

ارتباط بین شدت تحلیل رفتگی و فعالیت بدنی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان

داریوش مفلحی^۱، دکتر کوروش قهرمان تبریزی^۲

۱. مربی دانشگاه شهید باهنر کرمان

۲. استادیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۰۴/۰۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۰۶/۱۹

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی و فعالیت بدنی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد. جامعه آماری مورد بررسی این تحقیق کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان بودند که بر اساس بررسی‌های به عمل آمده ۴۲۵ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از روش طبقه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب شد. با توجه به کل جامعه آماری و بر اساس جدول نمونه گیری مورگان، ۲۰۱ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان در این تحقیق شرکت کردند که در آن تحلیل رفتگی و رابطه آن با فعالیت بدنی اعضا به وسیله دو پرسشنامه که اعتبار آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، بررسی شد. کلیه عملیات آماری نیز به کمک نرم افزار SPSS صورت گرفت. نتایج نشان داد که رابطه بین شیوع تحلیل رفتگی و فعالیت بدنی با احتمال خطای ۵ درصد منفی و معنی دار است. وضعیت مربوط به تحلیل رفتگی موجود، نشان می‌دهد که میانگین نمره کل تحلیل رفتگی زیاد است و از میان زیرمجموعه‌های تحلیل رفتگی شامل فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی، کاهش بازده عملکرد شخصی دارای بیشترین میانگین نمره نسبت به دیگر شاخص‌های تحلیل رفتگی است و وضعیت مربوط به فعالیت بدنی نیز نشان داد که فعالیت بدنی اعضای هیات علمی در حد کمی قرار دارد.

کلید واژه‌های فارسی: فعالیت بدنی، تحلیل رفتگی، فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی.

مقدمه

فشارهای روانی، شغلی و پیامدهای آن، یکی از بحرانی‌ترین مسائل زندگی شغلی در جهان پیچیده صنعتی امروز محسوب می‌شود. فشارهای شغلی بر نیروهای سازمانی هزینه‌های هنگفتی را به سازمان وارد می‌آورند و ممکن است مضر و بدخیم باشند و عوارض زیادی را در پی داشته باشند و تحریک و تلاش انسان را متزلزل سازند و موجب عدم کارایی و بهره‌وری و استفاده بهینه از امکانات و در نهایت اثر بخشی سازمان‌ها شوند (۱-۲ غفوریان، ۱۳۷۷). این فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار، حالتی در اعضای سازمان به وجود می‌آورد که تحلیل رفتگی^۱ نام دارد (۳). به عبارتی دیگر، تحلیل رفتگی حالتی از خستگی های جسمی، روحی و فکری است که در اثر درگیری درازمدت در موقعیت هایی که از نظر روحی طاقت فرسا هستند، پدید می‌آید (۴). پدیده تحلیل رفتگی از تاثیر شدید و متقابل کار و مردم آغاز می‌شود و شروع به رشد می‌کند که این مسئله‌ای غیر معمولی نیست، زیرا در گستره ای از شغل‌های مختلف مانند وکالت، کارهای عام المنفعه، امور مربوط به سلامت جسمی و روحی، مستخدمان سازمان‌های تجاری و اجتماعی محتمل است، به طوری که برای اقتصاد کشور آمریکا سالانه ۲۰۰ میلیارد دلار به شکل تعدیل نیرو و بازدهی متوسط، هزینه در بر داشته است (۵، ۶، ۷، ۸). ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با سایر متغیرها مانند شخصیت، منبع کنترل، حمایت های اجتماعی، فشار های روانی، افسردگی، سبک های رهبری و رضایت شغلی، طی دهه اخیر کانون توجه تحقیقات بسیاری قرار گرفته است. تحقیقات انجام شده نشان دهنده ارتباط بین فشارهای شغلی، تفاوت های فردی و شرایط محیط کار با خطر ابتلا به تحلیل رفتگی هستند (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲).

