



مطالعه تاثیر رضایت از بازی واره کار بر بهره وری و لذت کاری با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری (مطالعه موردی: بیمه ایران)

محمدجواد حسن زاده^۱

دانشجوی دکترا روانشناسی کسب و کار، مدرس دانشگاه، پیام نور، شازند، ایران.

Email: hasanzadehmohammad@rocketmail.com

چکیده:

بازی وارسازی به مجموعه ای از نرم‌افزارها و سخت‌افزارها در فضایی غیر بازی اشاره دارد که از عناصر موجود در بازی‌ها استفاده می‌کند تا با ایجاد سرگرمی، انگیزه کارکنان را افزایش داده و سبب انجام رفتاری خاص توسط آنان شود که با افزایش میزان رضایت از عملکرد، ایجاد حس موفقیت در دستیابی به اهداف، تسهیل تعاملات اجتماعی و افزایش معاشرت‌های گروهی، حس خود مختاری و تسلط را در کارمند ایجاد کرده و با ایجاد سرگرمی، کارکنانی مشتاق‌تر و وفادارتر را فراهم می‌آورد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر مطالعه تاثیر رضایت از بازی واره کار بر بهره وری و لذت کاری با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری (مطالعه موردی: بیمه ایران) می‌باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش گردآوری اطلاعات توصیفی، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارتست از کارکنان نمایندگی‌ها و شعب بیمه ایران قم در سال ۱۴۰۰ که نمونه از میان آنها طبق جدول مورگان انتخاب شده است. روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۰ گویه دارای روایی و پایایی تایید شده بوده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. در نهایت این نتیجه حاصل شده است که رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر بهره‌وری تاثیر دارد و رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر لذت کاری تاثیر دارد.

1

کلیدواژگان: رضایت از بازی واره کار، بهره وری، لذت کاری، مسئولیت‌های رهبری، بیمه ایران

مقدمه:

تأثیرات بر لذت، بهره وری و نقش رهبری در سال‌های اخیر، رویکردهای مختلفی برای ایجاد انگیزه و حمایت از افراد برای دستیابی به رفتارهای مطلوب ایجاد شده است (الحامد و مورنو، ۲۰۲۰). از آنجا که انسان از لذت بازی ذاتی برخوردار است، تحولی در این زمینه که به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار می‌گیرد، بازی‌واره است (بویل و همکاران، ۲۰۲۰). بازی وارسازی به مجموعه ای از نرم‌افزارها و سخت‌افزارها در فضایی غیر بازی اشاره دارد که از عناصر موجود در بازی‌ها استفاده می‌کند تا با ایجاد سرگرمی، انگیزه کاربران را افزایش داده و سبب انجام رفتاری خاص توسط

1 . Alhammed & Moreno

2 . Buil



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

آنان شود (کوویستو و هاماری، ۲۰۱۹) که با افزایش میزان رضایت از عملکرد، ایجاد حس موفقیت در دستیابی به اهداف، تسهیل تعاملات اجتماعی و افزایش معاشرت‌های گروهی، حس خود مختاری و تسلط را در فرد ایجاد کرده و با ایجاد سرگرمی، کاربرانی مشتاق‌تر و وفادارتر را فراهم می‌آورد (کارادور و همکاران، ۲۰۱۷). هاماری (۲۰۱۹) دو جنبه بازی‌واره را توصیف می‌کند. اول: بازی‌واره فرایندی عمدی است (بازی‌واره عمدی) که در آن فعالیت‌ها، سیستم‌ها، خدمات، محصولات و ساختارهای سازمانی به گونه‌ای دگرگون می‌شوند که می‌توان به یک تجربه و مهارت مثبت دست یافت (افنتولیدیس و همکاران، ۲۰۱۸). در این تحول عمدی، هدف دستیابی به تجربه‌ای ناشی از همان بازی است. بنابراین، بازی و بازی کردن مکانیک‌ها و عناصر در این فرایند اعمال می‌شوند. وجه دوم بازی‌واره این است که یک فرآیند نوظهور است (بازی‌واره نوظهور). هاماری (۲۰۱۹) توصیف می‌کند که با توجه به نقش فزاینده و ناپایدار بازی و بازی کردن، شیوه‌های کار و زندگی به طور فزاینده‌ای منعکس کننده عملکرد بازیکنان است. بازی‌واره در زمینه‌های مختلف سازمانی از تولید (وارملینک^۴ و همکاران، ۲۰۲۰) و استخدام (آلال و بیدان^۵، ۲۰۱۷)، تا تمرین و آموزش (هازلر و همکاران^۶، ۲۰۲۰) اجرا می‌شود.

امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تاثیر متقابل قرار دهد (چن و همکاران، ۲۰۲۰). بهره‌وری یکی از موضوع‌های اساسی است که در سطوح مختلف و در فعالیت‌های گوناگون بشری، سابقه چند صد ساله دارد و اهمیت آن در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و صنعتی به شدت مورد تاکید قرار گرفته است (ناه و همکاران، ۲۰۱۹). بدون شک در میان سرمایه‌های موجود، نیروی انسانی جایگاهی رفیع را به خود اختصاص داده است. (هوفیکر^۷، ۲۰۱۶) در صورتی که ما به بازی‌واره در سازمان بپردازیم منجر به افزایش بهره‌وری و رضایت از کار می‌شود که این از اهمیت زیادی برای سازمان برخوردار است.

لذت از کار کلید فعال کردن انگیزش کارکنان و مبنای اساسی ایجاد این انگیزش است. اما از نقطه نظر فردی، لذت از کار کلید رشد و رضایت فردی در محیط کار است. چه از نظر سازمانی یا از نظر فردی، لذت از کار بعنوان یک موضوع مثبت شناسایی می‌شود که بر عملکرد سازمان و فرد اثر می‌گذارد (حسینی، ۲۰۲۰).

