

تبیین عوامل مؤثر بر تفریح در محل کار با رویکرد مردم‌نگاری

ابراهیم محمدزاده^{۱*} - محمود گودرزی^۲ - سید نصرالله سجادی^۳ - مجید جلالی فراهانی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، پردیس البرز، تهران، ایران^۲ و

۳. استاد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران^۴. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم

ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۰، تاریخ تصویب: ۱۳۹۸/۰۶/۱۲)

چکیده

تفریح در محل کار می‌تواند هر فعالیت اجتماعی، بین‌فردی یا وظیفه‌ای تلقی شود که ماهیت بازیگوشی و فکاهی دارد و برای فرد سرگرمی، لذت و خوشی را فراهم می‌سازد. هدف این پژوهش، شناسایی عوامل ایجادکننده تفریح در محل کار در سازمان تربیت بدنی ارتش بود. نوع پژوهش، توسعه‌ای به صورت ترکیبی است و برای استخراج عوامل از روش کیفی به شیوه مردم‌نگاری استفاده شد. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان سازمان تربیت بدنی ارتش بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری مدلسازی معادلات ساختاری ($5q \leq n \leq 15q$) تعیین شد. در بخش کمی پژوهش به منظور تأیید مدل حاصل از بخش کیفی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته طراحی شد. با توجه به تعداد پرسش‌های پرسشنامه، ۳۷۷ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد و به همین میزان، پرسشنامه‌ها توزیع و تکمیل شد. پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ و روایی به روش محتوایی و سازه با استفاده از الگوی معادلات ساختاری تأیید شد. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با رویکرد تحلیل تماتیک انجام گرفت. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده آن است که تفریح در محل کار دارای پنج بعد (فعالیت‌های تفریحی رسمی، حمایت مدیریت از تفریح، مسئولیت‌های شغلی مفرح، آزادی‌های فردی و معاشرت با همکاران) است و سه دسته از عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی در ایجاد تفریح در محل کار نقش دارند. نتایج بخش کمی پژوهش نیز نشان می‌دهد که عوامل فردی به میزان ۰/۶۰، عوامل سازمانی به میزان ۰/۷۷ و عوامل برون‌سازمانی به میزان ۰/۲۵ بر تفریح در محل کار تأثیرگذارند. براساس نتایج می‌توان گفت که تأثیر مثبت حاصل از تجربه تفریح در محل کار می‌تواند مزایای بلندمدت در پی داشته باشد و محیط‌های سرگرم‌کننده کلید رشد انگیزه و بهره‌وری کارکنان هستند.

واژه‌های کلیدی

ارتش، تفریح، مردم‌نگاری، ورزش.

مقدمه

بیش از ۲۰ سال است که تفریح^۱ در محل کار عنصری کلیدی برای موفقیت سازمان تلقی می‌شود (۱۹). ریشه‌های حرکت به سمت تفریح در محل کار را می‌توان در نوشته‌های پیترز و واترمن^۲ (۱۹۸۲) و دیل و کندی^۳ (۱۹۸۲) یافت. آنها مدیران را به توسعه فرهنگ سازمانی تشویق می‌کردند که بازی^۴، شوخ‌طبعی^۵ و تفریح را در محل کار ترویج دهد (۲۵). متولدین سال ۱۹۸۰ به بعد^۶ در جست‌وجوی توازن بیشتر بین کار و تفریح هستند، به روابط شخصی ارزش بیشتری می‌دهند و دوست دارند زمان بیشتری را با خانواده و دوستان به سر ببرند. تفریح در محل کار می‌تواند راهبردی برای برآوردن نیازهای این افراد باشد (۲۶). در اداره مرکزی شرکت کداک^۷ در نیویورک، کارمندان برای اینکه فضای تنفس مفرح داشته باشند، به اتاق مزاح^۸ می‌روند (۹). رهبران گوگل مرزی برای تفریح در محل کار قائل نیستند، در حقیقت آنها تفریح در محل کار را به روش‌های متنوعی درمی‌آمیزند. برای مثال، شرکت هرساله اول آوریل را جشن می‌گیرد، به کارکنان اجازه می‌دهد در زمان‌های تنفس والیبال و پینگ‌پنگ بازی کنند و از طراحی دفتر کار خود لذت ببرند (۱۹). البته در این زمینه شرکت گوگل تنها نیست، بهترین شرکت‌های بریتانیا به‌طور متوسط به ازای هر کارمند در فعالیت‌های سرگرم‌کننده، حدود ۷۰۰ پوند در سال صرف می‌کنند (۲). اخیراً تفریح به‌عنوان عاملی کلیدی در ایجاد محیط‌های کاری پرنرژ و مولد شناخته شده است (۲۶). برای مثال تفریح در محل کار بر رضایت شغلی (۴) عجین شدن با کار^۹، عاطفه مثبت^۱، عملکرد شغلی (۸)، عملکرد خلاقانه،

رفتار شهروندی سازمانی (۹)، تعهد (۲۰)، افزایش عملکرد تیمی، اعتماد بین فردی، انسجام گروهی (۱۴) و افزایش سرمایه روان‌شناختی^{۱۱} (۲۸) تأثیر مثبت و بر غیبت، اضطراب، خستگی عاطفی، انتقال و فرسودگی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (۲۵، ۲۰). علاوه بر این کاکامس^{۱۲} (۲۰۱۲) استدلال می‌کند اگرچه تفریح در محل کار لزوماً ایجاد محل کار ایده‌آل را تضمین نمی‌کند، به ارتقای سطح وفاداری، اعتماد و انگیزه کارکنان کمک می‌کند (۱۹). تفریح از مؤلفه‌های مهم کیفیت بالای یادگیری است. تمرینات آرامش‌بخش، بحث گروهی، داستان، فیلم‌های کمدی، استفاده از طنز، بازی و پخش موسیقی، از جمله تفریحات مؤثر در فراگیری یادگیری است (۲۴). پژوهش‌های داخلی بیشتر به مقوله شادی^{۱۳} در محل کار پرداخته‌اند و ابعاد، عوامل ایجادکننده و پیامدهای تفریح در محل کار به‌درستی تبیین نشده است. پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) در شناسایی و سنجش وضعیت مؤلفه‌های نشاط در سازمان‌های اجرایی منتخب استان قم نشان داد که مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط است (۱). اصطلاح تفریح اغلب به‌صورت روزمره به‌کار می‌رود و افراد به‌طور غریزی می‌دانند که تفریح چه معنایی دارد. فورد (۲۰۰۳) تفریح را به‌عنوان محیط کاری توصیف می‌کند که فعالیت‌های گوناگون مفرح و لذت‌بخش را ایجاد، تشویق و حمایت می‌کند (۱۰). تفریح در محل کار می‌تواند هر فعالیت اجتماعی، بینزفردی یا وظیفه‌ای تلقی شود که

