

Development of physical education teachers' leisure time based on the approach of improving human resources in school environments

Mohammad Rouhani¹, Kamelia Abdi^{2*}, Seyed Mohammad Ali Mir Hosseini³ & Amir Kazemi⁴

Received: 12/12/2020

صفحات: ۲۱۹-۱۹۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

Accepted: 03/02/2021

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۵

Abstract

Today, improving human resources as one of the main strategies to achieve human capital and adapt to change, is considered as a competitive advantage of organizations and has a special strategic importance and place in the survival and development of the organization. Teachers, as one of the most important elements of any country's education system, need continuous improvement in order to perform well. To adapt to operational goals, environmental change and organizational development, organizations continuously develop and improve four human resources variables: the use of new technologies, equipment, laws and regulations, and the organizational cultural space. Under such circumstances, education has undergone fundamental changes and the main challenge in today's world is not to be excluded from global competition, they are involved in the continuous process of change to be able to withstand the problems and opportunities of complex and changing environment. It was used to eliminate shortcomings and deficiencies. Undoubtedly, the expansion of teachers' leisure time today plays an important role in improving their performance. Lack of regular

1. PhD Student of Sport Management, Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author). Email: abdi_k@yahoo.com

3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

4. Assistant Professor, Department of Executive Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

procedures to improve the leisure time of physical education teachers has led to the lack of regular and coherent activities regarding the leisure time of physical education teachers. Undoubtedly, improving the leisure time of physical education teachers due to their job nature can have more effects on their job performance compared to teachers. However, in the existing policies and programs in education, as well as in schools, there are no coherent and systematic procedures regarding the development of physical education teachers' leisure time. This issue has caused the level of leisure time of physical education teachers to not be in a good condition, which has caused problems in this regard. As mentioned, the use of leisure activities (both in terms of physical and sports activities and in terms of social, cultural and artistic) leads to improved human resource performance and is itself a step towards improving human resources. Therefore, the present study intends to develop the leisure time of physical education teachers (using the human resource improvement model) to see better performance of these teachers. Under such circumstances, education has undergone fundamental changes and the main challenge in today's world is not to be excluded from global competition, to be involved in the continuous process of change to be able to withstand the problems and opportunities of the environment. Used complex and variable to eliminate shortcomings and deficiencies. On the other hand, the vision of the document of fundamental transformation of education in the field of leadership and management system is expressed as follows: "Leadership and management education system in the 20-year horizon of the country, an efficient, effective and perfectionist system, based on The superior share of human resources with excellent capabilities at the level of the Islamic Republic of Iran in the region, learner, justice-oriented and participatory, believer, adorned with the virtues of Islamic ethics, agent of righteous action, transcendent and transformative, revolutionary, Is futuristic, wise, committed, honest, insightful and truthful. Achieving this requires future human resources. Therefore, in order to achieve this ideal goal, education needs to train and improve human resources in accordance with the future strategic position. One of the factors that can lead to the improvement of resources in education is the leisure of human resources. Many studies have examined the role of leisure time in improving human resources. The aim of this study was to Development of physical education teachers' leisure time based on the approach of improving human resources in school environments. The present study was of the mixed type. The statistical population of the present study in the qualitative section included experts familiar with the subject of research. Also, the statistical population in the quantitative research section included the country's physical education teachers. The research tools included semi-structured interviews and a researcher-made questionnaire designed according to the objectives and

method of the research. The entire process of analyzing the present research data was performed in SPSS and AMOS software. The results of the present study showed that the component of individual improvement, moral improvement, social and cultural improvement, organizational improvement, professional improvement and educational improvement were identified as effective factors as leisure development components. Finally, using the structural modeling method, the conceptual model of the research was drawn. The results showed that after calculating the corresponding T value of each factor, it was determined that all the developmental leisure frameworks of physical education teachers have a significant effect. According to the results, it was found that there are eight categories of factors explaining the development of teachers' leisure time with the use of resource improvement. Then, based on the power of influence and dependence, there will be four groups of identifiable elements, which are: The first group (autonomous): These components are almost separated from the system, because they have weak connections to the system, which in the case There is no component study in this group. The second group (dependent): the dimensions of this area are mainly the results of the model that many factors are involved in creating them and they themselves can less pave the way for other components. The individual improvement component is in this group. Group 3 (link): The components that are in this area are not stable, any change that occurs on them, affects both themselves and other components. The components of leisure development, moral improvement, social and cultural improvement, organizational improvement, professional improvement and educational improvement are called connectivity. Group 4 (independent): These components are located at the lowest level of the chart. These components, along with the link components, are the key that forms the basis of the model and must be considered in the first place to get the system up and running. There is no component in this study in this group. On the other hand, according to the results of the present study on the importance of organizational improvement, it is suggested that the structure of schools be improved in order to provide and carry out activities related to the development of physical education teachers' leisure time. Also, according to the results of the present study on the importance of professional improvement, it is suggested that by creating a coordination between job activities and leisure activities, to provide conditions for improving the job performance of physical education teachers through these activities.

Keywords: Leisure, Improvement, Human Resources, Individual Improvement

توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی بر اساس رویکرد بهسازی منابع انسانی در محیط های مدرسه

محمّد (رومانی)^۱، کاملیا عبدی^{۲*}، سیدمحمّدعلی میرمسنینی^۳، امیر کاظمی^۴

چکیده

روش پژوهش حاضر از نوع آمیخته بود. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان آگاه به موضوع پژوهش بودند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل معلمان تربیت بدنی کشور بودند. ابزار پژوهش شامل مصاحبه های نیمه ساختارمند و پرسشنامه محقق ساخته ای بود که با توجه به اهداف و روش پژوهش، طراحی گردیده بود. تمامی روند تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر در نرم افزارهای اس پی - اس اس و آیموس انجام گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه بهسازی فردی، بهسازی اخلاقی، بهسازی اجتماعی و فرهنگی، بهسازی سازمانی، بهسازی حرفه ای و بهسازی آموزشی از مؤلفه های توسعه اوقات فراغت به عنوان عوامل مؤثر مشخص گردید. در نهایت با استفاده از روش مدل سازی ساختاری مدل مفهومی پژوهش ترسیم گردید. نتایج پژوهش نشان داد که پس از محاسبه مقدار تی مربوطه هر عامل مشخص گردید که تمامی چارچوب توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش تأثیر معناداری را دارند.

کلمات کلیدی: اوقات فراغت، بهسازی، منابع انسانی، بهسازی فردی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

Email: abdi_k@yahoo.com

* (نویسنده مسئول)

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

۴. استادیار گروه مدیریت اجرایی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

مقدمه

امروزه، بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری با تغییر، به عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها قلمداد شده و در بقاء و توسعه سازمان اهمیتی راهبردی و جایگاهی ویژه دارد. معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر سیستم آموزشی هر کشوری نیاز به بهسازی مداوم دارند تا عملکرد شایسته‌ای از خود به نمایش بگذارند (Khordegir, Asgari & Ranjbar, 2018). سازمان‌ها برای سازگاری در اهداف عملیاتی، تغییرات محیطی و توسعه سازمانی، به طور مستمر اقدام به توسعه و بهسازی چهار متغیر نیروی انسانی: به کارگیری فناوری‌های نوین، تجهیزات، قوانین و مقررات و فضای فرهنگی سازمانی می‌نمایند (Baruch, 2003).

در شرایط فعلی جهان، حداقل چهار تغییر عمده در راهبرد بهسازی منابع انسانی مشاهده می‌شود که این تغییرات شامل تأکید بر الف) کسب مزیت‌های رقابتی با ایجاد سازمان یادگیرنده؛ ب) برای جوانان جویای مهارت‌های کمیاب و مورد نیاز، بازار کار جذابیت داشته باشد؛ ج) به منظور داشتن منابع انسانی خلاق با مهارت بسیار بالا، رقابت ایجاد کن و د) درهم ریخته شدن سلسله مراتب سازمانی و حضور کار گروهی، ایجاب می‌کند که مدیران سازمان‌ها به توانایی‌های ویژه‌ای در ایجاد ارتباطات بین فردی و سازمانی مجهز شوند (Bigdeli, Davodi, Kamali & Entesar, 2018). شرایط مذکور و سایر تحولات اقتصادی-سیاسی و اجتماعی ایجاب می‌کند که در فرآیند مدیریت نظام بهسازی منابع انسانی بر موارد چهارگانه فوق تأکید شود و برون داد نظام، چیزی بیش از نیاز روزمره سازمان باشد (Mirsepasi, 2011).