شرکت‌هایی مانند بانک مرکزی اروپا (لارسون^۸، ۲۰۲۰) دلویت (مایکل و همکاران، ۲۰۲۰)، و سامسونگ (سیلیک و همکاران، ۲۰۲۰) از بازی‌واره در شیوه‌های سازمانی خود استفاده کرده‌اند. همانطور که می‌توان تصور کرد، این سازمان‌ها در عناصر بازی‌واره استفاده شده، رویکردهای پیاده‌سازی، اهداف بازی‌واره یا پذیرش کارگران متفاوت هستند. علاوه بر این، سازمان‌ها - به طور کلی - در شیوه‌های کار و فرهنگ خود متفاوت هستند. بنابراین، پیچیدگی کار بازی‌واره به عنوان زمینه تحقیقاتی زیاد است و

2

- 1 . Koivisto
 - 2 . Cardador
 - 3 . Afentoulidis
 - 4 . Warmelink
 - 5 . Allal-Chérif and Bidan
 - 6 . Hölzer
 - 7 . Chen
 - 8 . Nah
 - 9 . Hophicker
- | | |
|-------------------------|---|
| 1 . Employee motivation | 0 |
| 1 . Motivation | 1 |
| 1 . Larson | 2 |
| 1 . Mitchell | 3 |
| 1 . Silic | 4 |

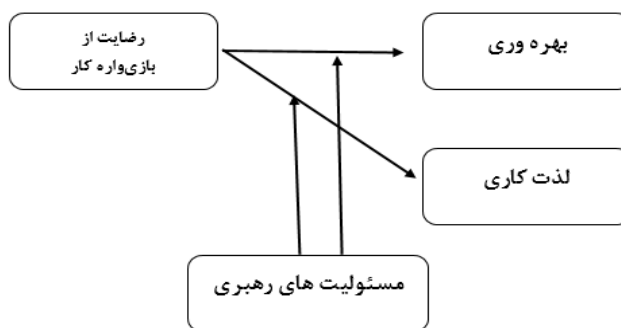
2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

شناسایی اثرات بازی‌واره در کار را برای مطالعات علمی چالش برانگیز می‌کند. بر این اساس، مطالعات موجود در مورد بازی‌واره در کار دارای محدودیت‌های روش شناختی است (فریرا و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر این که سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری و انگیزه، به اجرای بازی‌واره برای محل کار خود فشار می‌آورند، کارمندان منفرد سازمان‌های مختلف نیز از قشر بازی‌واره‌استفاده پیشگویی می‌کنند. آنها می‌توانند برای این منظور از برنامه‌های مختلف موجود در بازار استفاده کنند (وارملینک و همکاران، ۲۰۱۸).

کار ما از چهار طریق در زمینه کار بازی‌واره نقش دارد. اول، ما با اتخاذ رویکردی که در آن کارگران سازمان‌های مختلف را که به طور فعالانه از بازی‌واره استفاده می‌کنند، به تحقیق موجود کمک می‌کنیم، این به ما امکان می‌دهد انگیزه و هدف استفاده از بازی‌واره را در زمینه کار درک کنیم. دوم، ما اثرات بازی‌واره را در زمینه‌های کاری بررسی می‌کنیم، که به درخواست تحقیقات تجربی بیشتر در مورد بازی‌واره کاری می‌پردازد (کاردادور و همکاران، ۲۰۱۷؛ فریرا و همکاران، ۲۰۱۷؛ لارسون، ۲۰۲۰) سوم، ما اثرات بازی‌واره را بر روی نتایج مربوط به کار (لذت و بهره‌وری) بررسی می‌کنیم، رویکردهایی را گسترش می‌دهیم که بر تأثیرات ناشی از خود بازی مانند لذت بردن از بازی تمرکز می‌کنند (پتان و همکاران، ۲۰۱۴) سرانجام، ما نقش شغلی (یعنی مسئولیت‌های رهبری) را به عنوان شرط مرزی برای تأثیرات پیشنهادی در نظر می‌گیریم. در بیمه ایران در خصوص بازی‌واره و لذت از کار و رضایت از کار مسئله‌ای که وجود داشته از این قرار است که کارکنان به دلیل مشغله کاری بالا فعالیت مفرحی در محیط کار ندارند و بسیار نیاز به بازی‌واره برای آنها احساس می‌شود تا بتوانند از کار خود لذت بیشتری ببرند و بازدهی بالاتری برای سازمان داشته باشند. لذا محقق در راستای پاسخگویی به این پرسش است که رضایت از بازی‌واره کار بر بهره‌وری و لذت کاری با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری تأثیری دارد؟

3 تا کنون تحقیقات اندکی در خصوص تأثیر رضایت از بازی‌واره کار بر بهره‌وری و لذت کاری با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری صورت گرفته‌است و در هیچ پژوهش داخلی به تأثیر رضایت از بازی‌واره کار بر بهره‌وری و لذت کاری با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری در بیمه ایران پرداخته نشده‌است که بر ضرورت انجام این تحقیق می‌افزاید. همچنین اگر ما بتوانیم این بازی‌واره کار را در بیمه ایران مرسوم نماییم و از آنجایی که بیمه یک صنعت خدماتی است و عملکرد و رفتار کارکنان بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان بیمه ایران بسیار تأثیرگذار است رضایت کارکنان و مشتریان در کنار یکدیگر محقق خواهد شد که این بهترین آرمان هر سازمان خدماتی است که کارمند علاوه بر اینکه از محل کار خود و کار خود رضایت داشته باشد لذت نیز به واسطه بازی‌واره کار ببرد. بنابراین از این چند جنبه، انجام این پژوهش بسیار حائز اهمیت می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

- 1 . Ferreira
- 2 . Wamelink
- 3 . Cardador
- 4 . Larson
- 5 . Pe-Than



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

معصوم و وطن خواه (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان تبیین نقش گیمیفیکیشن بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان به این نتیجه دست یافته است که گیمیفیکیشن بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان تاثیر دارد.