8. Humor room
9. Job Engagement
10. Positive affect
11. Psychological Capital
12. Caccamese
13. Happiness

1. Fun
2. Peters& Waterman
3. Deal& Kennedy
4. Play
5. Humor
6. Millennial Generation
7. Kodak

بیندیشند، روابط قوی‌تری برقرار کنند، یادگیری بهتر و سطح بالاتری از رفاه را تجربه کنند (۱۹). درحالی‌که به‌طور یقین تفریح در محل کار دارای ارزش است، ولی به‌هیچ‌وجه به‌عنوان اکسیر، نوشدارو یا گوی جادویی و سحرآمیز نیست (۲۴). پلستر و هوتچیسون^۷ (۲۰۱۶) هشدار می‌دهند که مفهوم تفریح بسیار پیچیده‌ای است و نمی‌توان به‌عنوان یک بسته^۸ به کارکنان تحویل داد، بلکه به درک یک مفهوم چندلایه نیاز است. پژوهش آنان شواهدی ارائه می‌دهد که چنانچه تفریح به‌عنوان اجبار درک شود، می‌تواند موجب ایجاد ناهنجاری، انحراف و رهایی کارکنان از سازمان و وظایف شغلی شود (۲۱) و این مسئله‌ای است که در منابع انسانی تحت عنوان جعبه سیاه^۹ یعنی زنجیره تیره ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان از آن یاد می‌شود (۵).

کارکنان ارتش با توجه به ماهیت پرتنش حرفه نظامی بیشتر با اختلالاتی مانند استرس، افسردگی و مصرف مواد مخدر مواجه بوده (۱۳) و در نتیجه از آسیب‌پذیری روان‌شناختی بیشتری نسبت به کارکنان سایر مشاغل برخوردارند. عوامل استرس‌زا مرتبط با خدمت در ارتش از علائم روان‌شناسی، بیولوژیکی، اجتماعی و شغلی منتج می‌شود که به تغییرات در رفتار و شخصیت و ایجاد افسردگی می‌انجامد (۶). افرادی که استرس را درک می‌کنند، محیط خود را بیشتر از آن چیزی که واقعاً وجود دارد، منفی ادراک می‌کنند که می‌تواند تأثیرات مخربی بر پیامدهای رفتاری و هیجانی- اجتماعی بگذارد (۱۷). قرار گرفتن سربازان در معرض استرس طولانی‌مدت و همچنین عوامل استرس‌زای حاد می‌تواند تأثیر گسترده‌ای بر سلامت جسمی و روانی، زندگی اجتماعی و عملکرد شغلی‌شان

دارای ماهیت بازیگوشی و فکاهی است و برای فرد سرگرمی، لذت و خوشی را فراهم می‌سازد (۸). البته تفریح لزوماً شامل خنده یا شوخی نیست، بلکه در عوض شامل عناصر فعالیت، لذت، خوشی، عیاشی، خود گشودگی، تحیر، غیررسمی بودن یا حتی بازی است (۲۱). به‌طور کلی جنبه‌های تفریح در محل کار شامل عناصر اجتماعی کردن، جشن گرفتن، آزادی‌های فردی^۱ (۱۸)، نگرش‌های معطوف به تفریح در محل کار، تفریح تجربه‌شده در محل کار، شخصیت، ناهماهنگی‌های هیجانی و پیامدهای مربوط به آن (۱۶)، فعالیت‌های رسمی مفرح^۲، تعامل با همکاران^۳، حمایت مدیر از سرگرمی^۴ و مسئولیت‌های شغلی مفرح^۵ است (۲۶). فعالیت‌های رسمی مفرح شامل فعالیت‌های اجتماعی متنوعی است که خوشایندی محل کار را افزایش می‌دهد. به میزانی که مدیران به کارکنان اجازه می‌دهند و آنها را تشویق می‌کنند در کارشان فعالیت‌های مفرح داشته باشند، حمایت مدیریت از تفریح گفته می‌شود. اینکه همکاران به چه میزان با یکدیگر به‌صورت صمیمانه رفتار می‌کنند و با یکدیگر خوش‌خورندند، معاشرت با همکاران گویند. مسئولیت‌های کاری مفرح به فعالیت‌های اشاره دارد که از نظر یک فرد، لذت‌بخش و معنادار است و با علایق شخصی‌اش هم‌نواست و در نهایت آزادی‌های فردی به میزان آزادی عمل کارکنان در خصوص طراحی محیط کار، پخش موسیقی و بازی در محل کار اشاره دارد (۲۶).

نظریه ساخت و گسترش هیجانات مثبت فردریکسن^۶ (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که تأثیر مثبت حاصل از تجربه تفریح در محل کار می‌تواند مزایای بلندمدت را به‌دنبال داشته باشد. تجربه مثبت از تفریح در محل کار به افراد کمک می‌کند که خلاقانه‌تر فکر کنند، خوش‌بینانه

6. Fredrickson
7. Plester & Hutchison
8. Package
9. Black Box

1. Personal Freedoms
2. Fun Activities
3. Coworker Socializing
4. Manager Support for Fun
5. Fun Job Responsibilities

داشته باشد (۱۵). با این حال سربازان نشانه‌های افسردگی خارج از طبقه‌بندی سازمان بهداشت جهانی^۱ مانند برافروختگی همراه با درگیری، بداخلاقی، ناامیدی، مشکلات جسمی، هراس و خودزنی را نشان می‌دهند (۷). تفریح در محل کار نه تنها به کاهش استرس کمک می‌کند، بلکه گذر زمان را نیز تسریع می‌بخشد (۱۱).

در ارتش بریتانیا، ورزش از باورهای مسیحیت، تفکیک‌ناپذیر است. یک ایدئولوژی در این ارتش وجود دارد که فعالیت‌های ورزشی، سهم عمده‌ای در پرورش مردان نظامی ایفا می‌کنند. به نظر می‌رسد که ورزش، عنصر فعال‌کننده روحیه جنگاوری است (۱۲). پس از جنگ کریمه^۲ (۱۸۵۳-۱۸۵۶)، اهمیت فزاینده آموزش فیزیکی برای سلامتی و عملکرد سربازان با شکل‌گیری یگان تربیت بدنی ارتش سلطنتی^۳ تأکید شد. در سال ۱۹۴۶ میلادی، ژنرال مونت گومری^۴ تصریح کرد: «انسان هنوز اولین سلاح جنگی است و آموزش آن مهم‌ترین نکته در شکل‌گیری ارتش مبارز است». افرادی که در نیروهای مسلح قرار دارند، باید از لحاظ جسمی بتوانند به‌طور موفقیت‌آمیز در فعالیت‌های حرفه‌ای شرکت کنند که نیازمند سطح بالایی از تناسب‌اندام و آمادگی عملیاتی است (۲۲). هدف سازمان تربیت بدنی ارتش به‌عنوان سازمان نظامی، حفظ آمادگی جسمانی کارکنان ارتش است. تمام برنامه‌های تربیت بدنی ارتش به‌نحوی سامان‌دهی می‌شود که در نهایت به ارتقای قوای بدنی نیروهای ارتش منجر شود.