از سال ۱۹۹۸ تا کنون بیش از ۱۵۰ مقاله در این زمینه نوشته شده است (۹، ۵) که نتایج همه این تحقیقات بیانگر پیامدهای منفی تحلیل رفتگی شامل بدبینی، عدم رضایت فردی و تعدیل نیرو است (۱۳). از سوی دیگر، ارتقای بهداشت روانی محیط کار و توجه به نیازهای واقعی که هم برای فرد و هم برای جامعه ضروری و حیاتی‌اند، به عنوان یکی از

1. Burn out

مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها مطرح است که با توجه به مسئله استفاده از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق در همه زمینه‌ها به‌ویژه مراکز و مؤسسات آموزشی، ضروری به نظر می‌رسد (۱۴، ۱۵). در این راستا، ورزش به عنوان ابزار چندبعدی با تاثیرات گسترده و نقش ارزشمند، یکی از شیوه‌هایی است که افراد می‌توانند با استفاده از آن بر فشارهای جسمانی، روحی-روانی و اجتماعی فایز آیند. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد اشخاصی که به‌طور منظم به ورزش می‌پردازند، کمتر از دیگران دچار ناراحتی‌های قلبی و عروقی می‌شوند و فشارهای عصبی کمتری را تحمل می‌کنند این افراد اعتماد به نفس بیشتری دارند و به زندگی خوشبین‌ترند و کمتر به افسردگی دچار می‌شوند. انجام فعالیت‌های ورزشی همچنین به عنوان یک محرک موجب می‌شود که بسیاری از ساختارها و واکنش‌های بدن تغییر کنند. برای مثال انجام دوهای نرم و سبک (جاگینگ)^۱ موجب گسترش ظرفیت عضلات فعال برای مصرف اکسیژن و رهایی انرژی و افزایش کل حجم خون می‌شود که از این راه می‌توان به سازگاری‌های تدریجی دست یافت.

با وجود تاثیرات شگرف فعالیت‌های بدنی بر سلامت جسمی و روانی، طول عمر، شادابی، گسترش روابط اجتماعی و غنی‌سازی اوقات فراغت که نقشی اساسی در کاهش فشارهای شغلی دارد (۱۶، ۱۷)، متأسفانه به نظر می‌رسد توجه و بررسی کمی در زمینه ارتباط بین فعالیت‌های مفرح بدنی با شیوع تحلیل رفتگی شغلی افراد صورت گرفته است. از آنجا که معلمان رکن اصلی مراکز و مؤسسات آموزشی در کشور به شمار می‌آیند و نقش اصلی را در پرورش و سازندگی فکر و فرهنگ و پویایی نسل جوان ایفا می‌کنند، عدم توجه به عوامل تهدیدکننده سلامت جسم و روح آنان ممکن است سلامت فرد و جامعه را به خطر بیندازد و سبب ایجاد بحران و پیامدهای ناگواری از جمله افت علمی اعضا و به تبع آن افت تحصیلی و بازدهی یادگیری دانش آموزان، دانشجویان و عدم پرورش فکر و فرهنگ، عدم پیشرفت و عقب افتادن از صنعت مدرن و پیشرفته و در نهایت عدم موفقیت در سازندگی و پیشرفت کشور شود. از این رو توجه به نیازهای واقعی در تأمین سلامت فردی

1. Jogging

واجتماعی نقش اساسی دارد (۱۸، ۱۵، ۱۹). بنابراین، به دلیل ارتباط استادان دانشگاه ها با تعداد زیادی از دانشجویان، کارمندان و مدیران، آنها نیز از مشکلات مرتبط با تحلیل رفتگی مستثنی نیستند، از این رو می توانند نامزدهای مناسبی برای تحلیل رفتگی باشند (۲۰). تحلیل رفتگی مشکلی آشکار در محیط دانشگاهی است و حدود ۲۰ درصد از کل اعضای هیات علمی دانشگاه هایی که مورد تحقیق قرار گرفته اند، بالاترین سطح از احساس تحلیل رفتگی را نشان داده اند (۹). در این زمینه توضیحات هریسون (۱۹۹۹) در مورد مسائلی که بخش های دانشگاهی بر اساس موضوعات مشخص و مکرر با آنها سروکار دارند، بیانگر مشکلاتی شامل فشارها، مجادلات، نیازهای روحی و پاداش های بسیار کم عاطفی، موقعیت ها و دستاوردهای کم است (۹، ۴). این روند ممکن است کیفیت تدریس و آموزش معلم را تضعیف کند و موجب نارضایتی شغلی، عدم پیشرفت، بیماری های جسمانی و روانی و حتی ترک حرفه معلمی شود (۱۹). از این رو با توجه به اهمیت موضوع، هدف از این تحقیق بررسی تحلیل رفتگی شغلی و ارتباط آن با فعالیت بدنی هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان است تا با بررسی وضعیت فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی اعضا و همچنین شناسایی ارتباط بین این متغیرها، بتوان راهکاری برای پیشگیری یا کاهش تحلیل رفتگی اعضای هیات علمی ارائه کرد.

