

ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور

دکتر مجید خورش^۱

دکتر شهرام علم^۲

منیژه بت شکن^۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور می‌باشد. روش تحقیق این پژوهش از نوع همبستگی - مقایسه‌ای و جامعه آماری آن، کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور است که تعداد آن‌ها، ۱۰۰۰ نفر بوده است. از میان آن‌ها، تعداد (۲۸۸) نفر به عنوان نمونه و به طور تصادفی از بین (۱۲) واحد دانشگاهی انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق، پرسش‌نامه فعالیت بدنی بک و پرسش‌نامه تحلیل رفتگی مسلش می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی (t، F، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده گردید و نتایج زیر به دست آمد:

میانگین نمره فعالیت بدنی اعضای هیأت علمی کمتر از حد متوسط و میزان تحلیل رفتگی بیش از نیمی از آمودنی‌ها، بالا تر از حد استاندارد بود. نتایج نشان داد، بین نمره کل فعالیت بدنی و مؤلفه ورزش با تحلیل رفتگی عملکردی و بین مؤلفه اوقات فراغت با نمره کل تحلیل رفتگی ارتباط معنادار معکوس وجود دارد ($p \leq 0.05$). همچنین متغیر فعالیت بدنی در اوقات فراغت توان پیش‌بینی (۲۲) درصد از میزان تحلیل رفتگی را دارد. در مجموع نتایج تحقیق نشان داد که فعالیت بدنی و ورزش، یک شیوه مفید و مؤثر در کاهش تحلیل رفتگی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: فعالیت بدنی، تحلیل رفتگی شغلی، هیأت علمی.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرمجلسی

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر ری

۳. کارشناس تربیت بدنی آموزش و پرورش

مقدمه

در دنیای پرتکاپو و رقابتی امروز، توسعه دانش و کسب توانمندی‌های اقتصادی و رسیدن به رفاه اجتماعی در هر جامعه در گرو استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی انسانی شاغل در بخش‌های مختلف، توانمندتر، بانگیزه‌تر و سالم‌تر باشند، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون علمی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک دستیابی به چنین اهداف بزرگی نیاز به نگرش استراتژیک و بلندمدت به حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان خواهد داشت (۷، ۱۸). یکی از اصول مهم و تأثیرگذار در حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیشگیری از تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار است (۷، ۸).

تحقیقات سال‌های اخیر نشان می‌دهد، یکی از معضلات جدی مدیران در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ و همچنین مؤسسات آموزشی، تحلیل رفتگی نیروی انسانی و متعاقب آن، کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی است. این سازمان‌ها علی‌رغم برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری زیاد در بخش آموزش تخصصی و تجهیزات به دلیل تحلیل رفتگی نیروی انسانی از یک سو با خسارات عملکرد ضعیف و کاهش بازدهی و تولید و از سوی دیگر با هزینه‌های سرسام‌آور بهداشتی و درمانی، بیماری و ناتوانی نیروی کار مواجه هستند. آمار و ارقام در کشورهای صنعتی، بیانگر این مطلب است که سالیانه از دست دادن میلیون‌ها روز کاری به واسطه غیبت، جا به جایی، ترک خدمت، بازنشستگی زودتر از موعد و بیماری، میلیاردها دلار خسارت به سازمان‌ها تحمیل نموده است (۱۴، ۲۰). به اعتقاد مسلش^۱ (۲۱) تحلیل رفتگی شغلی نوعی پاسخ درون فردی به عوامل فشارزا در محیط کار است که طی آن، حجم زیاد کار و تماس‌های مکرر و بیش از حد ظرفیت متصدی شغل با دیگران باعث ایجاد احساسات و نگرش منفی نسبت به خود و دیگران می‌شود. رابینز^۲ (۸) تحلیل رفتگی را به علت سطح بالای فشار روانی در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن می‌داند که طی یک فرایند چند مرحله‌ای نیروی انسانی ثمربخش و پویا را به فردی بی‌ثمر و ناکارآمد و فرسوده مبدل می‌کند. در این ارتباط، مؤسسات و مراکز آموزش عالی نیز به جهت انجام رسالت خود در امر تعلیم و تربیت و همچنین آموزش نیروی انسانی مورد نیاز سازمان‌های دیگر از یک سو نیازمند کادر آموزشی سالم، توانمند، خلاق و با انگیزه می‌باشند. از سوی دیگر همچون دیگر سازمان‌ها به دلایل فردی، سازمانی و فراسازمانی در معرض تحلیل رفتگی و متعاقب آن، کاهش انگیزه و بازدهی پایین نیروی انسانی خود، خصوصاً در بخش‌های آموزشی هستند. در همین رابطه تحقیقات گملش^۳ (۱۹) نشان داد، مشاغل آموزشی در ردیف مشاغلی با تحلیل رفتگی بالا محسوب می‌شوند. وی ساعات زیاد تدریس و عدم وقت کافی (فشار زمان) را از علل مهم بروز فشار روانی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها ذکر نمود. باری و کروم^۴ (۱۶) نیز از ساعات تدریس و مسؤولیت اداره خانواده به عنوان عوامل تأثیرگذار بر تحلیل رفتگی بیشتر زنان نسبت به مردان در