در سازمان‌های نظامی، موضوع اعمال قدرت بیشتر متمرکز بر اقدامات تنبیهی و ژست‌های جدی فرماندهان یا مدیران است؛ بنابراین معمولاً این‌گونه فرض می‌شود که اگر فرمانده یا مدیر بخواهد با زیردستان دوست شود و به شوخی و تفریح در محل کار بپردازد، از قدرت او کاسته

می‌شود و زیردستان از او فرمان نمی‌برند. با این حال یک سازمان هنگامی موفق است که برای اعضای خود مطلوبیت ایجاد کند و همین ویژگی، رمز وجودی آن به‌شمار می‌آید. به نظر می‌رسد سامانه‌های مکانیکی و بوروکراتیک سازمان نظامی که از زمان‌های قدیم شکل گرفته است، با تغییر و تکامل فرهنگ مردم و کارکنان، نیاز به بهبود دارد. طبق نظریه رویدادهای عاطفی ویس و کرپانزانو^۵ (۱۹۹۶) حوادثی که مردم در محل کار تجربه می‌کنند، علل مستقیم واکنش عاطفی به آن حوادث است. تفریح در محل کار می‌تواند واکنش‌های عاطفی افراد را جلب کند. وقتی افراد به‌طور مطلوب تفریح در محل کار را درک کنند، ممکن است احساسات مثبت بیشتری را تجربه کنند (۱۹). به‌علت پیامدهای مهم فردی، سازمانی و فراسازمانی که تفریح در محل کار به‌همراه دارد، مطالعه عوامل ایجادکننده آن در سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های نظامی که عامل تقویت‌کننده پیوندهای هم‌رزمی در آنها، وجود محیط کار مفرح با روابط دوستانه و صمیمانه مبتنی بر مزاح و شوخ‌طبعی بین کارکنان است، بسیار اهمیت دارد که نشان می‌دهد سازمان‌های نظامی باید رویه‌های سخت و خشن و نگرش بدبینانه به کارکنان را کنار بگذارند و جوی شاد و مفرح را فراهم کنند که در این جو، هم‌رزمان به‌خاطر یکدیگر در سازمان باقی بمانند و در زمان جنگ، به‌خاطر یکدیگر بجنگند، از این‌رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این پرسش است که عوامل مؤثر بر تفریح در محل کار در بین نیروهای نظامی سازمان تربیت بدنی ارتش کدام‌اند؟ و هریک از این عوامل تا چه حد بر تفریح در محل کار تأثیرگذار است؟

4. Field Marshall Montgomery

5. Weiss & Cropanzano

1. WHO

2. Crimean War

3. Royal Army Physical Training Corps (RAPTC)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی و پیمایشی است. این پژوهش در پی آن است که در ابتدا با روش مردم‌نگاری، الگویی به‌منظور ایجاد تفریح در محل کار در سازمان تربیت بدنی ارتش ارائه دهد و سپس در بخش کمی پژوهش، با ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته، علاوه بر آزمون اعتبار مدل، میزان تأثیر هریک از متغیرهای شناسایی‌شده در بخش کیفی پژوهش را بر تفریح در محل کار آزمون کند.

انجام تحقیق در هر سازمانی مشکل است؛ اما مطالعه سازمان نظامی احتمالاً پیچیده‌تر خواهد بود، چراکه بیشتر از سایر سازمان‌ها، ارتش دنیای مخصوص به خود را دارد، یک جزیره در میان جامعه‌ای بزرگ که ساکنان آن با یکدیگر کار و زندگی می‌کنند، دست یافتن به آن جزیره، به‌خصوص اگر کسی عضو آن جزیره نباشد، معمولاً بازی ساده‌ای برای انجام نیست (۲۳). در این پژوهش با توجه به اینکه محقق حدود ۱۸ سال در سازمان مورد مطالعه غوطه‌ور^۱ بوده (در استخدام آن سازمان است) و طنین افرادی را که در بافت مطالعه بوده‌اند از درون درک کرده (۲۷) و تعاملات روزمره کارکنان را به‌صورت نظاره‌گر فعال و نه مشاهده‌گر بی‌تفاوت می‌بیند، می‌توان از روش مردم‌نگاری استفاده کرد.

تحقیق مردم‌نگاری در زمره تحقیقات کیفی قرار دارد. یک پژوهش کیفی خوب، از نمونه‌گیری هدفمند^۲ استفاده

می‌کند (۲۷)؛ بنابراین جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل کارکنانی است که در خصوص عوامل ایجادکننده تفریح در محل کار، اطلاعات و فهم بیشتری دارند. نمونه آماری در بخش کیفی شامل ۲۳ نفر از کارکنان سازمان تربیت بدنی ارتش بودند که پس از مصاحبه با ۲۲ نفر، داده‌ها به اشباع رسید و برای اطمینان با یک نفر دیگر نیز مصاحبه صورت گرفت که در این مصاحبه داده جدید فاش نشد. از آنجا که هدف اصلی این پژوهش، ارائه الگویی از تفریح در محل کار است، داده‌های گردآوری‌شده از روش مردم‌نگاری با رویکرد تحلیل تماتیک^۳ براون و کلارک^۴ (۲۰۰۶) تحلیل شد.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل تمامی کارکنان سازمان تربیت بدنی ارتش است. نمونه‌گیری به شکل تصادفی طبقه‌بندی‌شده در ۴ طبقه نیروی زمینی، هوایی، دریایی و پدافند هوایی انجام گرفت. از آنجا که سربازان به‌صورت موقت در سربازخانه حضور دارند و درک کاملی از روابط بین فردی پیدا نخواهند کرد، از جامعه آماری کنار گذاشته شده و صرفاً به پخش پرسشنامه در بین کارکنان پایور اکتفا شد. در مطالعاتی که به روش معادلات ساختاری انجام می‌گیرد، حجم نمونه معمولاً از فرمول $5q \leq n \leq 15q$ محاسبه خواهد شد که در فرمول بالا q تعداد پرسش‌های پرسشنامه و n اندازه نمونه است. توزیع نمونه آماری پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. توزیع نمونه آماری پژوهش

طبقات جامعه آماری	حجم نمونه (نفر)	درصد فراوانی داده‌های هر طبقه
نیروی زمینی	۱۸۷	۵۰
نیروی هوایی	۹۹	۲۶
نیروی دریایی	۵۷	۱۵
پدافند هوایی	۳۴	۹
جمع کل	۳۷۷	۱۰۰

شد. پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ تعیین شد که میزان آن در جدول ۲ آمده است.