روش شناسی تحقیق

با توجه به ماهیت موضوع، روش پژوهش از نوع پژوهش های همبستگی است. در این زمینه، پژوهشگر با استفاده از این روش در پی آن است که از شیوع تحلیل رفتگی و مقدار فعالیت بدنی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان آگاهی یابد و از طرفی وجود ارتباط بین شدت تحلیل رفتگی با فعالیت بدنی اعضای هیات علمی را بررسی کند. جامعه آماری مورد بررسی این تحقیق کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان بودند که بر اساس بررسی های به عمل آمده شامل ۴۲۵ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از روش طبقه ای از بین جامعه آماری انتخاب شد. با توجه به کل جامعه آماری و بر اساس جدول نمونه گیری مورگان، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

با توجه به اهداف تحقیق، بهترین ابزار برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، پرسشنامه بود تا شیوع تحلیل رفتگی و میزان فعالیت بدنی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان بررسی شود که بدین منظور از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه اطلاعات عمومی (فردی) شامل مشخصات فردی که بر اساس نیاز تحقیق به داده های مربوط به ویژگی های فردی آزمودنی ها مورد استفاده قرار گرفت؛

۲- پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی، این پرسشنامه مشتمل بر ۲۵ پرسش است که در مجموع سه شاخص فرسودگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی های شخصی و کاهش بازده عملکرد شخصی را مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه در سال ۱۹۷۷ توسط هازل و مسلش^۱ ساخته و استاندارد شده است؛

۳- پرسشنامه میزان فعالیت بدنی بک^۲، این پرسشنامه مشتمل بر ۱۶ پرسش و سه شاخص کار، ورزش و اوقات فراغت است که در مجموع شدت فعالیت بدنی را محاسبه می کند. برای اطمینان از روایی پرسشنامه ها، بعد از تدوین آنها از نظرها و راهنمایی های ۵ تن از استادان صاحب نظر در علم مدیریت و مدیریت تربیت بدنی استفاده شده و دیدگاه های آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ شد. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه ها طی یک بررسی مقدماتی، ضریب باز آزمایی^۳ برای پرسشنامه تحلیل رفتگی ۰/۸۷ و میزان فعالیت بدنی ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین از آلفای کرونباخ^۴ برای برآورد پایایی درونی ابزار تحقیق استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه تحلیل رفتگی ۰/۸۶ و میزان فعالیت بدنی ۰/۹۱ به دست آمد.

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمره های خام و توصیف اندازه های نمونه، از روش آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی ها، میانگین ها، درصدها و انحراف استاندارد ها استفاده و نتایج با تنظیم جداول ارائه شد. با توجه به اینکه هدف این تحقیق، تعیین همبستگی بین متغیرها و پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیر پیش بین بود، با توجه

1. Hassles and Maslach Questionnaire of Burn out
2. Beak Questionnaire of Habitual Activity
3. Test - Retest
4. Corn Bach's Alpha

به نتایج حاصل از آزمون های لوین^۱ (تجانس واریانس) و کولموگروف اسمیرنوف^۲ (طبیعی بودن توزیع) از همبستگی پیرسون و رگرسیون آماری استفاده شد.