در چنین شرایطی، آموزش و پرورش نیز دستخوش تغییرات بنیادی شده و چالش اساسی در دنیای امروز برای حذف نشدن از دور رقابت‌های جهانی، درگیرشان در فرایند مستمر و مداوم پدیده تغییر است تا بتوان در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستی‌ها و کمبودها استفاده کرد. از سوی دیگر، چشم‌انداز سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در حیطه نظام رهبری و مدیریت به این صورت بیان شده است: نظام رهبری و مدیریت آموزش و پرورش در افق ۲۰ ساله کشور، نظامی کارآمد، اثربخش و کمال‌جو، متکی بر سهم برتر منابع انسانی با توانمندی‌های ممتاز در تراز جمهوری اسلامی ایران در سطح منطقه،

یادگیرنده، عدالت محور و مشارکت جو، مؤمن، آراسته به فضایل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی جو تحول آفرین، انقلابی، آینده نگر، عاقل، متعهد، امین، بصیر و حق شناس است (Khordegir & etal, 2018). دستیابی به این مهم نیازمند منابع انسانی توسعه یافته در آینده است؛ بنابراین، برای تحقق این هدف آرمانی، آموزش و پرورش، نیازمند تربیت و بهسازی نیروی انسانی متناسب با موقعیت راهبردی آینده است (Mosavirad & Keshavarz, 2015).

یکی از عواملی که می تواند منجر به بهسازی منابع در آموزش و پرورش گردد، اوقات فراغت نیروی انسانی می باشد. در پژوهش های بسیاری، به بررسی نقش اوقات فراغت بر بهسازی منابع انسانی پرداخته شده است. (Kelly, Strauss, Arnold & Stride (2019) در پژوهش خود دریافتند که اوقات فراغت بر پایداری شغلی تأثیر معناداری دارد. (Kossek & Perrigino (2016) در پژوهش خود دریافتند که مشارکت در فعالیت های اوقات فراغت به خصوص در فعالیت های ورزشی منجر به افزایش تاب آوری در شغل می گردد. (Kim, Heo, Lee & Kim (2015) در پژوهش خود دریافتند که بین علت های جدی اوقات فراغت و رشد شخصی و شادکامی در کارکنان، رابطه علی وجود دارد. همچنین Kuykendall, Tay & Ng (2015) در پژوهشی دریافتند که استفاده از اوقات فراغت در کارکنان منجر به بهبود بهزیستی ذهنی آن ها می گردد. (Bakker, Demerouti, Oerlemans & Sonnentag (2013) در پژوهش خود، دریافتند که زمانی که کارکنان بعد از اتمام ساعات کاری، مشغول به اضافه کاری در محل کار و یا در منزل می کنند، سطح پایین تری از رفاه زندگی را تجربه می کنند. در مقابل، کارکنانی که بعد از اتمام زمان کار مشغول به فعالیت های اوقات فراغت نظیر فعالیت های بدنی می شوند، از سطح رفاه بیشتری در زندگی و نهایتاً رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. اوقات فراغت، مهم ترین دل پذیرترین اوقات آحاد بشر و بخشی از ساعات زندگی روزانه انسان هاست که فرد با رضایت خاطر به استراحت، تفریح، توسعه آگاهی ها یا مشارکت اجتماعی می پردازد و داوطلبانه پس از رهایی از الزامات شغلی، خانوادگی و اجتماعی بدان مشغول می شود. اوقات فراغت بخشی از ساعت ها یا لحظه ها است که در آن فرد بدون احساس اجبار و به دوراز فعالیت های شغلی و نیازهای زیستی به فعالیت هایی نظیر بازی و تفریح دست می زند که باعث احساس رضایت می شود. فعالیت های جسمانی ورزش باعث رشد انسان در ابعاد جسم و روح می گردد. لذا توجه به

این پدیده مورد توجه بسیاری از جوامع جهت استفاده در سطح کلان قرار گرفته است (Sanaei, 2013). بدون شک امروزه گسترش اوقات فراغت معلمان نقش مهمی در بهبود عملکرد آنان دارد. نبود رویه‌های منظم در خصوص بهبود وضعیت اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی سبب گردیده است تا امروزه فعالیت‌های منظم و منسجمی در خصوص اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی ایجاد نگردد. بدون شک بهبود اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی به واسطه ماهیت شغلی آنان می‌تواند آثار بیشتری را بر عملکرد شغلی آنان در مقایسه با سیر معلمان داشته باشد. این در حالی است که در سیاست‌گذاری و برنامه‌های ریزی‌های موجود در آموزش و پرورش و همچنین مدارس، رویه‌های منسجم و منظمی در خصوص توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی شکل نگرفته است. این مسئله سبب گردیده است تا سطح اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی در وضعیت مناسبی نباشد که این مسئله سبب بروز مشکلاتی در این خصوص شده است. همان‌گونه که عنوان شد، استفاده از فعالیت‌های اوقات فراغت (چه در بعد فعالیت‌های جسمی ورزشی و چه در بعد اجتماعی، فرهنگی و هنری) منجر به بهبود عملکرد منابع انسانی می‌گردد و خود گامی در جهت بهسازی منابع انسانی می‌باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر در نظر دارد، به توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش (با استفاده از مدل بهسازی منابع انسانی) بپردازد تا شاهد عملکرد بهتر این معلمان بود.

مبانی نظری

دستیابی به وضعیت انسانی مناسب در مدارس به‌عنوان یکی اهداف عالی سیستم آموزش و پرورش مشخص می‌باشد. محیط مدرسه می‌بایستی همواره دارای پویایی لازم در جهت دستیابی به اهداف خود داشته باشد و این مسئله به‌عنوان یک دغدغه همواره مورد توجه بوده است (Aghaei, Safari & Hoseini, 2017). ارتقا شرایطی در مدارس در مسیر بهبود وضعیت محیطی و ایجاد جوی در جهت توانمندسازی منابع انسانی سبب گردیده است تا تلاش جهت بهسازی منابع انسانی با تمرکز بر بهبود ظرفیت‌های محیطی از سوی محققان مختلفی انجام گیرد (Mosavirad & Keshavarz, 2015).

در مسیر توسعه منابع انسانی اوقات فراغت نقش مهمی دارد. اوقات فراغت فرصت‌های زیادی را برای تمرین نقش‌ها و فعالیت‌های اجتماعی برای توسعه توانایی‌ها و ظرفیت‌های فردی فراهم می‌کند (Epick & Doranovich, 2014). اوقات فراغت فی‌نفسه شادی‌بخش و خوشحال‌کننده و منشأ لذت است، طعم این لذت را کسانی می‌چشند که دارای اوقات فراغت هستند و افراد پرمشغله از آن محروم‌اند (Sanaei, 2013). همچنین اوقات فراغت، جزء آن دسته از فعالیت‌های غیر مرتبط با شغل است که منجر به افزایش کارایی و غنای شغلی شاغلین می‌گردد (Kelly et al, 2018; De Vos et al. 2017; De Vos et al. 2018). یکی از گروه‌های منابع انسانی در سیستم آموزشی هر کشوری، معلمان می‌باشند. درواقع، معلمان از اصلی‌ترین منابع انسانی در آموزش و پرورش می‌باشند که معلمان تربیت‌بدنی نیز از آن دسته می‌باشند. معلمان تربیت‌بدنی از جایگاه ویژه‌ای در بین دانش‌آموزان برخوردارند. دانش‌آموزان اصولاً به دلیل ماهیت متفاوت درسی تربیت‌بدنی، ارتباط صمیمانه‌تری با معلم تربیت‌بدنی خود برقرار می‌کنند. همین امر باعث می‌شود که این معلمان به‌عنوان الگوهای موردنظر در همه حیطه‌های سلامتی، جسمی، رفتاری و اخلاقی برای دانش‌آموزان، انتخاب شوند. ازاین‌رو آمادگی کامل این معلمان در تمامی جنبه‌های زندگی بسیار حائز اهمیت می‌باشد. درواقع با استفاده از تکنیک‌های بهسازی منابع انسانی می‌توان شاهد عملکرد بهتر این دسته از معلمان بود. در پژوهش‌های بسیاری به بررسی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شده است و بدین منظور شاخص‌هایی برای ارزیابی آن‌ها تدوین شده است (Aghaei, Safari & Hoseini, 2017).