روایی پرسشنامه به دو روش محتوایی با تأیید کارشناسان و صاحب‌نظران مربوطه و سازه با استفاده از الگوی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار AMOS 22 تأیید

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ مربوط به پایایی پرسشنامه

ردیف	نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	تفریح در محل کار	فعالیت‌های تفریحی رسمی
		حمایت مدیریت از تفریح
		مسئولیت‌های شغلی مفرح
		آزادی‌های فردی
		معاشرت با همکاران
۲	عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی مثبت
		روابط بین فردی
۳	عوامل سازمانی	عوامل شغلی مثبت
		ساختار سازمانی
		فرهنگ سازمانی
۴	عوامل برون سازمانی	فعالیت‌های فراغت بیرونی
		توازن بین کار و زندگی

نتایج و یافته‌های تحقیق

پس از مطالعه و بررسی پیشینه پژوهش و همچنین مصاحبه و مشاهدات صورت گرفته در سازمان تربیت بدنی ارتش، پنج بعد (فعالیت‌های تفریحی رسمی، حمایت مدیریت از تفریح، مسئولیت‌های شغلی مفرح، آزادی‌های فردی و معاشرت با همکاران) به‌منظور تفریح در محل کار شناسایی و تعیین شد. در ادامه با استفاده از روش‌های مصاحبه، مشاهده مشارکتی و نظاره تعاملات روزانه کارکنان، سعی در شناسایی عوامل ایجادکننده تفریح در محل کار در سازمان مورد مطالعه شد که ابتدا بخشی از روایت مردم‌نگاری مربوط به یافته‌ها بیان می‌شود، سپس با استفاده از روش تحلیل تماتیک به مفهوم‌سازی، مقوله‌بندی، سازمان‌دهی و الگوسازی موضوعی در مورد تفریح در محل کار پرداخته خواهد شد.

در سده‌های اخیر، اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف، مدرنیته و توسعه همه‌جانبه سازمان‌ها از طرف

دیگر، تفریح و سرگرمی انسان‌ها را به‌طور چشمگیری کاهش داده و سبب ایجاد بیماری‌های همچون افسردگی و انزوا شده است. مطالعه عمیق و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌طور قطع می‌تواند ابعاد تفریح در محل کار را تبیین کند. به اعتقاد خیلی از کارکنان وجود افراد شوخ‌طبع در محیط کار موجب تفریح و سرگرمی دیگر کارکنان می‌شود. یکی از کارکنان می‌گوید: «بعضی‌ها این‌قدر شوخ‌طبع‌اند که تا اونا رو می‌بینی خنده رو لبث جاری می‌شه». یکی دیگر از کارکنان نیز می‌گوید «بعضی‌ها از صبح که می‌آیند سرکار مثل برج زهرمار هستند، اصلاً نمی‌شود آن‌ها را تحمل کرد». مثبت‌گرایی، آشنایی خوشبختی است، وجود تفکر مثبت در محیط کار و دوری از افکار منفی موجب می‌شود محیط کار مفرح و شاد باشد. یکی از کارکنان می‌گوید: «بعضی‌ها این‌قدر ناامیدند و تفکر منفی دارند که آدم یاد کارتون گالیور می‌افته». با انجام مشاهدات صورت گرفته در میدان پژوهش مشخص گردید

صداقت، رعایت ادب و احترام، خوش خلق و شوخ طبع بودن موجب ایجاد جوی مفرح و شاد بین آنها می‌شود. نظر یکی کارکنان به این صورت است: «با کسی که به او اعتماد داشته باشم، شوخی می‌کنم».

از گفته‌های کارکنان این‌گونه برمی‌آید که تقسیم کار عادلانه، زمان کار منعطف و طراحی محیط کار بر تفریح در محل کار تأثیر مستقیم دارد. یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: «من حاضرم صبح‌ها دو ساعت دیر پیام ولی بعد از ظهر تا هر وقت که بخواهند کار کنم، واقعاً مرگم می‌آد ساعت ۷ پیام سر کار» و یکی دیگر از کارکنان از اینکه محل کارش با سلیقه خودش رنگ‌آمیزی و چیدمان شده است، احساس بسیار خوبی داشت. با مشاهدات انجام گرفته مشخص شد که فرهنگ سازمانی و استراتژی‌های سازمان بر تفریح در محل کار تأثیر دارد. در مدیریت‌ها و دوایری که فرهنگ مثبت و مبتنی بر مشارکت و همکاری حاکم بود، کارکنان جو مفرحی را تجربه می‌کردند. با توجه به اینکه بیشتر کارکنان سازمان مورد مطالعه در خانه‌های سازمانی ساکن هستند و در ساعات غیراداری نیز روابط اغلب صمیمانه و دوستانه‌ای بین کارکنان، همسران و فرزندان‌شان برقرار است، از گفته‌های کارکنان این‌گونه برمی‌آید که فعالیت‌های ورزشی - تفریحی بیرون از محل کار نیز می‌تواند این احساس را در آنها ایجاد کند که محیط کارشان، محیطی مفرح است. یکی از کارکنان می‌گوید: «شب‌ها با چند نفر از همکاران و فرزندانمان در سالن ورزشی واقع در کوی سازمانی، فوتبال بازی می‌کنیم. واقعاً این کار تو روحیه خودمون و فرزندانمون خیلی تأثیر داره». در سازمان تربیت بدنی ارتش، به مناسبت‌های مختلف جشن‌هایی برای خانواده کارکنان برگزار می‌شد و کارکنان به همراه خانواده در آن شرکت می‌کردند. به اعتقاد بیشتر مصاحبه‌شوندگان، برگزاری این جشن‌ها موجب می‌شد که

که خودگشودگی نیز موجب تفریح در محیط کار می‌شود و برعکس پنهان کردن تفکرات و احساسات واقعی منجر به عدم نشاط و تفریح در محیط کار خواهد شد. به اشتراک گذاشتن اطلاعات موجب اعتماد در افراد شده و آنها احساس ارزشمند بودن می‌کنند، کلمن^۱ معتقد است زمانی که شما (مدیران) با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌کنید، از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهید کرد. اگر شما مدیران این کار را انجام ندهید، افراد احساس می‌کنند که چرخ‌دنده ماشین هستند و شاد نخواهند بود (۴).

