سحر (۱۳۹۷). ضرورت ارزیابی وضعیت سلامت روان؛ نگاهی روان‌شناختی به بهره‌وری نیروی انسانی. ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، ۱(۱۵۷)، ۸۴-۸۸.
- طاهری، شهنام (۱۳۹۷). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر). چاپ اول تهران: هستان.
- کیانی، مجید؛ شیروانی، طهماسب؛ قنبری، هادی؛ کیانی، سیاوش (۱۳۹۲). تعیین جایگاه فعالیت ورزشی در نحوه گذراندن اوقات فراغت جانبازان و معلولین. طب جانباز، ۵(۱۸): ۲۶-۳۴.
- محب علی، داوود (۱۳۹۵). بهره‌وری نیروی انسانی. سال چهارم، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- منصوری مریم، فرزانه، فرزاد، حمیدی مهرزاد (۱۳۹۹). تدوین مدل اوقات فراغت دانشجویان کشور. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۱۳۹۹؛ ۸(۲۸): ۱۴۵-۱۳۱.
- شعبانی بهار غلامرضا، شکری مؤده، خداپنده لو وحید. (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۴(۱۴): ۹۵-۱۰۵.
- نجفلو، ربابه؛ کمالی، نقی و مجتبی زاده، محمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه سلامت روان و ارتباطات اثربخش با بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران مقطع ابتدایی. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی - دانشگاه علامه طباطبائی، ۴(۱۴)، ۸۵-۱۰۵.
- نصر اصفهانی، علیرضا؛ نظری، حسین و احمدی، عزت اله (۱۳۹۲). بررسی ساختار اوقات فراغت جوانان شهر اصفهان با تأکید بر جایگاه تربیت بدنی ورزش. شیراز: مجموعه مقالات کنگره ملی اوقات فراغت و سبک زندگی جوانان.
- نوبخت رمضانی، زهرا؛ محمدی، مهري؛ خلیق، هاشم؛ جمال، شایگان (۱۳۹۹). تأثیر روابط اجتماعی بر سلامت روانی با توجه به نقش فعالیت‌های ورزشی اوقات فراغت (مورد مطالعه: دانش‌آموزان پسر منطقه ۲ تهران). ششمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران.
- والکی، شیدا؛ غلامی، عبدالخالق؛ نودری، ولی (۱۳۹۵). میزان تأثیرپذیری رویکرد اوقات فراغت و برنامه‌ریزی ورزشی بر سلامت روان‌شناختی مدیران آموزش و پرورش شیراز. نخستین کنفرانس ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- Adler, G., Duval, M. R. A., Furceri, D., Sinem, K., Koloskova, K., & Poplawski-Ribeiro, M. (۲۰۱۷). **Gone with the headwinds: Global productivity**. International Monetary Fund.
- Benders, J., Bleijerveld, H., & Schouteten, R. (۲۰۱۷). **Continuous improvement, burnout and job engagement: a study in a Dutch nursing department**. The International journal of health planning and management, ۳۲(۴), ۴۸۱ - ۴۹۱.
- Bröchner, J. (۲۰۱۷). **Measuring the Productivity of Facilities Management**. Journal of Facilities Management, ۱۵(۳), ۲۸۵-۳۰۱.
- Carton, A. M. (۲۰۱۸). **I'm not mopping the floors; I'm putting a man on the moon: How NASA leaders enhanced the meaningfulness of work by changing the meaning of work**. Administrative Science Quarterly, ۶۳(۱), ۳۲۳-۳۶۹.

- Chang, C., Putukian, M., Aerni, G., Diamond, A., Hong, G., Ingram, Y & Wolanin, A. (2020). **Mental health issues and psychological factors in athletes' detection management effect on performance and prevention American Medical Society for Sports Medicine Position Statement—Executive Summary.** British journal of sports medicine, 54(4), 216-220.
- Edosomwan, H. S. (2022). **Relationship between Workplace Fun and Job Satisfaction among University Administrative Staff: Does Perceived Organizational Support Matter?** Asian Journal of Social Sciences and Management Studies, 9(2), 42-50.
- Georganta, K., & Montgomery, A. (2022). **Workplace fun is not enough: the role of work engagement and trust.** Cogent Psychology, 9(1), 2060603.
- Harris, R. (2019). **Defining and measuring the productive office.** Journal of Corporate Real Estate, 21(1), 55-71.
- Hjalmarsson, M. (2019). **Leisure-time teachers' reflections on systematic quality work: Approaches and challenges.** Early Child Development and Care, 189(13), 2197-2205.
- Kara, F. M., Sarol, H., & Güngörmüş, H. A. (2019). **Attitudes Are Contagious: Leisure Attitude and Passion of University Students.** International Education Studies, 12(7), 42-48.
- Lee, A. Y. P., Chang, P. C., & Chang, H. Y. (2022). **How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning.** Employee Relations: The International Journal.
- Li, Z., Dai, J., Wu, N., Jia, Y., GAO, J., & Fu, H. (2019). **Effect of long working hours on depression and mental well-being among employees in Shanghai: the role of having leisure hobbies.** International journal of environmental research and public health, 16(24), 4980.
- Qureshi, Z. W., Hashmi, M. S., & Hashmi, H. R. S. (2022). **Influence of Workplace Fun and Employment Experience on Creative Process Engagement: Mediating Role of Job Embeddedness.** Academic Journal of Social Sciences (AJSS), 6(3), 38-54.
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2017). **The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors.** Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 33(3), 193-203.
- Siefken, K., Junge, A., & Laemmle, L. (2019). **How does sport affect mental health? An investigation into the relationship of leisure-time physical activity with depression and anxiety.** Human Movement, 20(1), 62-74.
- Ugheoke, S. O., Mashi, M. S., & Isa, M. F. M. (2022). **Can workplace fun moderate organizational identification and job satisfaction relationship?** Business Perspectives and Research, 10(3), 344-361.

Wang, Y. C., Qu, H., Yang, J., & Yang, C. E. (۲۰۲۰). **Leisure-work preference and hotel employees perceived subjective well-being**. The Service Industries Journal, ۴۰(۱-۲), ۱۱۰-۱۳۲.

نسخه پذیرفته شده پیش از انتشار