1. Maslash
2. Rabins
3. Gmelch
4. Barry and Croom

مشاغل آموزشی یاد نمودند. در مقابل جکسون^۲ (۹) تحلیل رفتگی مردان را به دلیل فشار روانی ناشی از قبول مسؤولیت و انجام امور اجرایی و مدیریتی، بیشتر از زنان گزارش نمود. در طی چند دهه اخیر محققان زیادی از دیدگاه‌های مختلف به بررسی علل و آثار تحلیل رفتگی در مشاغل مختلف و عوامل مؤثر در پیشگیری از آن پرداخته‌اند. گروهی از محققان با اعتقاد به عوامل ساختاری و سازمانی به عنوان عامل اصلی تحلیل رفتگی، اصلاح ساختار، مشارکت، امنیت شغلی و حمایت‌های اجتماعی را به عنوان راه کارهای اساسی برای تعدیل و یا پیشگیری از تحلیل رفتگی ارائه نموده‌اند. گروهی دیگر ویژگی‌های فردی و شخصیتی را عامل مهم تحلیل رفتگی می‌دانند و آموزش، تغییر نگرش و ایجاد عادات مثبت نظیر اوقات فراغت سالم و فعال و اشتغال به فعالیت بدنی و ورزش را به عنوان راه کار مطرح نموده‌اند و گروه سوم با نگرشی فراگیر، تلفیق این دو دیدگاه را مورد توجه قرار داده‌اند (۱۹، ۷، ۱۵).

از سوی دیگر بر این نکته توافق عمومی وجود دارد که فعالیت بدنی با تندرستی و سلامت روحی ارتباط دارد. فعالیت بدنی علاوه بر ایجاد آمادگی جسمانی و توسعه مهارت‌های حرکتی از بروز بسیاری از بیماری‌های جسمی و روحی نظیر بیماری‌های قلبی و عروقی، فشار خون، چاقی، آرتروز، اضطراب، افسردگی و پیشگیری می‌نماید (۲۲، ۱۲، ۱۱). نتایج تحقیقات چند دهه اخیر در ارتباط با کارکردهای اقتصادی، روان شناختی و اجتماعی فعالیت بدنی و ورزش باعث شده است تا برخی از مدیران در سازمان‌های مختلف با آگاهی از فوائد متعدد برنامه‌های ورزشی در محیط کار، اقدام به اجرای برنامه‌های آمادگی جسمانی و فعالیت‌های تفریحی، ورزشی برای کارکنان خود نماید (۲۳، ۲۲). در این ارتباط شفارد^۳ مسؤولیت سازمان‌ها را در یک جامعه سالم فقط منحصر به تولید هرچه بیشتر کالا و یا ارائه خدمات سودآور نمی‌داند؛ بلکه معتقد است مدیران سازمان‌ها باید توجه به سلامتی جسمی و روحی کارکنان خود را لازمه دستیابی به اهداف سازمانی بدانند و آن را هم‌سنگ تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار دهند (۲۵). یقیناً با توجه به نظرات محققان در ارتباط با علل بروز تحلیل رفتگی و راه‌های پیشگیری و درمان آن در مشاغل مختلف، اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد نیز به عنوان بخش قابل توجهی از جامعه علمی کشور، از عوارض این بلیه فراگیر سازمانی مصون نیستند و باید برای شناخت مشکلات آنان در زمینه بهداشت جسمی و روانی در محیط کار، ضمن بررسی عوامل فشارزای شغلی در دانشگاه آزاد، راهکارهای مناسبی را نیز که بتواند از بروز فرسودگی جسمی و روحی آنان پیشگیری نماید، مورد مطالعه قرار داد.