پژوهش‌های مختلف عوامل تأثیرگذار بر چرایی جنگیدن نیروهای رزمنده را انسجام گروهی، روحیه، دوستی و ادامه جنگ به‌خاطر هم‌رزم^۲ عنوان کرده‌اند. شباهت در نگرش، ارزش‌ها، علایق و رفتار و به میزان کمتر، شباهت‌های جمعیت‌شناختی و شباهت شغلی از عواملی است که می‌تواند بر تفریح در محل کار تأثیرگذار باشد. یکی از کارکنان می‌گوید: «آدم معمولاً با همشهری و هم‌زبان خودش راحت‌تر می‌تونه شوخی کنه آخه زبون همو بهتر می‌فهم». یکی دیگر از کارکنان معتقد بود: «من با هم‌دوره‌های خودم خیلی راحت‌تر شوخی و تفریح می‌کنم». بنا به مشاهدات انجام گرفته، حفظ احترام یکدیگر بر تفریح در محل کار اثر مثبت دارد. افرادی که احترام همدیگر را رعایت می‌کنند، بیشتر می‌توانند با هم به شوخی و تفریح بپردازند و از کنار با هم بودن لذت ببرند. یکی از کارکنان در این خصوص می‌گوید: «من با کسی شوخی می‌کنم که احترام سرش بشود و از لودگی و بی‌حرمتی خیلی بدم می‌آید. با کسی که بخواهد به شخصیتم توهین کنه، شوخی نمی‌کنم و دوست ندارم با این‌جور افراد همکار باشم». همچنین بنا به اظهار کارکنان، دارا بودن برخی ویژگی‌های مثبت شخصیتی مانند قابل اعتماد بودن،

کارکنان و خانواده آنان روابط صمیمانه‌ای با یکدیگر برقرار کنند و احساس شادمانی بیشتری داشته باشند. در واقع برنامه‌های مفرح خارج از سازمان موجب ایجاد سرگرمی و لذت آنها از کارشان می‌شود. یکی از مسائل مهمی که بیشتر کارکنان سازمان مورد مطالعه با آن مواجه‌اند، مأموریت‌های مختلف است که در روحیه همسران و فرزندان آنها بسیار تأثیرگذار است. معمولاً به علت عدم برقراری تعادل و توازن بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی، کارکنان نمی‌توانند اوقات بیشتر و باکیفیتی را به فرزندان خود اختصاص دهند و همین مورد موجب به وجود آمدن نوعی تضاد و تعارض در روابط درون خانوادگی می‌شود. یکی از کارکنان بر این باور است که: «همش که کار نیست، ما هم خانواده داریم، همش مأموریت، واقعاً بعضی مواقع نمی‌شه برا زندگی برنامه‌ریزی

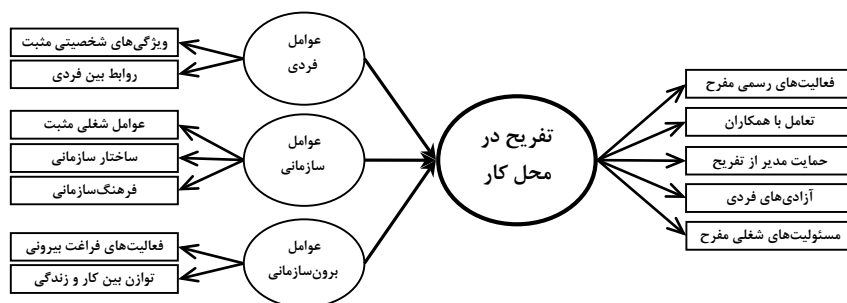
کنم». همچنین به علت مشکلات اقتصادی موجود، اجبار به انجام شغل دوم توسط برخی کارکنان سازمان مورد مطالعه نیز فرصت تفریح در محل کار را از آنها گرفته بود. تم‌های یافت‌شده در این پژوهش به صورت سلسه‌مراتبی در سه سطح تحلیل، سازماندهی شدند. در سطح اول، کدهایی قرار دارند که از طریق مجموعه داده‌ها شناسایی شدند. در سطح دوم، زیرتم‌ها قرار دارند که در این سطح، کدهای مختلفی به علت دارا بودن معانی مشترک، با یکدیگر ترکیب می‌شوند و در سطح سوم، تم‌های اصلی قرار دارند که مقداری نامحسوس، عمومی‌تر و انتزاعی‌ترند. مهم‌ترین کدها و مفاهیم حاصل از تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها که مؤثرترین عوامل ایجادکننده تفریح در محل کارند، در قالب جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. تحلیل تماتیک داده‌های بخش کیفی

تم اصلی	زیر تم‌ها	کدها	نمونه‌ای از توصیف‌ها
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی	شوخ طبعی	شوخ طبع بودن موجب ایجاد جو مفرح در کار می‌شود.
		مثبت‌گرایی	تفکر مثبت موجب ایجاد حس خوب در محل کار می‌شود.
	روابط بین فردی	خودگشودگی	خودگشودگی، به همکاران انرژی مثبت می‌دهد.
		شباهت	کارکنانی که رفتاری مشابه دارند، از کنار هم بودن لذت می‌برند.
عوامل سازمانی	عوامل شغلی مثبت	احترام	احترام، اساس برقراری رابطه خوب است.
		اعتماد	بدون اعتماد، هیچ رابطه‌ای برقرار نمی‌شود.
		تقسیم کار عادلانه	عدالت ادراک شده موجب لذت کارکنان از کار می‌شود.
	ساختار سازمانی	زمان کار منعطف	سامان‌دهی مناسب زمان کار از استرس و فشار روانی می‌کاهد.
		طراحی محیط کار	خوشایندسازی محیط کار موجب لذت کارکنان از کار می‌شود.
		تفویض اختیار	اختیارات بیشتر زیردستان، رضایت آنها را افزایش می‌دهد.
عوامل برون سازمانی	فرهنگ سازمانی	فرمانده تحول‌گرا	لزوم انتصاب فرماندهانی که وضع موجود را متحول کنند.
		جو حمایتی	نگرش مثبت به مقوله تفریح در سازمان.
	فعالیت‌های فراغت بیرونی	فعالیت‌های ورزشی-تفریحی	فعالیت‌های ورزشی کارکنان در بیرون از محل کار.
		جشن‌های سازمانی	برنامه‌های مفرح بیرونی سازمان موجب نشاط کارکنان می‌شود.
عوامل برون سازمانی	توازن بین کار و زندگی	تعادل بین کار و زندگی شخصی	متعادل بودن کار و زندگی موجب رضایت‌مندی می‌شود.

در نهایت با توجه به موارد عنوان‌شده، مدل مفهومی

پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش

به‌صورت زیر تدوین شد:

فرضیه ۱: عوامل فردی بر تفریح در محل کار تأثیر دارد.