حسینی و رؤف (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تجربی نقش بازی انگاری در وفاداری و انگیزش کارکنان به این نتیجه دست یافته است که استفاده از بازی انگاری روی انگیزش کارکنان فروش، تاثیر معنی دار مثبتی دارد و در فرضیه دوم نیز این نتیجه بدست آمد که بازی انگاری روی وفاداری کارکنان، دارای تاثیر معنی دار مثبتی است.

استیری و عبداللهی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان مروری بر گیمیفیکیشن و تاثیر آن بر عملکرد و انگیزش کارکنان به این نتیجه دست یافته است که امروزه سازمانها با توجه به محیط پویا و رقابتی موجود و همچنین داشتن نیرو انسانی شایسته و لایق در پی آن هستند که بتوانند تا با استفاده از مفاهیم و موضوعات نو و جدید به بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان خود کمک شایانی نمایند. از این رو بازیانگاری واژه‌ای است که در طول چند سال گذشته موضوع بحث پژوهشهای مختلفی قرار گرفته است و به کارگیری آن در مفاهیم و زمینه‌هایی غیر از بازی مانند: آموزش، بازاریابی و کار به طور فزاینده‌ای رو به افزایش است. گیمیفیکیشن درصدد اخذ ابعاد و ویژگیهای لذتبخش بازیها و به کارگیری آن در بافت کسب و کار سازمانها در جهت بهبود بهره وری کارکنان امروزه بسیار مورد توجه واقع شده است.

رابسون^۱ و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان پیش به سوی بازی: متعهد کردن مشتریان و کارمندان از طریق بازیکاری انجام دادند. آنها با تشریح انواع مختلف بازیکنان، روش متعهد کردن مشتریان و کارمندان را در جایگاه بازیکنان فعالیت‌های بازی کاری- شده بررسی کرده اند. آنها ضرورت ایجاد ترکیبی مناسب از مکانیزم‌ها، دینامیکها و احساسات برای هر دسته از بازیکنان را برای ایجاد فرایند بازیکاری موفق و مؤثر بیان کرده اند.

4

گارسیا و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان چارچوب بازی وارسازی در مهندسی نرم افزار انجام دادند. کشف بازی وارسازی برای بهبود تعامل، انگیزه و عملکرد کاربر هنگام انجام یک کار خاص است؛ این کار را با ترکیب مکانیزم و عناصر بازی انجام می‌دهند، بنابراین این کار جذاب تر می‌شود. استفاده از بازی وارسازی در مهندسی نرم افزار می‌تواند امیدوار کننده باشد؛ پروژه‌های نرم افزاری می‌توانند به عنوان مجموعه ای از چالش‌هایی که می‌توانند دستور داده شوند و باید اجرا شوند، سازماندهی شوند، که نیازمند بعضی از مهارت‌ها و تلاش جمعی است. هدف از این مقاله ارائه یک چارچوب کامل برای معرفی بازی وارسازی در محیط‌های مهندسی نرم افزار است. این چارچوب متشکل از هستی شناسی، روش شناسی فرایند و یک موتور تولید کننده پشتیبانی است. ما یک مطالعه موردی انجام دادیم که در آن چارچوب پیشنهاد شده در یک شرکت واقعی مورد استفاده قرار گرفت. در این پروژه، شرکت از چارچوب بازی وارسازی در زمینه‌های مدیریت پروژه، مدیریت ملزومات و تست استفاده می‌کنیم. به عنوان یک نتیجه، روش شناسی به طور واضح شرکت را قادر به معرفی بازی وارسازی در محیط کار خود، و دستیابی به یک راه حل با کیفیت با طراحی مناسب و تلاش برای توسعه می‌سازد. این ابزار پشتیبانی به شرکت اجازه می‌دهد تا ابزارهای فعلی خود را به راحتی بازی وارسازی نماید.

گروبیچ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بازی‌واره در محل کار: تأثیرات بر لذت و بهره وری کار و نقش مسئولیت‌های رهبری دریافتند که چگونه کارمندان با مسئولیت‌های رهبری و بدون مسئولیت‌های رهبری از کار بازی‌واره استفاده می‌کنند. کارمندان فاقد مسئولیت‌های رهبری از آن به عنوان محرکی برای ایجاد انگیزه در خود استفاده می‌کردند. کارمندان با مسئولیت‌های رهبری از آن برای بهبود سلامتی خود استفاده کردند. یافته‌های کمی تأثیرات مثبت کار بازی‌واره را بر لذت کار و

1 Robson

2 García



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

فقط بر کارایی کارکنان دارای مسئولیت‌های رهبری نشان داد. نتایج ما بر اهمیت در نظر گرفتن متغیرهای مرتبط با کار هنگام تحقیق در مورد بازی سازی تأکید می‌کند.