در پژوهش Mosavirad & Keshavarz (2015) مشخص گردید که عملکرد معلمان تربیت‌بدنی در سطح متوسط قرار دارد. (Aghaei, Safari & Hoseini, 2017) پژوهش خود دریافتند که بااینکه وزارت آموزش و پرورش برای استخدام نیروی موردنیاز خود از آزمون‌های استخدامی سخت‌گیرانه‌ای استفاده می‌کند و دوره‌های آموزشی پیش از خدمت و ضمن خدمت نیز به‌صورت گسترده از سوی ادارات تربیت‌بدنی برای آموزش و بازآموزی معلمان تربیت‌بدنی اجرا می‌گردد، ولی هنوز از نظر صلاحیت‌های ضروری برای معلمان تربیت‌بدنی کاستی‌هایی وجود دارد که بسیاری از این کمبودها به دلیل عدم توجه به بحث تخصص است؛ بنابراین با توجه به

این پژوهش‌ها، به صورت کلی، عملکرد معلمان تربیت‌بدنی رضایت‌بخش نیست؛ بنابراین استفاده از تکنیک‌های بهسازی برای معلمان تربیت‌بدنی بسیار حائز اهمیت می‌باشد.

(Salehi, Yazdani & Shekarzadeh (2017) در تحقیق خود که باهدف آسیب‌شناسی فعالیت‌های بهسازی منابع انسانی بر اساس عوامل ساختاری مدل سه‌شاخگی (مورد مطالعه بیمارستان فاطمه زهرا ساری) انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که عوامل ساختاری مدل سه‌شاخگی به ترتیب ساختار شغل، رتبه اول سپس انتصاب و ارتقاء، ارزیابی عملکرد، بهبود روش‌ها، شرح شغل، استخدام و گزینش، سیستم پرداخت، ساختار، سیستم مکانیزه و شرایط احراز رتبه دهم را کسب نمودند و متغیرهایی که رتبه کمتری دارند نیاز به بهسازی و تغییر خواهند داشت. (Samad zadeh (2017) در تحقیق خود که باهدف آموزش کارکنان روشی مؤثر در بهسازی منابع انسانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که ایجاد آموزش‌های لازم در جهت توسعه خلاقیت کارکنان و عدم جلوگیری از فعالیت‌های خلاقانه کارکنان سبب بهبود منابع انسانی در سازمان‌ها می‌گردد. (Sadati & Moradi (2017) در تحقیق خود که باهدف آموزش و بهسازی منابع انسانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که شکل‌گیری فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها سبب می‌گردد تا روند آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در مسیر رشد خود قرار گیرد و به سطح مطلوبی برسد.

(Mohebi & Mirsaidi (2016) در تحقیق خود که باهدف بررسی جایگاه نقش توسعه منابع انسانی صنعت نفت در پیشبرد ارزش‌ها و فرهنگ‌های سازمانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که ایجاد محدودیت بر خلاقیت کارکنان سبب می‌گردد تا چابک‌سازی و کور نمودن نوآوری کارکنان ایجاد گردد که در نتیجه منجر به ایجاد تأثیرات منفی بر ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی می‌گردد.

(Maneshgar & Abbasi (2015) در تحقیق خود به بررسی راهکارهای توسعه جذب نیروی انسانی در سازمان‌ها و حمایت مدیران از منابع انسانی پرداختند. آنان پس از بررسی‌های خود پی بردند که موانعی از جمله نبود درک مناسب مدیران از اهمیت منابع انسانی در سازمان‌ها سبب کاهش توجه به منابع انسانی شده است. (Akbari, Hosseini & Babak (2015) در تحقیق خود که باهدف بررسی توسعه منابع انسانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی

بردند که توجه به برگزاری کلاس‌های توجیهی جهت ارتقای سطح منابع انسانی یکی از راهکارهای مهم و عملیاتی جهت توسعه منابع انسانی می‌باشد.

Porafkari & Ghanbari (2012) در تحقیق خود که باهدف سازوکار جذب و توانمندسازی نیروی انسانی در مدیریت سازمان‌های ورزشی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان به‌وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان سازمان‌های ورزشی به‌واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و درواقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است.

Bigo (2018) در تحقیق خود که باهدف سازمان‌های خلاق انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که فقدان خلاقیت در سازمان‌ها به علت وجود ضعف در فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌ها می‌باشد که ناشی از فقدان شایسته‌سالاری در این سازمان‌ها می‌باشد. Nguyen & Nguyen (2016) در تحقیق خود که باهدف بررسی دستگاه‌های مدیریت در سازمان‌های دریایی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که دستگاه‌های خواجه محور در سازمان‌ها در حال شیوع می‌باشد که این مسئله سبب ایجاد اختلال در فرایند خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌گردد.

Rogers, Jiang, Rogers & Intindola (2015) در تحقیق خود که باهدف بررسی استراتژی مدیریت منابع انسانی در جذب نیروهای متخصص و داوطلب در سازمان‌های درمانی انجام گرفت، پس از بررسی ۱۰۷ نفر از متخصصین این حوزه، پی بردند که شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند سبب توسعه خدمات و رضایت‌مندی مشتریان در بیمارستان‌ها و سازمان‌های درمانی گردد. Pandey & Kumar (2016) در تحقیق خود که باهدف بررسی منابع انسانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک در توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها به‌خوبی درک می‌گردد. Vardarlier (2016) در تحقیق خود به بررسی استراتژیک در جذب نیروی انسانی پرداخت. وی در تحقیق خود پی برد که نیاز به وجود برنامه استراتژیک در سازمان‌ها در ارتباط با مدیریت و جذب منابع انسانی می‌تواند به‌خوبی سبب رشد و بهبود عملکرد آن سازمان گردد.

Perry (2015) در تحقیق خود که باهدف تفاوت‌های جنسیتی در سازمان‌ها انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که شکل‌گیری تفاوت‌های جنسیتی سبب ایجاد سازمان‌های خواجه محور در کشور اتیوپی می‌گردد.