فرضیه ۲: عوامل سازمانی بر تفریح در محل کار تأثیر

دارد.

فرضیه ۳: عوامل برون‌سازمانی بر تفریح در محل کار

تأثیر دارد.

با توجه به عوامل تأثیرگذار بر تفریح در محل کار که

در بخش کیفی پژوهش حاصل شد، پرسشنامه

محقق‌ساخته‌ای طراحی و بین نمونه آماری توزیع شد. از

بین پاسخ‌دهندگان ۱۷۷ نفر (۴۷ درصد) از نیروی زمینی،

۹۶ نفر (۲۵ درصد) نیروی هوایی، ۶۱ نفر (۱۶ درصد)

نیروی دریایی و ۴۳ نفر (۱۲ درصد) پدافند هوایی هستند.

از نظر تحصیلات، بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به

لیسانس با تعداد ۲۰۴ نفر (۵۴ درصد) و از نظر سابقه کاری،

بیشترین گروه مربوط به ۱۱-۱۵ سال به تعداد ۱۶۳ نفر

(۴۳ درصد) است.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-

اسمیرنوف استفاده شد. نتایج جدول ۴ بیانگر آن است که

با عنایت به اینکه سطح معناداری آزمون بیشتر از ۰/۰۵

است، داده‌های پژوهش توزیع نرمال دارد.

جدول ۴. آزمون نرمال بودن داده‌های عوامل ایجادکننده تفریح در محل کار

شاخص	تعداد داده‌ها	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فعالیت‌های تفریحی رسمی	۳۷۷	۰/۱۸۳	توزیع نرمال است.
مسئولیت‌های شغلی مفرح		۰/۱۳۷	
آزادی‌های فردی		۰/۱۳۳	
حمایت مدیریت از تفریح		۰/۱۱۴	
معاشرت با همکاران		۰/۶۳	
ویژگی‌های شخصیتی مثبت		۰/۱۳۴	
روابط بین فردی		۰/۱۲۲	
عوامل شغلی		۰/۶۱	
ساختار سازمانی		۰/۴۸	
فرهنگ سازمانی		۰/۵۴	
فعالیت‌های فراغت بیرونی		۰/۶۱	
توازن بین کار و زندگی		۰/۱۸۱	

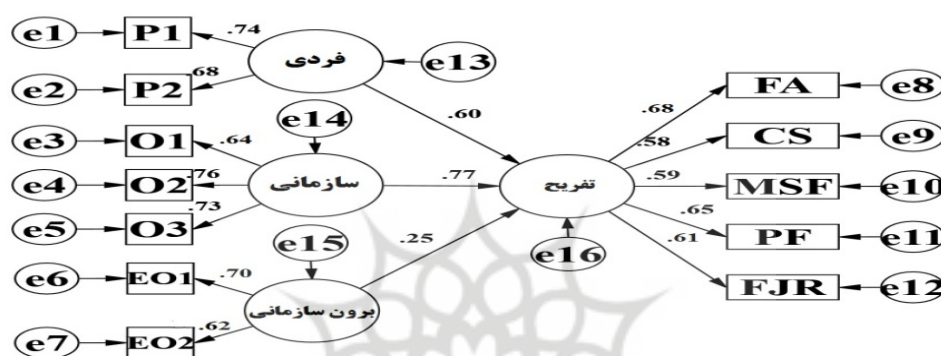
برای آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار AMOS 22، ابتدا برازش الگوی معادلات ساختاری آزمون شد که با توجه به مقادیر جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌ها مقادیر قابل قبولی دارند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگوی ساختاری

نام الگو	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	IFI
الگوی ساختاری	۱/۹	۰/۰۴۸	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۱
برازش مناسب	<۳	<۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹

در شکل ۲ الگوی معادلات ساختاری پژوهش آورده

شده است.



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری پژوهش

براساس نتایج الگوی معادلات ساختاری، فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند که نتایج آزمون فرضیه‌ها در ادامه آورده شده است. فرضیه ۱: عوامل فردی بر تفریح در محل کار، مثبت و معنادار است. نتایج آزمون در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتیجه آزمون فرضیه اول

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب بتا	P	نتیجه
فرضیه ۱	عوامل فردی → تفریح در محل کار	۰/۶۰۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

فرضیه ۲: عوامل سازمانی بر تفریح در محل کار تأثیر

دارد.

با عنایت به نتایج داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر عوامل سازمانی بر تفریح در محل کار، مثبت و معنادار است. نتایج آزمون در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. نتیجه آزمون فرضیه دوم

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب بتا	P	نتیجه
فرضیه ۲	عوامل سازمانی → تفریح در محل کار	۰/۷۷۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

با عنایت به نتایج داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها،

فرضیه ۳: عوامل برون‌سازمانی بر تفریح در محل کار تأثیر دارد.

فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر عوامل برون‌سازمانی بر تفریح در محل کار، مثبت و معنادار است. نتایج آزمون در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. نتیجه آزمون فرضیه سوم

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب بتا	P	نتیجه
فرضیه ۳	عوامل برون‌سازمانی → تفریح در محل کار	۰/۲۵۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

تأثیرگذارند. در حقیقت وجود افراد شوخ‌طبع می‌تواند بر تفریح در محل کار مؤثر باشد، زیرا این‌گونه افراد در سازمان مورد مطالعه به شوخی و مزاح با سایر کارکنان می‌پردازند و جوی مفرح و شاد را در سازمان به‌وجود می‌آورند. خودگشودگی و وجود نگرش مثبت کارکنان نیز بر تفریح در محل کار تأثیر دارد، افرادی که مدام ساز مخالف کوک کرده و سیگنال منفی ارسال می‌کنند، از نظر کارکنان موجب تخریب تفریح در محل کار می‌شوند. وجود شباهت بین کارکنان بر تفریح در محل کار تأثیر دارد؛ خواه این شباهت ظاهری باشد یا شباهت در نگرش و رفتار. کارکنانی که از درجه نظامی، نیرو، رسته، سن، سنوات خدمتی و ... یکسانی برخوردار باشند یا در دوره‌های مختلف ورزشی-آموزشی (تکاور، چتربازی، کماندو، کوهستان، تیراندازی و ...) به‌اصطلاح «هم‌دوره» بوده‌اند، بیشتر به تفریح در محل کار می‌پردازند و خاطرات شیرین بیشتری دارند تا از کنار هم بودن لذت می‌برند. وجود احترام و اعتماد متقابل بین کارکنان سازمان مورد مطالعه زمینه‌ساز تفریحات سالم چه در داخل و خارج سازمان است. با عنایت به اینکه بیشتر کارکنان این سازمان و دیگر سازمان‌های نظامی در خانه‌های سازمانی ساکن هستند (پیوند عمیق محل سکونت