روش تحقیق:

نوع روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بیمه ایران در شهر قم (۶۳۰ نفر) می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شده اند. جهت محاسبه حجم نمونه موردنیاز پژوهش از فرمول کوکران استفاده می‌گردد که حجم نمونه‌ها در حدود ۲۴۰ نفر می‌باشد. در این مطالعه، شاخص‌های روایی با استفاده از فرمول شاخص روایی محتوا محاسبه خواهد شد:

جدول ۱- شاخص روایی محتوای پرسشنامه توسط CVR و CVI

سئوال	CVR	CVI
۱	۰/۸۸	۰/۸۲
۲	۰/۸۲	۰/۹۱
۳	۰/۷۵	۰/۸۵
۴	۰/۷۹	۰/۸۴
۵	۰/۸۴	۰/۸۵
۶	۰/۸۰	۰/۸۶
۷	۰/۸۰	۰/۸۳
۸	۰/۸۷	۰/۸۲
۹	۰/۸۱	۰/۹۱
۱۰	۰/۷۵	۰/۸۵
۱۱	۰/۷۸	۰/۸۴
۱۲	۰/۸۲	۰/۸۰
۱۳	۱	۰/۸۲
۱۴	۰/۸۳	۰/۸۵
۱۵	۰/۸۱	۰/۸۴
۱۶	۱	۰/۸۱
۱۷	۰/۸۲	۰/۸۴
۱۸	۱	۰/۷۹
۱۹	۱	۰/۹۵
۲۰	۱	۰/۸۴

از آنجایی که تعداد ۱۰ خبره، پرسشنامه تهیه شده برای پژوهش حاضر را مورد ارزیابی قرار داده اند حداقل مقدار CVR قابل قبول، ۰,۶۲ می‌باشد که کلیه CVRها در جدول ۱ بالاتر از این مقدار می‌باشند. همچنین مقادیر CVI نیز باید حداقل، ۰,۶۵ باشد و کلیه CVIها در جدول ۱ بالاتر از این مقدار می‌باشند.



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش شامل دو بخش است که بخش اول سوالاتی در خصوص مشخصات فردی پاسخ دهنده شامل: جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سنوات خدمتی می‌باشد و بخش دوم سئوال‌های اصلی پرسشنامه که در ارتباط با متغیرهای پژوهش از قبیل رضایت از بازی واره کار، بهره وری، لذت کاری، مسئولیت‌های رهبری می‌باشد.

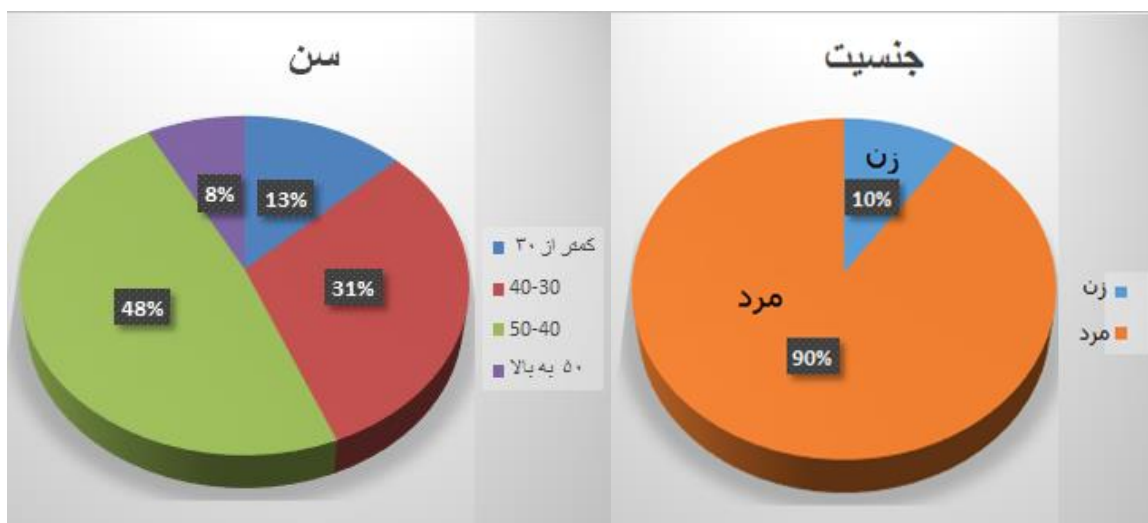
جدول ۲ - یافته‌های مربوط به پایایی کلی پرسشنامه

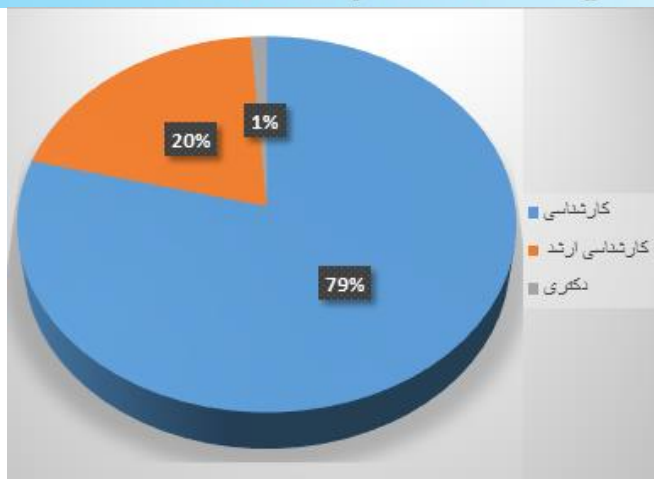
پرسشنامه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت از بازی‌واره کار	۵	۰/۷۸۴
بهره وری	۵	۰/۷۰۲
لذت کاری	۴	۰/۷۱۹
مسئولیت‌های رهبری	۶	۰/۷۳۸
کل پرسشنامه	۲۰	۰/۷۶۲

به دلیل بالاتر بودن ضریب آلفای کرونباخ از ۰,۶ و حضور در محدوده ۰,۶ تا ۰,۸، پایایی پرسشنامه بر روی نمونه‌های آزمایشی در حد مطلوب بوده است.