یافته های تحقیق

میانگین سن اعضای هیات علمی $43/7 \pm 9/2$ سال و دامنه سنی آنها بین ۲۸ و ۶۴ سال بود. از میان اعضای هیات علمی ۸۹/۸ درصد متاهل و ۱۰/۲ درصد از آنها مجرد بودند. ۷۱/۲ درصد از اعضا دارای مدرک دکتری و ۲۸/۸ درصد کارشناسی ارشد بودند. از میان اعضای هیات علمی ۸۹/۸ درصد مرد و ۱۰/۲ درصد زن بودند. میانگین سابقه خدمت اعضای هیات علمی $13/27 \pm 8/9$ بود. ۵۷/۶ درصد از آنها زیر ۱۵ سال و ۴۲/۴ درصد آنها بالای ۱۵ سال سابقه داشتند. از میان اعضای هیات علمی ۵۵/۹ درصد رسمی - قطعی، ۳۳/۹ درصد رسمی - آزمایشی و ۱۰/۲ درصد پیمانی بودند. ۳۰/۵ درصد اعضا مربی، ۱/۶ درصد استادیار، ۸/۵ درصد دانشیار و ۳/۴ درصد استاد بودند. از میان اعضای هیات علمی ۵۴/۲ درصد دارای مسئولیت مدیریتی بودند که میانگین سابقه مدیریتی آنها $3 \pm 4/2$ سال بود. نمره های مربوط به فعالیت بدنی به صورت میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شد.

بر اساس نتایج جدول ۱، از حداکثر ۱۵ نمره ممکن برای فعالیت بدنی میانگین نمره اعضای هیات علمی در دانشگاه ۷/۰۴ با انحراف استاندارد ۱/۲۶ بود. در این میان نمره اعضای هیات علمی مرد از فعالیت بدنی دارای میانگین ۷/۰۱ و انحراف استاندارد ۱/۲ و در مورد نمره اعضای هیات علمی زن نیز این نمره ها به ترتیب برابر با ۷/۳۳ و ۱/۴ بود. در شاخص کار، نمره اعضای هیات علمی دارای میانگین ۲/۸۶ و انحراف استاندارد ۰/۴۸ بود. این مقدار در مردان هیات علمی دارای میانگین ۲/۸۱ و انحراف استاندارد ۰/۵ و در زنان هیات علمی دارای میانگین ۳ و انحراف استاندارد ۰/۱۹ بود. در شاخص ورزش نمره اعضای هیات علمی دارای میانگین ۲/۰۹ و انحراف استاندارد ۱/۲ بود. این مقدار در مردان هیات علمی دارای میانگین ۲/۱ و انحراف استاندارد ۰/۷۵ و در زنان دارای میانگین ۲/۳۳ و

2. Levin

3. Colemogrofe Sminerofe

انحراف استاندارد ۱/۱ بود. در شاخص اوقات فراغت نمره اعضای هیات علمی دارای میانگین ۲/۰۹ و انحراف استاندارد ۰/۵۵ و در زنان هیات علمی دارای میانگین ۲ و انحراف استاندارد ۰/۵۵ بود.

جدول ۱. توصیف آماری داده‌های مربوط به فعالیت بدنی و زیرمجموعه‌های آن

حداکثر نمره	انحراف استاندارد			میانگین			شاخص‌های آماري شاخص‌های فعالیت بدنی
	کل	زن	مرد	کل	زن	مرد	
۵	۰/۴۸	۰/۱۹	۰/۵	۲/۸۶	۳	۲/۸۱	شاخص کار
۵	۱/۲	۱/۱	۰/۷۵	۲/۰۹	۲/۳۳	۲/۱	شاخص ورزش
۵	۰/۵۵	۰/۵۵	۰/۵۵	۲/۰۹	۲	۲/۱	شاخص اوقات فراغت
۱۵	۱/۲۶	۱/۴	۱/۲	۷/۰۴	۷/۳۳	۷/۰۱	فعالیت بدنی

تحلیل رفتگی اعضای هیات علمی به صورت میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شده است. بر اساس جدول ۲، از حداکثر ۳۵۰ نمره ممکن برای تحلیل رفتگی، میانگین وضعیت تحلیل رفتگی با احتساب فراوانی شدت و سه زیرمجموعه فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در نزد اعضای هیات علمی برابر با ۱۲۷/۱۷ و انحراف استاندارد ۳۳/۶۳ بود که این میانگین تحلیل رفتگی به لحاظ فراوانی برابر با $۶۲/۷۷ \pm ۱۷/۳۵$ و از نظر شدت برابر با $۶۴/۴ \pm ۱۶/۹$ بود.