Gumus, Apak, Gumus & Kurband (2013) در پژوهشی با عنوان کاربرد مدیریت منابع انسانی برای بررسی الزامات متفاوت و نوآورانه کسب‌وکار: مدیریت استعداد که بر روی کارکنان بانک‌ها انجام داده بودند، تأکید می‌کنند که حضور استعدادهای در سازمان‌ها و به‌کارگیری آن‌ها در سازمان، در فضا و محیط بسیار پر چالش، می‌تواند خود به‌عنوان ابزار قدرتمند در اختیار سازمان قرار گیرد و به‌عنوان مزیت رقابتی باشد. در این پژوهش، مدیریت استعداد به‌عنوان یک مفهوم جدید در مدیریت منابع انسانی موردبحث و بررسی قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که تفاوت معنی‌داری در بخش‌هایی از ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان بانک (سن و تجربه کاری آن‌ها) وجود داشت. برای مثال در کارکنان با سوابق کاری متفاوت، عقاید آن‌ها نسبت به این گزینه که مدیریت اجرا در کسب استعدادهای مؤثر استفاده متفاوت بود. همچنین در گروه‌های سنی نیز در این مورد که برنامه افزونگی مدیریت در توسعه گروه‌های کاری اهمیت دارد، نیز متفاوت بودند. Taylor & McGraw (2006) در تحقیق خود که باهدف بررسی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی غیردولتی در کشور انگلستان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که سازمان‌های ورزشی غیردولتی با توجه به اینکه دارای منابع مالی خاصی نمی‌باشند، می‌بایستی دارای مدیریت منابع انسانی باشند تا حداکثر استفاده را از منابع انسانی خود داشته باشند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع، پژوهش‌های کاربردی می‌باشد که به‌صورت میدانی انجام گردید. روش پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته بود که به‌صورت کیفی-کمی اجرایی گردید. میدان تحقیق حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان حوزه مدیریت ورزشی و معلمان نخبه تربیت‌بدنی بودند که در خصوص موضوع پژوهش تجربه و آگاهی لازم مشخص گردیدند. ملاک انتخاب خبرگان حوزه مدیریت ورزشی شامل تجربه شغلی بالای ۱۵ سال، برخورداری از

تحصیلات ارشد و دکتری، دارا بودن حداقل ۵ پژوهش علمی در خصوص موضوع تحقیق حاضر بود. همچنین ملاک انتخاب معلمان نخبه تربیت بدنی دارا بودن تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری و برخورداری از ۵ پژوهش در موضوع تحقیق بود. به منظور شناسایی این نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده گردید. این نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت تعداد ۱۸ نفر به عنوان نمونه در بخش کیفی مشخص گردیدند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی کل کشور بودند و از اینجاکه آمار دقیقی در اختیار پژوهشگر نبود با توجه به حجم نمونه کوکران در شرایط نامشخص نمونه آماری در نظر گرفته شد. مطابق با فرمول تعیین حجم کوکران در شرایط نامشخص بودن حجم جامعه می‌بایستی نمونه‌گیری به تعداد ۳۸۴ نفر انجام گردد (Kasiulevicius, Sapoka & Filipaviciute, 2006). در این پژوهش ۳۸۴ پرسشنامه به صورت آنلاین در سایت پرس‌لاین جمع‌آوری و پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش شده و ناقص ۳۵۳ پرسشنامه قابل قبول مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نحوه گردآوری داده‌ها به صورت بود که محققین به صورت آنلاین پرسشنامه را طراحی و از طریق شبکه اجتماعی تلگرام اقدام به جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نمودند

ابزار پژوهش در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. بدین صورت که محقق پس از هماهنگی با میدان تحقیق به انجام مصاحبه و ضبط و مستندسازی این مصاحبه‌ها اقدام نمود. بدین صورت محقق ضمن هماهنگی با میدان تحقیق به ایجاد قرارهای ملاقاتی در مک آن‌های مشخص اقدام نمودند. پیش از انجام مصاحبه، نسخه‌ای در خصوص سؤالات مصاحبه و توضیحات تکمیلی برای میدان تحقیق ارسال گردید. پس از حضور افراد با کسب اجازه به ضبط مصاحبه اقدام گردید. همچنین ابزار پژوهش در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که با توجه به اهداف و روش پژوهش، این پرسشنامه به دو شکل طراحی گردید. به طور کلی این پرسشنامه حاوی ۴۰ سؤال بود که سوا لات آن عوامل مؤثر بر بهبود و توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی را مورد بررسی قرار می‌داد. ابتدا به منظور ساختاردهی به این موانع با توجه به استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، سوا لات به صورت مقایسه زوجی طراحی گردید. سپس به منظور آزمون مدل ترسیم‌شده در غالب روش معادلات ساختاری، سوا لات به صورت

طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی گردید. روایی محتوایی این دو پرسشنامه با استفاده از نظرت ۷ تن از اساتید دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ برای پرسشنامه روش مدل سازی ساختاری تفسیری میزان ۰/۸۰ و برای پرسشنامه معادلات ساختاری میزان ۰/۸۶ مشخص گردید. تمامی روند تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر در نرم افزارهای اس پی اس اس^۱ و آیموس^۲ انجام گرفت.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی مربوط به نمونه های آماری پژوهش حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱: یافته های توصیفی پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی	گروه ها	فراوانی	درصد
بخش کیفی پژوهش	جنسیت	مرد	۶۱/۱
		زن	۳۸/۹
	سطح تحصیلات	دکتری	۸۳/۳
		کارشناسی ارشد	۱۶/۷
بخش کمی پژوهش	جنسیت	مرد	۶۴/۳
		زن	۳۵/۷
	سطح تحصیلات	دکتری	۱۶/۸
		کارشناسی ارشد	۴۸/۴
		کارشناسی	۳۴/۸

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که نمونه های بخش کیفی پژوهش شامل ۶۱/۱٪ مرد و ۳۸/۹٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه های پژوهش افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری با ۸۳/۳٪ بیشترین تعداد را دارا می باشند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه پژوهش در بخش کمی حاضر نشان داد که ۶۴/۳٪ از افراد شرکت کننده در پژوهش مردان و ۳۵/۷٪ زنان

1. SPSS
2. Amos

می‌باشند. نتایج یافته‌های توصیفی پژوهش همچنین نشان داد که از میان نمونه‌های پژوهش، افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با ۴۸/۴٪ بیشترین تعداد را دارا می‌باشند.

یافته‌های بخش کیفی:

مدل‌سازی ساختاری تفسیری یکی از روش‌های طراحی سیستم‌ها، به‌ویژه دستگاه‌های اقتصادی و اجتماعی است که با بهره‌برداری از ریاضیات، رایانه و نیز مشارکت متخصصان، دستگاه‌های بزرگ و پیچیده را طراحی می‌کند. روش ISM توسط وارفیلد^۱ مطرح شد. این روش یک فرایند تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با همدیگر در یک مدل نظام‌اند و جامع ساختار بندی می‌شوند. این تکنیک به برقراری نظم در روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم کمک زیادی می‌کند. به عبارت دیگر مدل‌سازی ساختاری تفسیری، فرایند یادگیری تکاملی است که از طریق تفسیر نظرات گروهی از خبرگان به چگونگی ارتباط بین مفاهیم یک مسئله می‌پردازد و ساختاری جامع از مجموعه‌ی پیچیده‌ای از مفاهیم ایجاد می‌کند و افزون بر مشخص کردن تقدم و تأثیرگذاری عناصر بر یکدیگر، جهت و شدت رابطه‌ی عناصر یک مجموعه‌ی پیچیده را در ساختار سلسله‌مراتبی تعیین می‌کند

۱- ساختاری تعاملی خود ماتریس تشکیل^۲

در این مرحله عوامل شناسایی شده وارد ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM) می‌شوند. این ماتریس یک ماتریس، به ابعاد عوامل می‌باشد که در سطر و ستون اول آن عوامل به ترتیب ذکر می‌شوند. به عبارتی این ماتریس برای تجزیه و تحلیل ارتباط بین عناصر تشکیل و برای نشان دادن ارتباطات بین آن‌ها از چهار نماد زیر استفاده می‌شود:

V: عامل سطر (i) می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل ستون (j) باشد. (ارتباط یک‌طرفه بین

i و j)

A: عامل سطر (j) می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل ستون (i) باشد. (ارتباط یک‌طرفه بین

i و j)

1. Warfield

2. Structural Self-Interaction Matrix (SSIM)

X: بین عامل سطر (i) و عامل (j) ارتباط دوجانبه وجود دارد. به عبارتی هر دو می‌توانند زمینه‌ساز رسیدن به همدیگر شوند (ارتباط دوطرفه از i و j و برعکس).
O: هیچ ارتباطی بین دو عنصر (ij) وجود ندارد.