یافته‌ها:

۶ ۲۴ نفر از پاسخ دهندگان (۱۰ درصد) زن و ۲۱۶ نفر از آنها (۹۰ درصد) مرد هستند؛ ۳۱ نفر از پاسخ دهندگان (۱۳ درصد) دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۷۴ نفر (۳۱ درصد) دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۱۵ نفر (۴۸ درصد) دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۹ نفر (۸ درصد) دارای سن ۵۰ به بالا می‌باشند. لذا می‌توان گفت اکثر مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر را سنین ۴۰ تا ۵۰ سال تشکیل می‌دهند؛ ۱۹۰ نفر از پاسخ دهندگان (۷۹ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی، ۴۸ نفر (۲۰ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، ۲ نفر (۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. لذا می‌توان گفت اکثر مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر را پاسخ دهنده‌های دارای مدرک تحصیلی کارشناسی تشکیل می‌دهند؛





شکل ۲- اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهنده‌ها

بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش حاضر از این قرار است :

جدول ۲- بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشدگی
رضایت از بازی‌واره کار	۳,۱۲	۲,۱۰	۴,۴۱	۰,۴۴۶	۰,۲۹۶
بهره وری	۳,۴۱	۲,۸۴	۸,۰۶	۰,۴۶۴	۰,۳۵۴
لذت کاری	۳,۱۰	۲,۱۱	۴,۴۵	۰,۴۷۳	۰,۳۴۱
مسئولیت‌های رهبری	۳,۱۲	۱,۹۱	۳,۶۴	۰,۴۳۱	۰,۳۶۷

میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای تحقیق در ستون دوم و سوم مشاهده می‌گردد و دو ستون آخر شامل چولگی و کشیدگی می‌باشند، کمتر بودن مقادیر این شاخص‌ها از ۰/۵ نرمال بودن مشاهدات را تأیید می‌کند. به کارگیری آزمون‌های پارامتری مستلزم برقراری شرایطی است از جمله اینکه توزیع جامعه مورد بررسی می‌بایست نرمال باشد. اگر این شرایط کمی مخدوش شوند به شرط آنکه اولاً حجم نمونه خیلی کم و ثانیاً دارای مقادیر پرت نباشند، قابل اغماض است ولی اگر بررسی‌های اولیه بیان‌گر آن باشد که فرض‌های مدل به شدت مختل است، می‌توان از آزمون‌های جایگزین ناپارامتری استفاده کرد. با توجه به بزرگ بودن حجم نمونه (بزرگتر از ۳۰) می‌توان طبق قضیه حد مرکزی، توزیع میانگین نمونه را نرمال فرض نمود و از آزمون پارامتریک استفاده کرد. نتایج آزمون کولموگروف اسمرینوف از قرار ذیل می‌باشد :

جدول ۳- آزمون کولموگروف-اسمرینوف

متغیرهای تحقیق	تعداد	آماره k-s	Sig
رضایت از بازی‌واره کار	۲۴۰	۱,۶۴	۰,۰۶۲
بهره وری	۲۴۰	۲,۰۶	۰,۰۶۶
لذت کاری	۲۴۰	۲,۷۵	۰,۰۶۵
مسئولیت‌های رهبری	۲۴۰	۲,۶۴	۰,۰۵۴

2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

در این جدول مشاهده می‌گردد، برای متغیرهای پژوهش سطح معنی داری متغیرها بیشتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی بیشتر از ۰,۰۵) بنابراین توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد

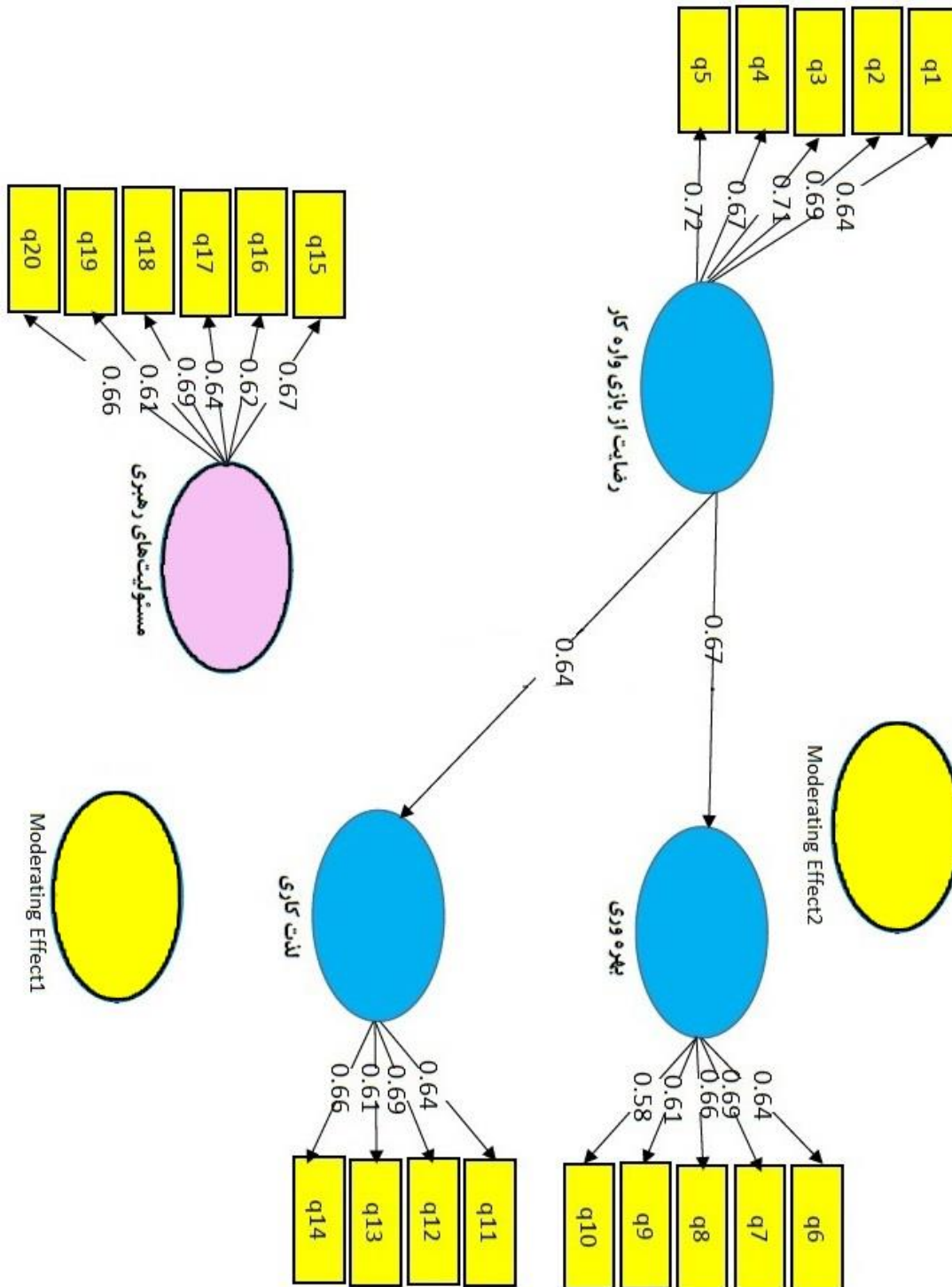
تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های پژوهش حاضر نیز از این قرار است :