مرور تحقیقات گذشته در این زمینه مشخص می‌کند، بررسی عوامل زمینه‌ساز بروز تحلیل رفتگی و ارتباط آن با عوامل بازدارنده و تعیین راهکارهای مناسب برای پیشگیری از بروز و یا کاهش تحلیل رفتگی در پرسنل دانشگاه آزاد کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو تحقیق حاضر ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی را در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های این تحقیق با ارائه باز خورد از وضعیت نیروی انسانی جامعه مورد تحقیق، امکان

2. Jackson

3. Shephard

برنامه‌ریزی مطلوب برای حفظ و بهسازی سلامتی جسمی و روانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد را که در واقع نیروهای صف این مجموعه محسوب می‌شوند، فراهم خواهد نمود. مطمئناً با توجه به اهمیت نقش دانشگاه در امر آموزش نیروی انسانی و توسعه مقوله تحقیق و پژوهشگری در جامعه، بسیاری از سازمان‌ها و خصوصاً مراکز علمی از نتایج این تحقیق بهره‌مند خواهند شد.

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری، نمونه و ابزار اندازه‌گیری

روش تحقیق حاضر همبستگی - مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری آن، کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور بوده است که تعداد آن‌ها بر اساس آمار ارائه شده از طرف دبیرخانه منطقه چهار دانشگاه آزاد ۱۰۰۰ نفر می‌باشد. بر اساس جدول مورگان از این تعداد ۲۸۸ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی، سهمیه‌ای انتخاب شدند. در این ارتباط ابتدا ۱۲ واحد دانشگاهی انتخاب شدند و سپس بر اساس نسبت اعضای هیأت علمی مرد و زن هر دانشگاه به تعداد کل اعضای هیأت علمی منطقه چهار و نمونه‌های مورد نیاز، سهمیه نمونه هر دانشگاه در سه گروه فنی و مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی مشخص گردیدند. پرسش‌نامه‌ها از طریق دفتر مدیریت تربیت بدنی منطقه چهار برای واحدهای مربوطه ارسال و پس از تکمیل ۲۴۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. اسامی دانشگاه‌ها و تعداد نمونه‌های انتخابی در هر واحد دانشگاهی به تفکیک در جدول شماره یک آمده است.

جدول (۱) اسامی دانشگاه‌ها و تعداد نمونه‌های انتخابی به تفکیک دانشگاه

ردیف	دانشگاه	جنس		ردیف	دانشگاه	جنس	
		مرد	زن			مرد	زن
۱	نجف آباد	۱۰	۳۰	۷	مبارکه	۳	۱۵
۲	خوراسگان	۱۰	۳۰	۸	مجلسی	۳	۱۵
۳	خمینی شهر	۵	۲۵	۹	فلورجان	۱۵	۵
۴	دهقان	۳	۱۰	۱۰	شهرضا	۳	۱۶
۵	شهرکرد	۵	۲۵	۱۱	بافقی	۳	۷
۶	کاشان	۷	۱۸	۱۲	یزد	۸	۱۷
تعداد آزمودنی‌ها مرد = ۲۱۳ زن = ۷۵ مجموع = ۲۸۸							