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، وضعیت زیرمجموعه‌های تحلیل رفتگی بر اساس میانگین و انحراف استاندارد مشخص شده است. میانگین فرسودگی عاطفی در نزد اعضای هیات علمی برابر با ۴۱/۱ و انحراف استاندارد ۲۰/۶۴ بود که از این میان فرسودگی عاطفی به لحاظ فراوانی در بین اعضا $۲۱ \pm ۱۰/۷۱$ و از نظر شدت $۲۰/۱ \pm ۱۰/۲۶$ بود. میانگین کاهش بازده عملکرد شخصی در نزد اعضای هیات علمی ۴۸/۱ و انحراف استاندارد ۱۸/۵ بود که از این میان کاهش بازده عملکرد شخصی به لحاظ فراوانی در بین اعضا $۲۳/۲ \pm ۱۰/۲$ و از نظر شدت $۲۴/۹ \pm ۸/۷۲$ بود. میانگین تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در نزد اعضای هیات علمی ۱۵/۳۹ و انحراف استاندارد ۶/۰۳ است که از این میان تهی

شدن از ویژگی های شخصی به لحاظ فراوانی در بین اعضا $7/47 \pm 3/34$ و از نظر شدت $7/92 \pm 3/29$ بود.

جدول ۲. توصیف آماری داده های مربوط به تحلیل رفتگی و زیرمجموعه های آن

حداکثر نمره	انحراف استاندارد			میانگین			شاخص های آماري	
	کل	زن	مرد	کل	زن	مرد	شاخص های	شاخص های
۶۳	۱۰/۷۱	۱۰/۳۷	۱۰/۶۷	۲۱	۲۵/۶۶	۲۰/۴۷	فراوانی	فرسودگی عاطفی
۶۳	۱۰/۲۶	۱۰/۴۷	۱۰/۲۵	۲۰/۱	۲۳/۶۶	۲۰/۶۸	شدت	
۱۲۶	۲۰/۶۴	۲۰/۷۳	۲۰/۵۷	۴۱/۱	۴۹/۳۲	۴۱/۱۵	کل	
۵۶	۱۰/۲	۱۰/۱	۱۰	۲۳/۲	۱۷/۵	۲۳/۸۹	فراوانی	کاهش بازده عملکرد شخصی
۵۶	۸/۷۲	۱۰/۶۱	۸/۲۵	۲۴/۹	۱۸/۶۶	۲۵/۵۶	شدت	
۱۱۲	۱۸/۵	۲۰/۶۶	۱۷/۸۴	۴۸/۱	۳۶/۱۶	۴۹/۴۵	کل	
۳۵	۳/۳۴	۱/۴۴	۳/۵	۷/۴۷	۷/۵	۷/۴۷	فراوانی	تهی شدن از ویژگی های شخصی
۳۵	۳/۲۹	۲/۱۲	۳/۴	۷/۹۲	۷/۸۳	۷/۹۲	شدت	
۷۰	۶/۰۳	۳/۳۹	۶/۲۷	۱۵/۳۹	۱۵/۳۳	۱۵/۳۹	کل	
۲۱	۳/۶۸	۳/۱۷	۳/۷۵	۱۱/۱	۱۱/۶۶	۱۱/۰۴	فراوانی	سایر
۲۱	۳/۲۵	۲/۷	۳/۳۱	۱۱/۴۸	۱۲	۱۱/۴۱	شدت	
۴۲	۶/۵	۵/۸۳	۶/۵۹	۲۲/۵۸	۲۳/۶۶	۲۲/۴۵	کل	
۱۷۵	۱۷/۳۵	۱۵/۱۹	۱۷/۶۴	۶۲/۷۷	۶۲/۳۲	۶۲/۸۷	فراوانی	تحلیل رفتگی
۱۷۵	۱۶/۹	۱۷/۴۲	۱۶/۸۷	۶۴/۴	۶۲/۱۵	۶۵/۵۷	شدت	
۳۵۰	۳۳/۶۳	۳۲/۵۶	۳۳/۸۸	۱۲۷/۱۷	۱۲۴/۴۷	۱۲۸/۴۴	کل	