جدول ۲: ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM)

عوامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ بهسازی اجتماعی، فرهنگی		X	X	V	X	A	A
۲ بهسازی اخلاقی			X	V	O	A	A
۳ توسعه اوقات فراغت				A	X	X	X
۴ بهسازی فردی					X	A	A
۵ بهسازی آموزشی						X	V
۶ بهسازی حرفه‌ای							X
۷ بهسازی سازمانی							

۲- تشکیل ماتریس دستیابی اولیه^۱

در این مرحله با تبدیل نمادهای ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد زیر می‌توان به ماتریس به RM دست پیدا کرد. این قواعد به صورت زیر است:

الف: اگر خانه (i و j) در ماتریس SSIM نماد V گرفته است، خانه‌ی مربوط در ماتریس دستیابی عدد یک می‌گیرد و خانه قرینه آن یعنی خانه‌ی (j و i) عدد صفر می‌گیرد.

ب: اگر خانه (i و j) در ماتریس SSIM نماد A گرفته است، خانه‌ی مربوط در ماتریس دستیابی عدد صفر می‌گیرد و خانه قرینه آن یعنی خانه‌ی (j و i) عدد یک می‌گیرد.

1. (Matrix Reachability(RM)

ج: اگر خانه (i و j) در ماتریس SSIM نماد X گرفته است، خانه‌ی مربوط در ماتریس دستیابی عدد یک می‌گیرد و خانه قرینه آن یعنی خانه‌ی (j و i) عدد یک می‌گیرد.

ج: اگر خانه (i و j) در ماتریس SSIM نماد O گرفته است، خانه‌ی مربوط در ماتریس دستیابی عدد صفر می‌گیرد و خانه قرینه آن یعنی خانه‌ی (j و i) عدد صفر می‌گیرد.

جدول ۳: ماتریس دستیابی اولیه (SSIM)

عوامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ بهسازی اجتماعی، فرهنگی	-	۱	۱	۱	۱	۰	۰
۲ بهسازی اخلاقی	۱	-	۱	۱	۰	۰	۰
۳ توسعه اوقات فراغت	۱	۱	-	۰	۱	۱	۱
۴ بهسازی فردی	۰	۰	۱	-	۱	۰	۰
۵ بهسازی آموزشی	۱	۰	۱	۱	-	۱	۱
۶ بهسازی حرفه‌ای	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱
۷ بهسازی سازمانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-

۳- تشکیل ماتریس دستیابی نهایی

پس از اینکه ماتریس دستیابی اولیه به دست آمد، باید سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان نمونه اگر عامل ۱ منجر به عامل ۲ شود و عامل ۲ هم منجر به عامل ۳ شود، باید عامل ۱ نیز منجر به عامل ۳ شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نبود، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. برای سازگار کردن ماتریس روش‌های مختلفی پیشنهاد شده است که در اینجا به دو روش کلی اشاره می‌شود:

روش اول: تعدادی از محققان بر این عقیده‌اند که پس از جمع‌آوری نظرات خبرگان و به دست آوردن ماتریس‌های SSIM و دستیابی، در صورتی که ناسازگاری درون ماتریس دستیابی

مشاهده شد، باید دوباره پرسشنامه به وسیله خبرگان پر شود آنگاه دوباره سازگاری ماتریس دستیابی چک شود و این کار آن قدر باید ادامه پیدا کند تا اینکه سازگاری برقرار شود. روش دوم: در این روش از قوانین ریاضی برای ایجاد سازگاری در ماتریس دستیابی استفاده می شود، به این صورت که ماتریس دستیابی را به توان $(K+1)$ می رساند $K > 1$ می باشد. البته عملیات به توان رساندن ماتریس باید طبق قاعده بولن باشد. طبق این قاعده $1=1+1$ و $1 \times 1 = 1$ می باشد.

در تحقیق حاضر از روش اول شده استفاده است. از آنجاکه در این تحقیق برای پر کردن پرسشنامه ها از چند خبره استفاده شده، برای تشکیل ماتریس دستیابی نهایی از روش مد بر اساس بیشترین فراوانی در هر درایه استفاده شده است.

جدول ۴: ماتریس دستیابی اولیه (RM)

عوامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	قدرت نفوذ
۱ بهسازی اجتماعی، فرهنگی	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۵
۲ بهسازی اخلاقی	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۴
۳ توسعه اوقات فراغت	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۶
۴ بهسازی فردی	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۳
۵ بهسازی آموزشی	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۶
۶ بهسازی حرفه ای	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷
۷ بهسازی سازمانی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۶
وابستگی	۶	۵	۷	۶	۵	۴	۴	

۳- تعیین سطح و اولویت متغیرها

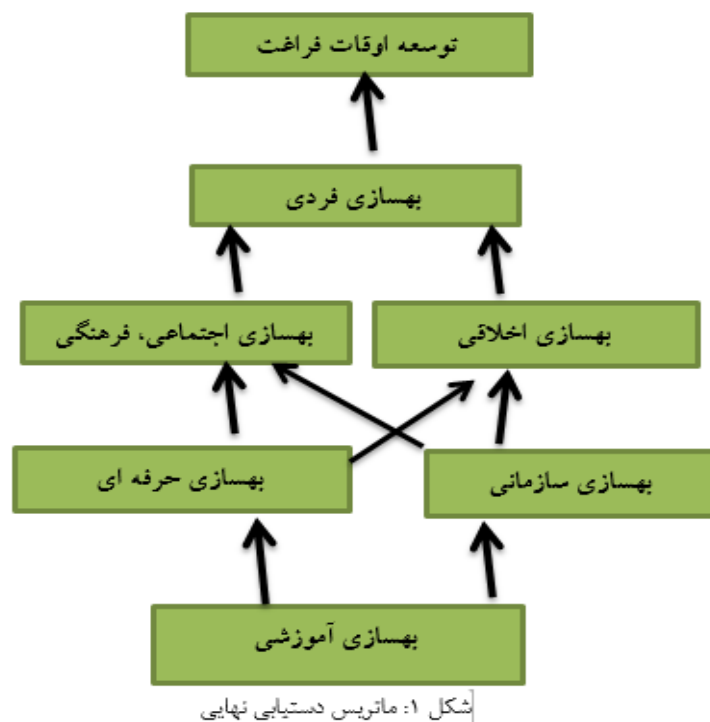
برای تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه‌ی دستیابی و مجموعه‌ی پیش‌نیاز برای هر عامل تعیین می‌شود. مجموعه‌ی دستیابی هر عامل شامل عواملی می‌شود که از طریق این عامل می‌توان به آن رسید و مجموعه پیش‌نیاز شامل عواملی می‌شود که از طریق آن‌ها می‌توان به این عوامل رسید. این کار با استفاده از ماتریس دستیابی انجام می‌شود. بعد از تعیین ماتریس دستیابی و پیش‌نیاز برای هر عامل، عناصر مشترک در مجموعه دستیابی و پیش‌نیاز برای هر عامل شناسایی می‌شوند. پس از تعیین این مجموعه‌ها نوبت به تعیین سطح عوامل (عناصر) می‌رسد. منظور از سطح عناصر این است که عامل‌ها بر سایر عوامل تأثیرگذارند یا از سایر عوامل تأثیر می‌پذیرند. عواملی که در بالاترین سطح (سطح ۱) قرار می‌گیرند تحت تأثیر سایر عوامل بوده و عامل دیگری را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند. در جدول عاملی داری بالاترین سطح می‌باشد که مجموعه دستیابی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشند.

جدول ۵: تعیین سطوح تغییرها

عوامل	ورودی	خروجی	مجموعه مشترک	سطح
۱ بهسازی اجتماعی، فرهنگی	۵-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۳-۲-۱	۵-۳-۲-۱	۳
۲ بهسازی اخلاقی	-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۳-۲-۱	۳-۲-۱	۳
۳ توسعه اوقات فراغت	۷-۶-۵-۳-۲-۱	-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۳-۲-۱	۱
۴ بهسازی فردی	-۵-۴-۳	۷-۶-۵-۴-۲-۱	۵-۴	۲
۵ بهسازی آموزشی	-۷-۶-۵-۴-۳-۱	-۶-۵-۴-۳-۱	-۶-۵-۴-۳-۱	۵
۶ بهسازی حرفه‌ای	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۳	۷-۶-۵-۳	۴
۷ بهسازی سازمانی	۷-۶-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۳	۷-۶-۳	۴

۳- ترسیم مدل ساختاری تفسیری

در این مرحله بر اساس سطوح تعیین شده و ماتریس دستیابی نهایی، مدل ترسیم می‌شود.