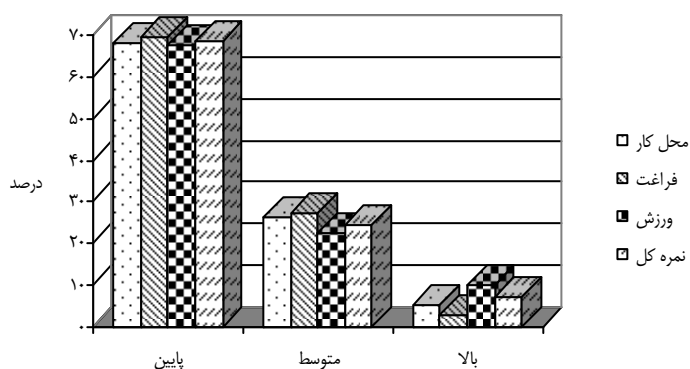
ابزار اندازه‌گیری این تحقیق شامل پرسش‌نامه مشخصات فردی (جنس، سن، تاهل، مقطع و رشته تدریس، مرتبه علمی، سابقه کار، سابقه بیماری)، پرسش‌نامه فعالیت بدنی بک^۱ (۱۶ سؤال پنج گزینه‌ای به روش نمره‌گذاری لیکرت) با سه مؤلفه محل کار، فراغت و ورزش، پرسش‌نامه تحلیل رفتگی مسلش (۲۲ سؤال پنج گزینه‌ای به روش نمره‌گذاری لیکرت) با سه مؤلفه عاطفی، عملکردی و ویژگی‌های فردی می‌باشد. پس از تأیید روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه‌ها به وسیله استادان متخصص برای تعیین پایایی درونی پرسش‌نامه‌ها از آزمون الفا کرانباخ استفاده گردید. مقادیر به دست آمده برای پرسش‌نامه‌های فعالیت بدنی ۰/۷۴ و تحلیل رفتگی ۰/۸۹ همبستگی درونی سؤالات را تأیید نمود. همچنین برای تعیین پایایی زمانی، تعداد ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها در دو نوبت و در فاصله ۲۰ روز به وسیله پرسش‌نامه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفتند. مقادیر به دست آمده برای پرسش‌نامه‌های فعالیت بدنی ۰/۷۳ و تحلیل رفتگی ۰/۸۰ پایایی زمانی پرسش‌نامه‌ها را تأیید نمود.

روش‌های آماری

در این تحقیق از آمار توصیفی برای توصیف و طبقه‌بندی اطلاعات و به دلیل طبیعی بودن توزیع نمره‌ها برحسب آزمون کلموگرف اسمیرنوف از آزمون‌های t و F مستقل برای بررسی معنی‌دار بودن تفاوت بین میانگین‌ها در دو گروه زنان و مردان، برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و همبستگی چند متغیره و به جهت اندازه‌گیری واریانس موجود در متغیرهای وابسته و اثرگذاری چندین متغیر مستقل از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. سطح معنادار بودن برای تمام آزمون‌ها $p \leq 0/0$ در نظر گرفته شده است.

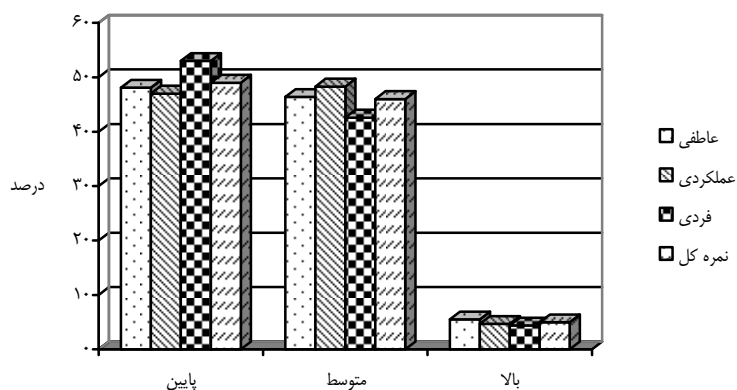
یافته‌ها

در شکل شماره یک، توزیع میزان فعالیت بدنی آزمودنی‌ها در سه وضعیت کار، فراغت، ورزش و همچنین نمره کل فعالیت بدنی ارائه شده است. بر این اساس میانگین میزان فعالیت بدنی بیش از نیمی از آزمودنی‌ها در هر سه وضعیت پایین تر از حد متوسط بوده است. در این تحقیق حد متوسط فعالیت بدنی به عنوان سطح قابل قبولی از تحرک بدنی در وضعیت کار نمره (۱۶)، فراغت (۱۴)، ورزش (۵) و نمره کل فعالیت بدنی (۳۵) بوده است.



شکل شماره (۱) توزیع میزان فعالیت بدنی آزمودنی‌ها

در شکل شماره سه، توزیع میزان تحلیل‌رفتگی آزمودنی‌ها در سه مؤلفه عاطفی، عملکردی و ویژگی‌های فردی ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد، تحلیل‌رفتگی بیش از نیمی از آزمودنی‌ها در حد متوسط و بالاتر بوده است. همچنین بالاترین میزان تحلیل‌رفتگی در مؤلفه عملکردی و کمترین در مؤلفه، ویژگی‌های فردی مشاهده شده است. در این تحقیق آستانه تحلیل‌رفتگی به عنوان سطح قابل توجهی از تحلیل‌رفتگی برای مؤلفه عاطفی نمره (۱۶)، عملکردی (۱۵)، ویژگی‌های فردی (۷) و نمره کل تحلیل‌رفتگی (۳۸) می‌باشد.