جدول ۴- نتایج بارهای عاملی

نتیجه	سطح معناداری	t-value	بارعاملی	گویه	AVE	مفهوم
معنادار	P<0.05	۴/۲۵	۰/۶۴	Q1	۰/۶۸۱	رضایت از بازی واره کار
معنادار	P<0.05	۴/۳۱	۰/۶۹	Q2		
معنادار	P<0.05	۵/۵۸	۰/۷۱	Q3		
معنادار	P<0.05	۴/۴۱	۰/۶۷	Q4		
معنادار	P<0.05	۵/۶۴	۰/۷۲	Q5		
معنادار	P<0.05	۴/۹۴	۰/۶۴	Q6	۰/۶۷۳	بهره وری
معنادار	P<0.05	۵/۱۵	۰/۶۹	Q7		
معنادار	P<0.05	۴/۹۴	۰/۶۶	Q8		
معنادار	P<0.05	۵/۳۷	۰/۶۱	Q9		
معنادار	P<0.05	۵/۶۷	۰/۵۸	Q10		
معنادار	P<0.05	۵/۹۵	۰/۶۴	Q11	۰/۷۰۶	لذت کاری
معنادار	P<0.05	۴/۸۱	۰/۶۹	Q12		
معنادار	P<0.05	۵/۶۹	۰/۶۱	Q13		
معنادار	P<0.05	۵/۹۴	۰/۶۶	Q14		
معنادار	P<0.05	۶/۹۴	۰/۶۷	Q15		
معنادار	P<0.05	۵/۹۶	۰/۶۲	Q16	۰/۶۵۲	مسئولیت رهبری
معنادار	P<0.05	۵/۹۵	۰/۶۴	Q17		
معنادار	P<0.05	۴/۸۱	۰/۶۹	Q18		
معنادار	P<0.05	۵/۶۹	۰/۶۱	Q19		
معنادار	P<0.05	۵/۹۴	۰/۶۶	Q20		

8

با توجه به جدول ۴ مشخص گردید که کلیه بارهای عاملی بالاتر از ۰,۵ می‌باشند



شکل ۳- مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	مقادیر	برآوردهای مدل	حد مجاز
سازگاری درونی - CR	رضایت از بازی واره کار	۰/۷۴	بالاتر از ۰/۷۰
	بهره وری	۰/۷۹	
	لذت کاری	۰/۷۳	
	مسئولیت رهبری	۰/۷۶	
AVE	ارتباطات بازاریابی یکپارچه	۰/۶۷۷	بالاتر از ۰/۵
	عملکرد مربوط به فروش	۰/۶۹۲	
	مزیت برند	۰/۷۰۱	
	رضایت و وفاداری مشتری	۰/۶۵۳	

همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

10

جدول ۵- نتایج تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

نوع تاثیر	مسیر	ضریب رگرسیون استاندارد	سطح معنی‌داری	نتیجه
بدون متغیر تعدیل‌گر	رضایت از بازی واره کار بر بهره وری	۰/۶۸	۰,۰۰۰	تایید
	رضایت از بازی واره کار بر لذت کاری	۰/۶۶	۰,۰۰۰	تایید
با متغیر تعدیل‌گر	رضایت از بازی واره کار بر بهره وری با تعدیلگری	۰/۶۷	۰,۰۰۰	تایید
	رضایت از بازی واره کار بر لذت کاری با تعدیلگری	۰/۶۴	۰,۰۰۰	تایید

بنابراین طبق جدول ۵، رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر بهره‌وری تاثیر دارد که این اثر تعدیل‌گر معنادار می‌باشد. (سطح معنی داری = ۰,۰۰۰) همچنین رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر لذت کاری تاثیر دارد که این اثر تعدیل‌گر معنادار می‌باشد. (سطح معنی داری = ۰,۰۰۰). همچنین مبتنی بر جدول ۵، رضایت از بازی‌واره کار بر بهره‌وری تاثیر دارد که ملاحظه گردید که این اثر با بارعاملی ۰,۶۸ معنادار می‌باشد. (سطح معنی داری = ۰,۰۰۰) و نیز



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

رضایت از بازی‌واره کار بر لذت کاری تاثیر دارد که ملاحظه گردید که این اثر با بارعاملی ۰,۶۶ معنادار می‌باشد. (سطح معنی داری = ۰,۰۰۰)

بحث و نتیجه گیری:

طبق تجزیه و تحلیل‌های مطروحه مشخص گردید، رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر بهره‌وری تاثیر دارد. گروبیچ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بازی‌واره در محل کار: تأثیرات بر لذت و بهره‌وری کار و نقش مسئولیت‌های رهبری دریافتند که رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر بهره‌وری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. حامدی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان آن سوی بازی‌واره کار، تاثیر بر درگیری و سلامت به این نتیجه دست یافته است که رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر بهره‌وری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

طبق تجزیه و تحلیل‌های مطروحه مشخص گردید، رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر لذت کاری تاثیر دارد. گروبیچ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بازی‌واره در محل کار: تأثیرات بر لذت و بهره‌وری کار و نقش مسئولیت‌های رهبری دریافتند که رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر لذت کاری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. حامدی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان آن سوی بازی‌واره کار، تاثیر بر درگیری و سلامت به این نتیجه دست یافته است که رضایت از بازی‌واره کار با نقش تعدیل‌گر مسئولیت‌های رهبری بر لذت کاری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

طبق تجزیه و تحلیل‌های مطروحه مشخص گردید، رضایت از بازی‌واره کار بر بهره‌وری تاثیر دارد. گروبیچ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بازی‌واره در محل کار: تأثیرات بر لذت و بهره‌وری کار و نقش مسئولیت‌های رهبری دریافتند که رضایت از بازی‌واره کار بر بهره‌وری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. کوئینگ- لوئیس و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان اثرات بازی وارسازی بر تعامل با تحقیقات بازار و پاسخدهی انجام دادند. بازی وارسازی شامل طیف وسیعی از تکنیک‌های افزایش مشارکت شرکت کنندگان در وظایف تحقیقاتی بازار می‌باشد. هرچند به نظر می‌رسد بازی وارسازی منجر به بهبود حجم و کیفیت پاسخ‌ها و در نتیجه بهبود بهره‌وری می‌شود که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

طبق تجزیه و تحلیل‌های مطروحه در فصل گذشته مشخص گردید، رضایت از بازی‌واره کار بر لذت کاری تاثیر دارد. گروبیچ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بازی‌واره در محل کار: تأثیرات بر لذت و بهره‌وری کار و نقش مسئولیت‌های رهبری دریافتند که رضایت از بازی‌واره کار بر لذت کاری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. بورنلو (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان استفاده از بازی وارسازی برای افزایش رضایت مشتری و وفاداری برند: پرونده نایک انجام دادند و به این نتیجه دست یافته اند که رضایت از بازی‌واره کار بر لذت کاری تاثیر دارد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

پیشنهادات مبتنی بر پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- طراحی محیط کار به صورت بازی‌واری مثلاً برای جابجایی بین طبقات مثل بسیاری از دانشگاه‌ها و دفاتر کاری در ژاپن توصیه می‌گردد از سرسره‌هایی بین طبقات استفاده شود تا کارکنان بتوانند جهت جابجایی بین طبقات از سرسره استفاده نمایند تا هم هیجان و هم لذت وارد شده به آنها خستگی ناشی از کار را مرتفع سازد.
- ۲- در نظر گرفتن یک سری فرآیندهای بازی‌واری برای افزودن به نشاط و بهره‌وری کارکنان



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

- ۳- استفاده از بازی واره کار برای تعامل افراد با یکدیگر
- ۴- پیشنهاد می‌گردد نرم افزاری توسط سازمان بیمه ایران تعبیه گردد تا در ارزشیابی‌های دوره ای از کارکنان بصورت بازی واره و مرحله به مرحله از کارکنان سئوالات پرسیده شود و به فراخور نمره آنها در این ارزشیابی یک شکل طنز در قالب جایزه برای نمره بالا و یا هشدار برای نمره پایین برای آنها نمایش داده شود.
- ۵- در نظر گرفتن یک سری فرآیندهای بازی وار برای افزودن به لذت کاری کارکنان
- ۶- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای آشنایی کارکنان با میزان تاثیر بازی واره کار بر لذت کاری آنها
- ۷- حکمفرما کردن فضای عاطفی مطلوب در سازمان برای کارکنان
- ۸- تشویق کارکنان به بازی واره کار جهت انجام امور خود در سازمان
- ۹- استفاده از بازی واره کار در رفتار کسب و کار کارکنان
- ۱۰- پیشنهاد می‌گردد در نرم افزار اتوماسیون بیمه ایران، بازی‌های فکری مهیجی تعبیه گردد تا کارکنان کنار کار بتوانند جهت افزایش لذت کاری خود در مواقع ضرورت از این بازی ها استفاده نمایند.
- ۱۱- تشویق یکدیگر در سازمان به بازی واره
- ۱۲- بالا بردن بهره وری کارکنان باترتیب دادن اردوهای تفریحی دوره ای
- ۱۳- پیشنهاد می‌گردد برای تعامل کارکنان با یکدیگر تحت شبکه در سازمان مبتنی بر یک محیط دسکتاپ کاری بازی واری و انتخاب گزینه مورد نظر در بازی (کارمند مورد نظر) کارکنان به یکدیگر متصل شده و بتوانند با هم تحت شبکه تعامل و مکالمه نمایند.
- ۱۴- طراحی بازی واره‌هایی مرتبط با شغل بیمه برای افزایش مهارت شغلی کارکنان در قالب بازی
- ۱۵- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای آشنایی کارکنان با میزان تاثیر بازی واره کار بر لذت کاری آنها
- ۱۶- در نظر گرفتن یک سری فرآیندهای بازی وار برای افزودن به لذت کاری کارکنان