۳- تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ - وابستگی

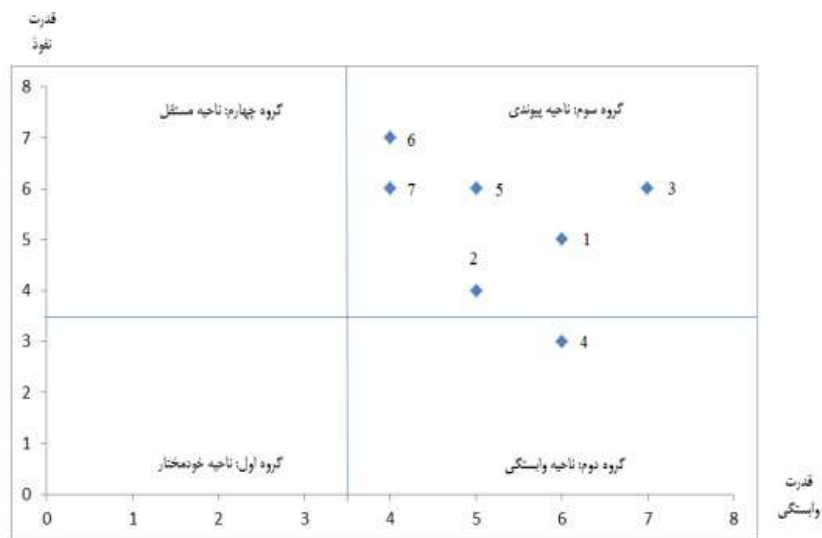
جمع سطری مقادیر در ماتریس دستیابی نهایی برای هر عنصر بیانگر میزان نفوذ و جمع ستونی نشانگر میزان وابستگی خواهد بود. عواملی که در سطوح پایین تر مدل قرار دارند به دلیل دارا بودن قدرت پیش برندگی بیشتر به عنوان عوامل هادی و عواملی که در سطوح بالاتر قرار دارند به دلیل وابستگی به عوامل هادی، پیرو محسوب می‌شوند (شکل شماره ۲). بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی، چهار گروه از عناصر قابل شناسایی خواهند بود که عبارت‌اند از:

گروه اول (خودمختار): این مؤلفه‌ها تقریباً از سیستم جدا می‌شوند، زیرا دارای اتصالات ضعیف با سیستم هستند که در نمونه موردبررسی مؤلفه‌ای در این گروه قرار نگرفته است.

گروه دوم (وابسته): ابعاد این ناحیه به‌طور عمده نتایج مدل می‌باشند که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز مؤلفه‌های دیگر شوند. مؤلفه بهسازی فردی (۴) در این گروه قرار دارد.

گروه سوم (پیوندی): مؤلفه‌هایی که در این ناحیه قرار می‌گیرند، ثباتی ندارند، هر تغییری که روی آن‌ها صورت گیرد، هم‌روی خود آن‌ها و هم دیگر مؤلفه‌ها اثر می‌گذارد. مؤلفه‌های توسعه اوقات فراغت (۳)، بهسازی اخلاق (۲)، بهسازی اجتماعی و فرهنگی (۱)، بهسازی سازمانی (۷)، بهسازی حرفه‌ای (۶) و بهسازی آموزشی (۵) که پیونددهنده نامیده می‌شوند.

گروه چهارم (مستقل): این مؤلفه‌ها در پایین‌ترین سطح نمودار قرار می‌گیرند. این مؤلفه‌ها به همراه مؤلفه‌های پیوندی، کلیدی هستند که زیربنای مدل را شکل می‌دهند و برای شروع کارکرد سیستم باید در وهله اول به آن‌ها توجه شود. در این بررسی مؤلفه‌ای در این گروه قرار نگرفته است.



شکل ۲: ماتریس نفوذ وابستگی

بخش کمی:

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است. همچنین مفروضه خطی بودن نیز از طریق نمودار پراکنش موردبررسی قرار گرفت؛ بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده کنیم.

جدول ۶: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
بهسازی اجتماعی، فرهنگی	۸۸/۳۰	۷/۸۵	۰/۴۰	۱/۴۹
بهسازی اخلاقی	۱۷۴/۵۸	۱۴/۱۳	-۱/۱۲	۰/۸۸
توسعه اوقات فراغت	۲۵۶/۱۴	۲۲/۸۳	۱/۴۹	۰/۷۱
بهسازی فردی	۲۶/۶۳	۴/۵۳	۰/۶۵	-۰/۸۸
بهسازی آموزشی	۸۳/۳۹	۶/۵۸	۰/۷۳	۰/۲۹
بهسازی حرفه‌ای	۷۷/۹۶	۶/۵۲	۰/۶۲	۱/۷۵
بهسازی سازمانی	۱۱۴/۸۷	۹/۹۲	۱/۴۶	۰/۵۹

جهت بررسی ساختار عاملی، چارچوب توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش با استفاده از مدل بهسازی از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. پس از محاسبه مقدار T مربوطه هر عامل مشخص گردید که تمامی چارچوب توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش تأثیر معناداری را دارند. شکل شماره ۱ مدل آماری پژوهش حاضر را به نمایش گذاشته است.

۲۱۲ توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی بر اساس رویکرد بهسازی منابع انسانی...

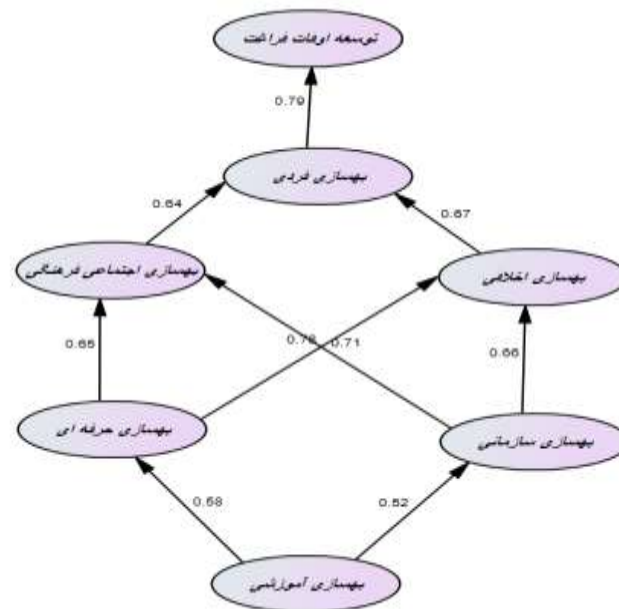
همان طور که جدول ۷ نشان می دهد تمامی متغیرها دارای اثر معناداری می باشد.