شکل شماره (۲) توزیع میزان تحلیل‌رفتگی آزمودنی‌ها

جدول (۲) مقایسه میانگین نمره فعالیت بدنی آزمودنی‌های مرد و زن

P	t	زن		مرد		جنسیت فعالیت بدنی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۶۰۲	۰/۵۲۳	۳/۴۰	۱۴/۳۳	۳/۱۹	۱۴/۴۵	محل کار
۰/۰۴۰	۲/۱۹	۳/۲۰	۱۲/۵۰	۲/۹۴	۱۳/۴۷	اوقات فراغت
۰/۵۹۴	۰/۵۳۶	۴/۲۸	۲/۵۰	۳/۲۱	۲/۷۵	ورزش
۰/۴۸	۱/۰۲	۶/۵۰	۳۱/۲۳	۶/۲۸	۳۲/۳۱	نمره کل فعالیت بدنی

بر اساس یافته‌های جدول دو، t مشاهده شده در خصوص اوقات فراغت در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است. بنابراین بین فعالیت بدنی پاسخگویان مرد و زن در مؤلفه اوقات فراغت تفاوت معنادار وجود دارد. بر این اساس میزان فعالیت بدنی مردان در اوقات فراغت با میانگین $۱۳/۴۷$ و انحراف معیار $\pm ۲/۹۴$ نسبت به زنان با میانگین $۱۲/۵۰$ و انحراف معیار $\pm ۳/۲۰$ بیشتر بوده است. هرچند میزان فعالیت بدنی در هر دو گروه مردان و زنان کمتر از حد متوسط است.

جدول (۳) مقایسه میانگین نمره تحلیل رفتگی و خرده مقیاس‌های آن در آزمودنی‌های مرد و زن

P	t	زن		مرد		جنسیت تحلیل رفتگی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۷۴	۳/۴۱	۴/۹۷	۱۷/۱۹	۵/۲۱	۱۷/۵۴	عاطفی
۰/۴۸۶	۰/۸۱۶	۵/۸۱	۱۶/۰۱	۶/۱	۱۶/۲۱	عملکردی
۰/۰۹۱	۴/۱۱	۲/۱۶	۷/۲۴	۲/۴۱	۷/۸۱	فردی
۰/۲۳۷	۱/۱۸	۹/۰۲	۳۶/۷۱	۱۰/۴	۳۸/۴۸	نمره کل تحلیل رفتگی

بر اساس یافته‌های جدول سه، علی‌رغم بالاتر بودن میانگین تحلیل رفتگی در گروه مردان، t مشاهده شده در خصوص نمره کل تحلیل رفتگی و خرده مقیاس آن در سطح $p \leq 0/05$ در هر دو جنس، معنی‌دار نبوده است.

جدول (۴) ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	فعالیت بدنی محل کار	فعالیت بدنی اوقات فراغت	ورزش	نمره کل فعالیت بدنی
عاطفی	$r=0.49$ $p=0.0721$	$r=-0.56$ $p=0.385$	$r=-0.124$ $p=0.056$	$r=-0.62$ $p=0.327$
عملکردی	$r=0.10$ $p=0.096$	$r=-0.46$ $p=0.0211$	$r=0.355$ $p=0.041$	$r=-0.329$ $p=0.046$
فردی	$r=0.22$ $p=0.073$	$r=-0.55$ $p=0.393$	$r=-0.071$ $p=0.247$	$r=0.03$ $p=0.968$
نمره کل تحلیل رفتگی	$r=0.32$ $p=0.0643$	$r=-0.292$ $p=0.03$	$r=-0.14$ $p=0.312$	$r=-0.11$ $p=0.088$

در جدول چهارم، ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی ارائه شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، بین نمره کل فعالیت بدنی و مؤلفه ورزش و اوقات فراغت با تحلیل رفتگی عملکردی و بین فعالیت بدنی اوقات فراغت با نمره کل تحلیل رفتگی ارتباط معنا دار معکوس وجود دارد. جدول شماره پنج، رگرسیون چند گانه بین فعالیت بدنی و خرده مقیاس‌های آن با تحلیل رفتگی نشان داده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، (۲۲) درصد از واریانس تحلیل رفتگی تحت تأثیر تغییرات فعالیت بدنی در اوقات فراغت است.