12

منابع

۱. استیری، مهناز، عبداللهی، راضیه (۱۳۹۶) مروری بر گیمیفیکیشن و تاثیر آن بر عملکرد و انگیزش کارکنان، چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه
۲. حسینی، ابوالحسن، رئوف، مهدی (۱۳۹۸) بررسی تجربی نقش بازی انگاری در وفاداری و انگیزش کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۸، شماره ۹۳
۳. معصوم، محمد، وطن‌خواه، سحر (۱۳۹۸) تبیین نقش گیمیفیکیشن بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان (مورد مطالعه: صنایع آرایشی-بهداشتی)، آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ششم، شماره ۲۲
4. Afentoulidis, G., Szlavik, Z., Yang, J., Bozzon, A., 2018. Social gamification in enterprise crowdsourcing, in: Proceedings of the 10th ACM Conference on Web Science - WebSci '18. Presented at the the 10th ACM Conference, ACM Press, Amsterdam, Netherlands, pp. 135–144. <https://doi.org/10.1145/3201064.3201094>
5. Alhammad, M.M., Moreno, A.M., 2020. Challenges of gamification in software process improvement. J. Softw. Evol. Process 32. <https://doi.org/10.1002/smr.2231>
6. Hofacker., Charles F. & et al.(2016). Gamification and Mobile Marketing Effectiveness. Journal of Interactive Marketing 34 (2016) 25–36



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

7. Hamari, J., Koivisto, J., 2015. Why do people use gamification services? *Int. J. Inf. Manag.* 35, 419–431. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.04.006>
8. Holzer, A., Kocher, B., Bendahan, S., Vonèche Cardia, I., Mazuze, J., Gillet, D., 2020. Gamifying knowledge sharing in humanitarian organisations: a design science journey. *Eur. J. Inf. Syst.* 29, 153–171. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1718009>
9. García, F. et al. (2018). A framework for gamification in software engineering *The Journal of Systems and Software* 132, 21–40.
10. Gerdenitsch C, Sellitsch D, Besser M (2020) Gamification at Work: Effects on Work Enjoyment and Productivity and the Role of Leadership Responsibilities , *Electronic Commerce Research and Applications*
11. Allal-Chérif, O., Bidan, M., 2017. Collaborative open training with serious games: Relations, culture, knowledge, innovation, and desire. *J. Innov. Knowl.* 2, 31–38. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.06.003>
12. Cardador, M.T., Northcraft, G.B., Whicker, J., 2017. A theory of work gamification: Something old, something new, something borrowed, something cool? *Hum. Resour. Manag. Rev.* 27, 353–365. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.014>
13. Buil, I., Catalán, S., Martínez, E., 2020. Understanding applicants' reactions to gamified recruitment. *J. Bus. Res.* 110, 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.041>
14. Chen, L., Nath, R., Tang, Z., 2020. Understanding the determinants of digital distraction: An automatic thinking behavior perspective. *Comput. Hum. Behav.* 104, 106195. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106195>
15. Robson, K. Plangger, K. & Kletzmann, and J, (2016) .Game on: Engaging customers and employees through Gamification. *Business Horizons*, Vol. 59, No. 1, PP. 29- 36
16. Ferreira, A.T., Araújo, A.M., Fernandes, S., Miguel, I.C., 2017. Gamification in the workplace: A systematic literature review, in: Rocha, Á., Correia, A.M., Adeli, H., Reis, L.P., Costanzo, S. (Eds.), *Recent Advances in Information Systems and Technologies*. Springer International Publishing, Cham, pp. 283–292. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56541-5_29
17. Hosseini, C., Haddara, M., 2020. Gamification in enterprise systems: A literature review. In: *Proceedings of the Future Technologies Conference (FTC) 2019*, 2, 552-562. https://doi.org/10.1007/978-3-030-32523-7_39
18. Koivisto, J., Hamari, J., 2019. The rise of motivational information systems: A review of gamification research. *Int. J. Inf. Manag.* 45, 191–210. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.10.013>
19. Larson, K., 2020. Serious games and gamification in the corporate training environment: A literature review. *TechTrends* 64, 319–328. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00446-7>
20. Mitchell, R., Schuster, L., Jin, H.S., 2020. Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *J. Bus. Res.* 106, 323–330
21. Nah, F.F.-H., Eschenbrenner, B., Claybaugh, C.C., Koob, P.B., 2019. Gamification of Enterprise Systems. *Systems* 7, 13. <https://doi.org/10.3390/systems7010013>
22. Silic, M., Marzi, G., Caputo, A., Bal, P.M., 2020. The effects of a gamified human resource management system on job satisfaction and engagement. *Hum. Resour. Manag. J.* 30, 260–277. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12272>



23. Warmelink, H., Koivisto, J., Mayer, I., Vesa, M., Hamari, J., 2018. Gamification of production and logistics operations: Status quo and future directions. *J. Bus. Res.* 106, 331-340. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.09.011>

Study of the effect of job satisfaction on productivity and job satisfaction with the moderating role of leadership responsibilities (Case study: Iran Insurance)

Abstract:

Gaming refers to a set of software and hardware in a non-gaming space that uses the elements in games to increase the motivation of employees by creating entertainment and cause them to perform certain behaviors that increase satisfaction with performance. A sense of success in achieving goals, facilitating social interactions, and increasing group interactions create a sense of autonomy and dominance in the employee and provide more enthusiastic and loyal employees by creating entertainment. Therefore, the purpose of this study is to study the effect of playful job satisfaction on productivity and job satisfaction with the moderating role of leadership responsibilities (Case study: Iran Insurance). The present study is applied in terms of purpose and survey in terms of descriptive information collection method. The statistical population in the present study is the staff of Iran Qom insurance agencies and branches in 1400, a sample of which has been selected according to Morgan table. Non-random sampling method is available. The data collection tool was a researcher-made questionnaire consisting of 20 items with validity and reliability. SPSS and PLS software were used to analyze the data. Finally, it is concluded that job satisfaction with the moderating role of leadership responsibilities affects productivity and job satisfaction with the role of moderating leadership responsibilities affects job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Productivity, Job Pleasure, Leadership Responsibilities, Iran Insurance