جدول ۷. اثرات مستقیم متغیرها

متغیرهای پژوهش	برآورد استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری	فرضیات
بهسازی آموزشی بر بهسازی سازمانی تأثیر می گذارد	۰,۵۲	۰,۱۴	۳,۸۹	۰,۰۰۲	قبول
بهسازی آموزشی بر بهسازی حرفه ای تأثیر می گذارد	۰,۵۸	۰,۱۶	۴,۰۳	۰,۰۰۳	قبول
بهسازی سازمانی بر بهسازی اخلاقی تأثیر می گذارد	۰,۶۶	۰,۱۶	۴,۱۱	۰,۰۰۳	قبول
بهسازی سازمانی بر بهسازی اجتماعی- فرهنگی تأثیر می گذارد	۰,۷۱	۰,۲۲	۴,۱۴	۰,۰۰۱	قبول
بهسازی حرفه ای بر بهسازی اخلاقی تأثیر می گذارد	۰,۷۸	۰,۲۵	۴,۶۹	۰,۰۰۶	قبول
بهسازی حرفه ای بر بهسازی اجتماعی- فرهنگی تأثیر می گذارد	۰,۶۵	۰,۱۸	۳,۸۹	۰,۰۰۱	قبول
بهسازی اخلاقی بر بهسازی فردی تأثیر می گذارد	۰,۶۷	۰,۱۹	۳,۳۶	۰,۰۰۱	قبول
بهسازی اجتماعی- فرهنگی بر بهسازی فردی تأثیر می گذارد	۰,۶۴	۰,۱۴	۴,۰۱	۰,۰۰۴	قبول
بهسازی فردی بر توسعه اوقات فراغت تأثیر می گذارد	۰,۷۹	۰,۲۵	۳,۱۴	۰,۰۰۸	قبول

جدول ۸. شاخص های برازش مدل

NFL	AGFI	GFI	CFI	RSMEA	X ² /df	df	X ²
۰/۹۲۴	۰/۹۲۵	۰/۹۲۰	۰/۹۲۳	۰/۰۰۴	۲/۰۶۷	۶۴	۱۳۲/۳۴۳



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

از وظایف مهم دولت‌ها در جوامع امروز توجه به سلامت و اوقات فراغت مردم است. تمام کشورها در هر مقطع از تاریخ که قرار داشته باشند با مسئله اوقات فراغت مردم روبه‌رو هستند. در این میان سازمان‌های مختلفی درگیر مسئله پر کردن اوقات فراغت می‌باشند. آموزش و پرورش نیز با توجه به ماهیت بخشی از این وظیفه را در قالب فعالیت‌های مختلف ورزشی و تفریحی برای پر کردن اوقات فراغت بر عهده‌دارند. با توجه به نقشی که معلمان در ساختار اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و تربیت جوانان دارا می‌باشند، لازم است که از سلامت جسمانی و روانی کاملی برخوردار باشند این امر مهم جز از طریق تدوین و تدارک برنامه‌های سنجیده در ایام فراغتشان حاصل و مفید به‌فایده نمی‌گردد (Mosavirad & Keshavarz, 2015). از این‌رو با توجه به نقش مثبت فعالیت‌های اوقات فراغت برای معلمان تربیت‌بدنی و نقش پررنگ فعالیت‌های بهسازی منابع انسانی بر عملکرد کارکنان و همچنین نبود منابع پژوهش‌هایی مرتبط با

اوقات فراغت معلمان و استراتژی‌های توسعه آن، انجام پژوهش حاضر باهدف توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی آموزش‌وپرورش با استفاده از مدل بهسازی منابع انسانی، مهم و ضروری هست.

در پژوهش‌های بسیاری بر نقش مهم فعالیت‌های اوقات فراغت بر سلامت جسمی و ذهنی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأکید شده است. Mosavirad & Keshavarz (2015) در پژوهش خود، دریافتند که بین سطح سلامت معلمان ورزشکار و معلمان غیر ورزشکار شهر شاهین‌شهر با میزان فعالیت ورزشی در اوقات فراغت ارتباط معنادار وجود داشت. (Dehestani (2015) در پژوهش خود، دریافت که بین اوقات فراغت فعال و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. بین اوقات فراغت غیرفعال و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان یزد رابطه منفی معناداری وجود داشت. (Irاندوست (2011) در پژوهش خود، دریافت که معلمان تربیت‌بدنی ورزشکار از سلامت روانی بهتری برخوردار هستند. افزایش ساعات فراغت معلمان تربیت‌بدنی با افزایش سلامت روانی آن‌ها در ارتباط است. افزایش رضایت از گذران اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی با افزایش سلامت روانی آن‌ها در ارتباط است. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات Mosavirad & Keshavarz (2015)، Dehestani (2015) و Irاندوست (2011) همسو می‌باشد. در مسیر توسعه اوقات فراغت نیاز است تا شبکه‌های اجتماعی به‌صورت منسجم مورد استفاده قرار گیرد. جهت توسعه اوقات فراغت نیازمند ارتقا زیرساخت‌های اولیه در این خصوص می‌باشد. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت برخی جنبه‌های زیرساختی در این حوزه دارد. فقدان بررسی‌ها در خصوص توسعه اوقات فراغت بر اساس مدل بهسازی سبب گردیده است تا امروزه در مسیر برنامه‌ریزی و گسترش توسعه اوقات فراغت کمترین استفاده از بهسازی منابع انسانی انجام گردد. فقدان پژوهش‌های جامع در خصوص توسعه اوقات فراغت با بهسازی منابع انسانی سبب گردیده است تا امروزه برنامه‌ریزی مناسبی جهت بهره‌گیری و استفاده از بهسازی منابع انسانی در مسیر توسعه اوقات فراغت انجام نگردد. این مسئله سبب گردیده است تا توسعه اوقات فراغت در بین معلمان کشور ایران توفیق چندانی نداشته باشد و به عبارتی اوقات فراغت نتوانسته است از ظرفیت‌های صنعت ورزش در مسیر شکوفایی بهره لازم را داشته باشد.

در پژوهش (Kelly et al (2019) با عنوان رابطه فعالیت‌های اوقات فراغت و منابع روانی که از یک حرفه پایدار حمایت می‌کند: نقش جدی بودن و شباهت اوقات فراغت، دریافتند که زمان صرف اوقات فراغت در حد متوسط و یا بیشتر از متوسط، به در کار مربوط می‌شود، البته تنها زمانی که فعالیت‌های اوقات فراغت فرد از نظر جدی و در شباهت اوقات فراغت کم باشد یا شباهت اوقات فراغت کم باشد، یا وقتی جدی نباشد منجر به افزایش کارایی در کارکنان می‌گردد. در صورتی که بین نوع اوقات فراغت نوع کار شباهت بالایی وجود داشته باشد، منجر به کارایی منفی در کار می‌گردد؛ بنابراین اوقات فراغت بر پایداری شغلی تأثیر معناداری دارد. (Kossek, E. E. & Perrigino (2016) در پژوهش خود با عنوان تاب‌آوری: بررسی یک رویکرد شغلی یکپارچه مبتنی بر کار، دریافتند که مشارکت در فعالیت‌های اوقات فراغت به‌خصوص در فعالیت‌های ورزشی منجر به افزایش تاب‌آوری در شغل می‌گردد. (Kim et al (2015) در پژوهش خود با عنوان پیش‌بینی رشد و شادی شخصی با استفاده از مدل اوقات فراغت جدی، دریافتند که بین علت‌های جدی اوقات فراغت و رشد شخصی و شادکامی رابطه علی وجود دارد. یافته‌های این مطالعه با آزمایش کمی که رشد و شادابی شخصی نشانگرهای دیگری از نتایج جدی اوقات فراغت است، وجود دانش موجود در ادبیات اوقات فراغت جدی را گسترش داده است. همچنین (Kuykendall et al (2015) در پژوهشی با عنوان تعامل اوقات فراغت و بهزیستی ذهنی: فرا تحلیل، دریافتند که استفاده از اوقات فراغت در کارکنان منجر به بهبود بهزیستی ذهنی آن‌ها می‌گردد. تنوع در نوع اوقات فراغت و همچنین تنوع در زمان درگیری با اوقات فراغت، تأثیر بیشتری نسبت به طول مدت زمان درگیری در اوقات فراغت، بر بهزیستی ذهنی تأثیر دارد. (Bakker et al (2013) در پژوهش خود با عنوان کار گرایی و بهبودی روزانه: یک مطالعه بازسازی روزانه در مورد فعالیت‌های اوقات فراغت، دریافتند که به‌طور خاص فرض بر این بود که فعالیت‌های روزمره مرتبط با کار در طول شب، رابطه منفی قوی‌تری با رفاه روزانه دارند. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات Kelly et al (2019)، Kossek, E. E. & Perrigino (2016)، Kim et al (2015)، Kuykendall et al (2015) و Bakker et al (2013) همسو هست. زمانی که کارکنان بعد از اتمام ساعات کاری، مشغول به اضافه‌کاری در محل کار و یا در منزل می‌کنند، سطح پایین‌تری از رفاه زندگی را

تجربه می‌کنند. در مقابل، کارکنانی که بعد از اتمام زمان کار مشغول به فعالیت‌های اوقات فراغت نظیر فعالیت‌های بدنی می‌شوند، از سطح رفاه بیشتری در زندگی برخوردارند. این یافته‌ها حاکی از آن است که سازمان‌ها نباید کارمندان خود و به‌ویژه آن‌هایی را که به کار گرایی بالایی علاقه دارند، تشویق به کار در زمان غیر کار کنند و در عوض ورزش بدنی را ارتقاء دهند.