جدول شماره (۵) رگرسیون چندگانه، ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی

ملاک	پیش بین	R	R ²	F	sig	B	Beta	t	sig
تحلیل رفتگی	فراغت	0.46	0.22	4.17	0.04	-0.538	0.245	-2.04	0.04
	محل کار						-0.016	-0.246	0.806
	ورزش						-0.09	-0.127	0.899

بحث و نتیجه گیری

بر اساس اطلاعات به دست آمده از پرسش نامه مشخصات فردی، تعداد اعضای هیأت علمی مرد شاغل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور به نسبت ۷۴ در مقابل ۲۶ درصد از اعضای هیأت علمی زن بیشتر است. به لحاظ سنی بیش از ۶۰ درصد در فاصله سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند. از نظر مرتبه علمی ۵۶٫۱ درصد مرتبه ۱۷، ۵ درصد دانشجوی دکتری و ۲۱ درصد دارای مرتبه علمی استاد یار بودند. همچنین نزدیک به ۶۰ درصد آزمودنی‌ها، سابقه کار کمتر از ده سال داشتند. نتایج نشان داد، میزان فعالیت بدنی اعضای هیأت علمی در هر دو گروه زنان و مردان در هر سه وضعیت کار، فراغت و ورزش، کمتر از حد متوسط است (شکل ۱). این نتایج با یافته‌های تحقیقات (۲۵، ۱۸، ۱۳، ۱۱، ۶، ۵، ۴) که بیانگر عدم تحرک بدنی مناسب و ضعف جسمانی در اکثر کارکنان ادارات مختلف، کارمندان و اعضای هیأت علمی برخی از دانشگاه‌ها می‌باشد، همخوانی دارد. همچنین بر اساس یافته‌های جدول (۲) میزان فعالیت بدنی آزمودنی‌های زن در هر سه موقعیت کار، ورزش و اوقات فراغت علی‌رغم عدم وجود تفاوت معنی‌دار، کمتر از مردان است. به نظر می‌رسد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد منطقه چهار نیز، همچون بسیاری از کارکنان سازمان‌های اداری و مؤسسات آموزشی که تا کنون مورد بررسی قرار گرفته‌اند، به دلیل کمبود وقت و دسترسی کمتر به امکانات ورزشی در زمان فراغت، خصوصاً برای آزمودنی‌های زن به جهت مشغله بیشتر پس از ساعات کار اداری و از همه مهم‌تر عدم آگاهی و شناخت نسبت به فواید جسمی و روانی فعالیت بدنی، زمان کمتری را در اوقات فراغت به فعالیت‌های جسمی و ورزش اختصاص می‌دهند.

میزان تحلیل رفتگی شغلی بیش از نیمی از آزمودنی‌ها در هر دو گروه مردان و زنان در حد متوسط بود. (شکل ۲). در میان خرده مقیاس‌های تحلیل رفتگی نیز بالاترین میزان در تحلیل رفتگی عملکردی و کمترین میزان در تحلیل رفتگی ویژگی‌های فردی مشاهده گردید. یافته این بخش از تحقیق با نتایج تحقیقات (۲۰، ۱۷، ۹، ۴، ۲، ۱) که از میزان تحلیل رفتگی قابل توجه در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، کارکنان ادارات دولتی، پرسنل بیمارستان‌ها و معلمان آموزش و پرورش گزارش نموده‌اند، همخوانی دارد. بر اساس مدل سه عاملی مسلش (۲۱) تحلیل رفتگی شغلی حالتی از خستگی جسمانی و ناکامی عاطفی است، که در اثر تراکم کاری و تعاملات شدید هیجانی و طولانی مدت بین فردی در محیط کار ایجاد می‌شود. نتایج تحقیقات وی در مشاغل مختلف نشان داد، مشاغل آموزشی بعد از حرفه پرستاری داری سطح قابل توجهی از تحلیل رفتگی عملکردی و عاطفی می‌باشند. به نظر می‌رسد وجود میزان قابل توجهی از تحلیل رفتگی عملکردی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد نیز، ناشی از تراکم کار، ساعات زیاد تدریس و تعاملات زیاد بین فردی و بیشتر چهره به چهره با دانشجویان می‌باشد. یافته‌های دیگر تحقیق نشان داد، آزمودنی‌های مجرد نسبت به افراد متأهل و اعضای هیأت علمی مشغول به تحصیل در مقطع دکتری به نسبت مرئیان و استادیاران با تفاوت معناداری از میزان تحلیل رفتگی بالاتری برخوردارند؛ ولی بین رشته تحصیلی، سابقه کار و سن آزمودنی‌ها در خصوص تحلیل رفتگی تفاوت معناداری مشاهده نگردید. از طرفی جنس، تأهل و سابقه بیماری به ترتیب بیشترین قدرت پیش‌بینی میزان تحلیل رفتگی را دارند. به نظر می‌رسد، قرارگیری در یک