هدف نهایی پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر تفریح در محل کار در سازمان تربیت بدنی ارتش بود. به همین منظور، محقق با استفاده از روش مردم‌نگاری و تحلیل مشاهده‌ها و مصاحبه‌ها به روش تحلیل تماتیک، عوامل کلی تأثیرگذار بر تفریح در محل کار را در سازمان مورد مطالعه شناسایی کرد، سپس به‌وسیله پرسشنامه محقق‌ساخته و توزیع آن بین نمونه آماری، تأثیر هریک از متغیرهای شناسایی‌شده بر متغیر تفریح در محل کار بررسی شد. پس از مطالعه و بررسی پیشینه پژوهش و همچنین مصاحبه و مشاهدات صورت‌گرفته در سازمان تربیت بدنی ارتش، پنج بُعد (فعالیت‌های تفریحی رسمی، حمایت مدیریت از تفریح، مسئولیت‌های شغلی مفرح، آزادی‌های فردی و معاشرت با همکاران) جهت تفریح در محل کار شناسایی و تعیین شد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های مک داول (۲۰۰۴)، کارل و همکاران (۲۰۰۷)، فلوگ وولف (۲۰۰۸) و توز و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

نتایج به‌دست‌آمده از بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل فردی بر ایجاد تفریح در محل کار

با محل کار کارکنان)، احترام و اعتماد متقابل بین کارکنان، فعالیت‌های مفرح مشترک حتی بین همسران و فرزندان آنها را تسهیل و تسریع می‌بخشد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های کارل و همکاران (۲۰۰۷) و زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

همچنین نتایج به‌دست‌آمده از بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل سازمانی بر ایجاد تفریح در محل کار تأثیرگذارند. در سازمان تربیت بدنی ارتش در یگان‌هایی که مدیرانی از تفریح در محل کار حمایت کرده، به کارکنان زیردست اختیار و آزادی عمل بیشتری می‌دهند و کار را بین کارکنان به‌صورت عادلانه تقسیم می‌کنند، کارکنان تفریح در محل کار را تجربه خواهند کرد. در سازمان‌های نظامی فعالیت‌های کارکنان از ورود تا خروج آنها از سازمان برابر یک برنامه «سین» انجام می‌پذیرد، لیکن در سازمان مورد مطالعه به‌دلیل ماهیت فعالیت آن، از زمان کار منعطف‌تری برخوردارند و مدتی از زمان کار کارکنان در خارج از ساعت اداری و در دیگر سازمان‌ها سپری می‌شود که این امر بر تفریح در محل کار تأثیر دارد. همچنین کارکنانی که محیط کار را به‌دلخواه خود می‌چینند و این امکان برای آنان وجود دارد که از وسایل ورزشی و مفرح (میز پینگ‌پنگ، دارت و ...) در محل کار خود استفاده کنند، بیشتر احساس تفریح و سرگرمی در محل کار دارند و از کار در چنین محیطی لذت بیشتری خواهند برد.

در ضمن نتایج به‌دست‌آمده از بخش کیفی پژوهش نشان از تأثیر عوامل برون‌سازمانی بر ایجاد تفریح در محل کار دارد. همان‌طور که عنوان شد بیشتر کارکنان سازمان مورد مطالعه مانند دیگر یگان‌های ارتش در کوی سازمانی سکونت دارند و در حقیقت خانه و محل کار با همدیگر تنیده شده و به‌نوعی کوی‌های سازمانی یک پادگان در مجاورت پادگان اصلی است که کارکنان در آنجا نیز همدیگر

را ملاقات می‌کنند، حتی با حفظ احترامات نظامی البته بدون یونیفرم. انجام فعالیت‌های ورزشی در ساعات غیراداری و برگزاری جشن‌های سازمانی به مناسبت‌های مختلف (روز ارتش، اعیاد مذهبی و ...) در کوی سازمانی بر تفریح در محل کار تأثیر دارد. متأسفانه با توجه به تورم و مشکلات اقتصادی موجود، برخی کارکنان به شغل دوم روی آورده‌اند که این امر فرصت تفریح و سرگرمی را در ساعات غیراداری و حتی در ساعات اداری و محل کار (خستگی مفرط به دلیل انجام شغل دوم) برای کارکنان از بین خواهد برد. کارکنانی که مایحتاج اولیه زندگی خود را به‌دشواری تأمین می‌کنند، حتی فکر تفریح به ذهن آنان خطور نخواهد کرد؛ بنابراین تعادل بین کار و زندگی و عدم پرداختن به شغل دوم بر تفریح در محل کار تأثیر دارد.

نتایج به‌دست‌آمده از بخش کمی پژوهش نشان می‌دهد که عوامل فردی به میزان ۰/۶۰، عوامل سازمانی به میزان ۰/۷۷ و عوامل برون‌سازمانی به میزان ۰/۲۵ بر تفریح در محل کار تأثیر دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، به‌منظور ترویج و تقویت تفریح در سازمان تربیت بدنی ارتش پیشنهاد می‌شود:

۱. در استخدام اولیه یا حتی پذیرش کارکنان از سایر یگان‌های ارتش دقت بیشتری شود که کارکنانی انتخاب و جذب شوند که مثبت‌گرا و شوخ‌طبع بوده و از صفات اخلاقی نیکویی برخوردار باشند. مدیران سازمان نیز از بین کارکنانی انتخاب شوند که از تفریح در محل کار حمایت کرده و در سیاستگذاری‌ها و تعیین اهداف، راهبردها و ارزش‌های محوری سازمان به تفریح و سرگرمی کارکنان در محیط کار توجه ویژه کنند.

۲. تا حد امکان کارکنان بتوانند محل کار را به سلیقه خود طراحی و چیدمان کنند و از وسایل ورزشی مفرح و سرگرم‌کننده در محیط کار بهره ببرند. زمان کار کارکنان تا حدی که موجب هرج‌ومرج نشود و برای

با شرکت در این‌گونه فعالیت‌ها به تفریح و سرگرمی بپردازند.

ارتش به‌عنوان یک آبرسازمان دارای یگان‌های مختلف اعم از پایگاه‌های هوایی، مناطق دریایی، یگان‌های زرهی، توپخانه، موشکی، پدافند هوایی و ... است که به‌طور یقین مرزهای تفریح در محل کار در این یگان‌ها کاملاً متفاوت خواهد بود، ازاین‌رو به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با انجام مطالعات عمیق مردم‌نگاری به شناسایی ابعاد تفریح در محل کار در سایر یگان‌های ارتش نیز بپردازند.