مطابق با نتایج مشخص گردید که هشت دسته عوامل تبیین توسعه اوقات فراغت معلمان با کاربرد بهسازی منابع وجود دارد. سپس بر اساس قدرت نفوذ وابستگی، چهار گروه از عناصر قابل‌شناسایی خواهند بود که عبارت‌اند از: گروه اول (خودمختار): این مؤلفه‌ها تقریباً از سیستم جدا می‌شوند، زیرا دارای اتصالات ضعیف با سیستم هستند که در نمونه موردبررسی مؤلفه‌ای در این گروه قرار نگرفته است. گروه دوم (وابسته): ابعاد این ناحیه به‌طور عمده نتایج مدل می‌باشند که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز مؤلفه‌های دیگر شوند. مؤلفه بهسازی فردی در این گروه قرار دارد. گروه سوم (پیوندی): مؤلفه‌هایی که در این ناحیه قرار می‌گیرند، ثباتی ندارند، هر تغییری که روی آن‌ها صورت گیرد، هم‌روی خود آن‌ها و هم دیگر مؤلفه‌ها اثر می‌گذارد. مؤلفه‌های توسعه اوقات فراغت، بهسازی اخلاق، بهسازی اجتماعی و فرهنگی، بهسازی سازمانی، بهسازی حرفه‌ای و بهسازی آموزشی که پیونددهنده نامیده می‌شوند. گروه چهارم (مستقل): این مؤلفه‌ها در پایین‌ترین سطح نمودار قرار می‌گیرند. این مؤلفه‌ها به همراه مؤلفه‌های پیوندی، کلیدی هستند که زیربنای مدل را شکل می‌دهند و برای شروع کارکرد سیستم باید در وهله اول به آن‌ها توجه شود. در این بررسی مؤلفه‌ای در این گروه قرار نگرفته است.

همچنین با مقایسه نتایج و پیشینه، روابط مبهم میان عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی توسعه اوقات فراغت، مشخص و مدلی جامع با سلسله‌مراتب و روابط معین ارائه شد. این مدل، خلأ موجود در زمینه پژوهش را که ناشی از ابهام روابط میان معیارها و مشخص نبودن سلسله‌مراتب بین معیارهاست پر کرد. با توجه به اینکه توسعه اوقات فراغت تأثیر زیادی بر سایر معیارهای سلامتی جامعه دارند پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های ورزشی، برای پیاده‌سازی توسعه اوقات فراغت معلمان به معیار بهسازی فردی توجه کنند. برنامه‌های اوقات فراغت ورزشی سبب می‌گردد تا ساختار بهسازی فردی معلمان تربیت‌بدنی به‌صورت مناسبی شکل گیرد. این مسئله

سبب می‌گردد تا آنان در حین انجام فعالیت‌های خود از وضعیت فکری و جسمانی مناسبی برخوردار باشند که این خود سبب بهبود خودکارآمدی آنان می‌گردد. با توجه به نوع شغل معلمان تربیت‌بدنی، چنین انتظار می‌رود که شرکت در برنامه‌های اوقات فراغتی به علت ایجاد برخی شرایط در رشد مسئولیت‌پذیری، رشد جسمانی و همچنین بهبود برخی ویژگی‌های روانی افراد، سبب بهبود بهسازی فردی می‌گردد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر اهمیت زیربنایی بهسازی آموزشی در روند توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی، پیشنهاد می‌گردد تا فعالیت‌های آموزشی و ترویجی در جهت توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی در مدارس شکل گیرد. از طرفی با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر اهمیت بهسازی سازمانی، پیشنهاد می‌گردد تا ساختار مدارس در جهت تدارک و انجام فعالیت‌های مربوط به توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی بهبود یابد. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر اهمیت بهسازی حرفه‌ای، پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد هماهنگی میان فعالیت‌های شغلی با فعالیت‌های اوقات فراغتی، شرایط جهت بهبود عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی به‌واسطه این فعالیت‌ها را فراهم آورد.

Reference

- Aghaei, N., Safari, M., & Hoseini, F. (2017). Identifying the essential professional competence of physical education teachers with a data theorizing approach. *Research in Sports Management and Motor Behavior*, 7 (14): 83-71. (In Persian).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
- Baruch, y, (2003), Self-performance appraisal via direct- manager appraisal: a case of congruence, *Journal of managerial psychology*, 11(6), 50-65.
- Bigdeli, M., Davodi, R., Kamali, N., & Entesar, Gh. (2018). Identify and dimension the components of human resource improvement in education in order to provide a conceptual model. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University. 10 (2): 101-75. (In Persian).

De Vos, A., Van der & Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41–50.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.

Dehestani, M. (2015). The relationship between leisure time and job satisfaction of physical education teachers in Yazd city, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Taft Branch. (In Persian).

Irandost, A. (2011). Investigating the relationship between leisure time and mental health of physical education teachers in Kermanshah. Master Thesis, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Physical Education and Sports Sciences. (In Persian).

Kasiulevičius, V., Sapoka, V., & Filipavičiūtė, R. (2006). Sample size calculation in epidemiological studies. *Gerontologija*, 7(4), 225-231.

Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2019). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*.

Khordegir, S. Asgari, A., & Ranjbar, M. (2018). A Study of Human Resource Improvement Indicators and Its Impact on Employee Performance Effectiveness, *New Approach Scientific Research Quarterly in Educational Management*, 8 (2): 262-245. (In Persian).

Kim, J., Heo, J., Lee, I. H., & Kim, J. (2015). Predicting personal growth and happiness by using serious leisure model. *Social Indicators Research*, 122(1), 147–157.

Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of Management Annals*, (April), 1–69.

Kuykendall, L., Tay, L., & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(2), 364–403.

Mirsepasi, N. (2011). *Leadership and Educational Management*, Tehran: Yastron Publications. (In Persian).

Mosavirad, T., & Bahaei, Z. (2018). Investigating the relationship between cultural intelligence and perceived pleasure from physical activity in leisure time of physical education teachers in Tehran. *Applied Research in Sports Management*, 7 (1): 43-33. (In Persian).

Mosavirad, T., & Keshavarz, L. (2015). The relationship between how to spend leisure time and mental health of athletes and non-athletes in Shahinshahr. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 2 (6): 80-73. (In Persian).

Nguyen, T. H., & Nguyen, M. D. (2016). Marine and islands Management OrganizatiOn in the 15th and 19th Centuries east Asia revisited. *Східний світ*, (1), 18-24.

Pandey, A., & Kumar, A. (2016). Commentary on "Evaluating the criteria for human resource for science and technology (HRST) based on an integrated fuzzy AHP and fuzzy DEMATEL approach". *Applied Soft Computing*.

Perry, A. (2015). Lift up the Lowly and bring Down the Exalted: Gender Studies, Organizations, and the Ethiopian Eunuch. *Journal of Religious Leadership*, 14(1).

Rogers, S. E., Jiang, K., Rogers, C. M., & Intindola, M. (2015). Strategic Human Resource Management of Volunteers and the Link to Hospital Patient Satisfaction. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 0899764015596434.

Senaei, N. (2013). Conceptual geometry of leisure with a sociological, psychological, moral approach. *Moral Knowledge*, 4 (1): 111-93. (In Persian).

Taylor, T., & McGraw, P. (2006). Exploring human resource management practices in nonprofit sport organisations. *Sport Management Review*, 9(3), 229-251.

Vardarlier, P. (2016). Strategic Approach to Human Resources Management during Crisis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 463-472.