جایگاه شغلی مطلوب به لحاظ اجتماعی، حضور در یک محیط علمی و ایجاد ارتباطات اجتماعی و همچنین استقلال اقتصادی برای زنان اقل‌کننده‌تر از مردان است، که این مهم می‌تواند در تحلیل رفتگی کمتر زنان مؤثر باشد. علاوه بر آن ابتلای آزمودنی‌ها به بیماری‌های مفصلی، عضلاتی و داخلی ممکن است به دلیل ایجاد فشار روانی مستمر و تأثیر منفی بر کیفیت زندگی، تسهیل‌کننده بروز تحلیل رفتگی در افراد باشد. بررسی نتایج تحقیقات گذشته در زمینه ارتباط بین ویژگی‌های فردی با تحلیل رفتگی نشان از عدم همخوانی نتایج برخی از تحقیقات با یکدیگر و با نتایج تحقیق حاضر دارد. به نظر می‌رسد علت عدم همخوانی بین نتایج، بیشتر تحت تأثیر عواملی نظیر ساختار جامعه تحت بررسی، نوع شغل، محیط کار و برخی عوامل شخصیتی باشد.

دیگر یافته‌های تحقیق نشان داد، بین نمره کل فعالیت بدنی و مؤلفه فعالیت ورزشی و فراغت با تحلیل رفتگی عملکردی و همچنین بین فعالیت در اوقات فراغت با نمره کل تحلیل رفتگی ارتباط معنادار معکوس وجود دارد (جدول ۴). این یافته‌ها با نتایج تحقیقات (۲۴، ۱۹، ۱۶، ۱۰، ۹، ۵، ۴، ۳) مبنی بر وجود ارتباط معنادار معکوس بین تحلیل رفتگی با فعالیت‌های بدنی و ورزشی در مدیران ادارات تهران، اعضا هیات علمی دانشگاه‌ها، کارکنان مراکز نظامی و مشاغل خدماتی، همخوانی دارد. این بدین معناست که هر چقدر میزان فعالیت بدنی افراد افزایش یافته است، از میزان تحلیل رفتگی آنان کاسته شده است. بر اساس یافته‌های سفارده، افراد با انجام فعالیت‌های بدنی مناسب و شرکت در برنامه‌های ورزشی، ضمن بهره‌مندی از فواید جسمی و بهداشتی آن، کارکردهای روان‌شناختی و اجتماعی خود را نیز توسعه می‌دهند که این امر در بهبود کیفیت زندگی و کاهش تحلیل رفتگی افراد مؤثر خواهد بود. نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد، فعالیت بدنی در اوقات فراغت، توان تبیین ۲۲ درصد از میزان تحلیل رفتگی را دارد، که مقدار قابل تأملی است (جدول ۵).

جمع‌بندی کلی نتایج تحقیق مشخص می‌کند، میزان تحلیل رفتگی بیش از نیمی از جامعه تحت بررسی، بالاتر از حد استاندارد و تقریباً اکثریت آن‌ها به لحاظ فعالیت بدنی دچار فقر حرکتی می‌باشند. وجود همبستگی خطی و معکوس بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی شغلی نشانگر تأثیر فعالیت بدنی و ورزش در پیشگیری و یا کاهش تحلیل رفتگی می‌باشد. موضوعی که باید به شکل جدی مورد توجه کارکنان و مدیران سازمان‌ها از جمله دانشگاه آزاد قرار گیرد.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود، ضمن ترویج و توسعه فرهنگ ورزش و فعالیت بدنی در بین تمامی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد، عوامل فردی و سازمانی مؤثر در بروز تحلیل رفتگی نیز در این مجموعه مورد شناسایی قرار گیرد. همچنین با تشکیل کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و تهیه بروشور و تراکت شیوه‌های مؤثر مقابله جسمی، روحی و ذهنی با تحلیل رفتگی به پرسنل آموزش داده شود.