سازمان چالش‌های جدی به‌همراه نداشته باشد، منعطف شده و کارکنان بتوانند آن را به‌درستی مدیریت کنند. ۳. سازمان می‌بایست به بهانه مناسب‌های مختلف در سازمان و کوی سازمانی برای کارکنان و خانواده آنان جشن‌های سازمانی برگزار کند. برگزاری مسابقات ورزشی ویژه همسران و خانواده آنان، پیاده‌روی خانوادگی و ... از دیگر اقدامات مؤثری است که سازمان باید به آن اهتمام ورزد. همچنین سازمان می‌بایست امکان استفاده رایگان و مناسب کارکنان و خانواده‌شان از مکان‌ها و فضاهای ورزشی و تفریحی سازمانی و فراسازمانی را فراهم سازد تا کارکنان

منابع و مآخذ

۱. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و حق‌گویان، زلفا. (۱۳۸۸). «شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم»، مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۲، ص ۴۸-۳۵.
2. Bolton, S. C., & Houlihan, M. (2009). Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6), pp: 556-568.
3. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), pp: 77-101.
4. Chan, S. C. (2019). Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), pp: 319-333.
5. Clancy, M., & Linehan, C. (2019). Modelling the subjective experience of fun at work, *Employee Relations*, 41(3), pp: 520-537.
6. Finnegan, A., Finnegan, S., Thomas, M., Deahl, M., Simpson, R. G., & Ashford, R. (2014). The presentation of depression in the British Army. *Nurse education today*, 34(1), pp: 83-91.
7. Finnegan, L. C. A., Finnegan, S., McGee, P. P., Srinivasan, L. C. R. M., & Simpson, C. R. (2010). Predisposing factors leading to depression in the British Army. *British journal of nursing*, 19(21), pp: 1355-1362.
8. Fluegge-Woolf, E. R. (2008). Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. University of Florida.
9. Fluegge-Woolf, E. R. (2014). Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), pp: 682-705.
10. Ford, R. C., McLaughlin, F. S., & Newstrom, J. W. (2003). Questions and Answers about Fun at Work. *Human Resource Planning*, 26(4), pp: 18-33.

11. Georganta, K., & Montgomery, A. (2018). Workplace fun: a matter of context and not content. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/QROM-06-2017-1541>.
12. Giulianotti, R., & Armstrong, G. (2011). Sport, the Military and Peacemaking: history and possibilities. *Third World Quarterly*, 32(3), pp: 379-394.
13. Gossett, E. W., & Harms, P. D. (2018). Pain in the Civilian and Military Workplace, In *Occupational Stress and Well-Being in Military Contexts* (pp. 157-186). Emerald Publishing Limited.
14. Han, H., Kim, W., & Jeong, C. (2016). Workplace fun for better team performance: Focus on frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7), pp: 1391-1416.
15. Hawkins, S. A et al (2018). Measuring Job Performance in the Army: Insights from Evidence on Civilian Stress and Health. In *Occupational Stress and Well-Being in Military Contexts*, Volume 16, pp: 49-68. Emerald Publishing Limited.
16. Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Harland, L. (2007). Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers' attitudes toward fun. *Journal of Health & Human Services Administration*, 29(4). pp: 409-447.
17. Lätsch, A. (2017). Do perceived helpfulness and competition in classroom contexts moderate or mediate the association between perceived stress and socio-emotional strengths and difficulties from early to middle adolescence? *Learning and Individual Differences*, 58, pp: 31-40.
18. McDowell, T. (2004), Fun at work: scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes, Doctoral dissertation, Alliant International University, Alhambra, CA, Dissertation Abstracts International, Vol. 65, p. 6697.
19. Michel, J. W., Tews, M. J., & Allen, D. G. (2019). Fun in the workplace: A review and expanded theoretical perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), pp: 98-110.
20. Müceldili, B., & Erdil, O. (2016). Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, pp: 304-312.
21. Plester, B., & Hutchison, A. (2016). Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations*, 38(3), pp: 332-350.
22. Sanderson, P. W., Clemes, S. A., Friedl, K. E., & Biddle, S. J. H. (2018). The association between obesity related health risk and fitness test results in the British Army personnel, *Journal of Science and Medicine in Sport*, 21(11), pp: 1173-1177.
23. Soeters, J., Shields, P. M., & Rietjens, S. (Eds.). (2014). *Routledge handbook of research methods in military studies*. Routledge.
24. Tews, M. J., & Noe, R. A. (2019). Does training have to be fun? A review and conceptual model of the role of fun in workplace training. *Human Resource Management Review*, 29(2), pp: 226-238.

25. Tews, M. J., Michel, J. W., & Bartlett, A. (2012). The Fundamental Role of Workplace Fun in Applicant Attraction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), pp: 105-114.
26. Tews, M. J., Michel, J., Xu, S., & Drost, A. J. (2015). Workplace fun matters... but what else? *Employee Relations*, 37(2), pp: 248-267.
27. Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. John Wiley & Sons, p: 3.
28. Tsaor, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, pp: 131-140.



An Explanation of Factors Affecting Fun in Workplace with an Ethnography Approach

Ebrahim Mohammadzadeh*¹ - Mahmoud Goodarzi²-Seyed Nasrollah Sajjadi³- Majid Jalali Farahani⁴

1.PhD Student of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Alborz Campus, University of Tehran, Tehran, Iran 2,3 Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran4. Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: 2019/06/10;Accepted: 2019/09/03)

Abstract

Fun in workplace means "any social, interpersonal, or task activities at work of a playful or humorous nature which provide an individual with amusement, enjoyment, or pleasure". The aim of this study was to identify those factors affecting fun in workplace in Army Physical Education Organization. The study type was developmental and mixed and ethnography methodology (a qualitative method) was used to extract factors. The statistical population consisted of all employees of Army Physical Education Organization. The sample size was determined by the structural equation modeling ($5q \leq n \leq 15q$) formula. In the quantitative section, a researcher-made questionnaire was used to approve the model extracted from the qualitative section. With regard to the items of the questionnaire, 377 subjects were selected as the sample and the questionnaires were distributed among them. The reliability of the questionnaire was approved through Cronbach alpha and its content and construct validity was approved with structural equation modeling. The data were analyzed with a thematic analysis approach. The results of the qualitative section showed that fun in the workplace had 5 facets: formal fun, managers' support of fun, fun job responsibilities, personal freedoms and coworker socializing. Personal, organizational and extra-organizational factors played a role in making fun in workplace. The results of the quantitative section showed that personal factors with 0.60, organizational factors with 0.77 and extra-organizational factors with 0.25 affected fun in workplace. Based on these results, it can be stated that positive effect resulting from experiencing fun in the workplace can have long-term benefits and fun environments are the key to enhanced motivation and productivity of employees.

Keywords

Army, ethnography, fun, sport.

* Corresponding Author: Email: I.Mohammadzadeh@ut.ac.ir ; Tel: +989125206939