منابع

۱. امین بیدختی، علی اکبر (۱۳۷۹). رابطه بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در میان استادان و مدرسان دانشگاه سمنان از دیدگاه روان‌شناسی مدیریت، پایان‌نامه (چاپ نشده) کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سمنان.
۲. بهشتی، سعید (۱۳۷۰). بررسی عوامل مؤثر بر فشارهای شغلی استادان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۳. حکاک‌زاده، مریم (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با برخی از ویژگی‌های دموگرافیک معلمان تربیت بدنی شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۴. خورش، مجید (۱۳۸۶). ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
۵. درخشان مبارکه، محمد (۱۳۷۶). بررسی رابطه میزان پرداختن به ورزش با سلامت روانی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران میانی سپاه شاعل در رده‌های تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۶. رضوی، محمدحسین (۱۳۸۱). بررسی اثرات تربیت بدنی بر فشارهای جسمانی - روانی بانوان شاغل و ارایه الگوی بهینه ورزشی، تهران، انتشارات کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، شماره ۲۲ - ص ۸۵.
۷. ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). روان‌شناسی بهره‌وری. چاپ دوم، تهران: نشر ویرایش
۸. سعیدی، علیرضا (۱۳۸۰). استرس در محیط کار، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، شماره ۱۱۷.
۹. صادقی بروجردی، ابراهیم (۱۳۸۲). ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، رساله دکتری، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
۱۰. صانعی، سعید (۱۳۸۳). آمادگی جسمانی و رابطه آن با تحلیل رفتگی و سلامت روانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های نظامی کشور، رساله دکتری، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
۱۱. علیجانی، عیدی (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین فعالیت جسمانی و برخی عوامل خطر ساز قلبی و عروقی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید چمران، پنجمین همایش ملی تربیت بدنی.
۱۲. گایینی، عباسعلی (۱۳۸۳). ورزش، آمادگی و تندرستی، تهران، چاپ اول، انتشارات اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش.
۱۳. موسوی، سیدجعفر (۱۳۸۰). نقش ورزش بر فشار عصبی، سلامت روانی و جسمانی استادان و کارمندان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۳ کشور و ارائه برنامه تمرینی، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. ۱۴- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، چاپ نوزدهم، انتشارات امیر.

15. Amanda, Griffiths (1996). The Benefits of Employee Exercise Programmes: A Review. A Heaits Related Approach, Vol. 15, pp 87.

16. Barry and Croom (2003). Teacher Burn out in Agricultural Education North Carolina State University. [www. Cals. ncsu. Edu/egexed/acc206/tb2001. pdf]. [http://www2. moe. gou. my/~mpbi/Research/2001- chua. htm
17. Donald, Rogers (2000). Helping Employees Cope With Burn-out; Business Management; Oct-Dec; pp (3)
18. Fitness in the Workplace (2002). Fit Health & Fitness. Institute of Preventative Medicine.
19. Gmelch, W. H Wilke. P. K. & Lovrich, N. P (1986). Dimensions of Stress Among University Faculty: Factor - analytic results From a national study. Research in Higher Education. 24. pp (266-287).
20. Halt, A. C (2004). Physical Exercise, Burn Out and Health. Thesis (ph. d) Norwegian University of Sport and Physical Education.
21. Maslach, C & Goldberg, J (1998). Prevention of Burnout; new perspectiv. Applied Preventive Psychology, Vol. 7, pp (63 es-74).
22. National Association for Health and Fitness (2004). [http://www. Physical fitness. org/] mailto: Info@ physical fitness. org.
23. Nieman, D. C (2003). Exercise Testing and Prescription. A Health Related Approach, Fifth Edition. McGraw-Hill.
24. Shephard, Roy J. MD, PhD, DPE (1992). Do Work-site Exercise and Health Programs Work.
25. Stewart, Gordon. W (2002). Active Living: The Miracle Medicine For a Long and Healthy Life.
26. Wellness programme (2003). www. Turningpointuk. com.