به منظور بررسی ارتباط بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیات علمی از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. بر اساس جدول ۳ این نتایج به دست آمده است.

جدول ۳. همبستگی بین فعالیت بدنی و شدت تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیات علمی

شاخص های فعالیت بدنی	شاخص کار	شاخص ورزش	شاخص اوقات فراغت	شاخص های فعالیت بدنی
ضریب همبستگی سطح معنی داری	۰/۳۴* ۰/۰۱۲	-۰/۳۸** ۰/۰۰۲	-۰/۴۱** ۰/۰۰۱	-۰/۳۲* ۰/۰۱۸

* معنی دار در سطح ۰/۰۵ و ** معنی دار در سطح ۰/۰۱

رابطه منفی و معنی داری ($r = -0/32$ و $p < 0/05$) بین نمره کل فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی وجود داشت، بنابراین افرادی که نمره بیشتری در فعالیت بدنی داشتند، تحلیل رفتگی آنها کمتر بود. رابطه مثبت و معنی داری ($r = 0/34$ و $p < 0/05$) بین نمره شاخص کار و میزان تحلیل رفتگی وجود داشت، بنابراین افرادی که نمره بیشتری در شاخص کار داشتند، تحلیل رفتگی شان کمتر بود. رابطه منفی و معنی داری ($r = -0/38$ و $p < 0/01$) بین نمره شاخص ورزش و تحلیل رفتگی وجود داشت، بنابراین افرادی که نمره بیشتری در شاخص ورزش داشتند، تحلیل رفتگی آنها کمتر بود. رابطه منفی و معنی داری ($r = -0/41$ و $p < 0/01$) بین نمره شاخص اوقات فراغت و تحلیل رفتگی مشاهده شد، بنابراین افرادی که نمره بیشتری در شاخص اوقات فراغت داشتند، تحلیل رفتگی آنها کمتر بود. نتایج ضریب همبستگی چند متغیره نشان می دهد که بین شاخص کار، شاخص ورزش و شاخص اوقات فراغت با تحلیل رفتگی شغلی رابطه مستقیم و معنی داری ($p < 0/01$) وجود دارد. همچنین مقدار حجم واریانس نشان می دهد که شدت تحلیل رفتگی شغلی ۴۰ درصد به عوامل مذکور مربوط است و ۶۰ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می شود.

جدول ۴. نتایج همبستگی چند متغیره بین زیر مجموعه های فعالیت ها و تحلیل رفتگی شغلی

مدل رگرسیون	N	R	R ²	P
-----	۱۱۸	.۶۳	٪۴۰	۰/۰۰۰

همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره نشان می دهد که زیر مجموعه های شاخص کار ($p < .05$ و $t=2/94$)، شاخص ورزش ($p < .05$ و $t=2/44$) و شاخص اوقات فراغت ($p < .05$ و $t=2/19$) رابطه خطی با متغیر معیار دارند و واجد شرایط پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی اند. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش بین نشان می دهد که بین تحلیل رفتگی شغلی با شاخص کار (۱۷/۴) رابطه مستقیم و با شاخص اوقات فراغت (۱۲/۴-) و شاخص ورزش (۹/۸-) رابطه معکوس وجود دارد. نتایج ضریب معیاری بتا نیز نشان می دهد که مهم ترین عوامل پیش بینی کننده تحلیل رفتگی به ترتیب شاخص کار (۰/۲۵)، شاخص ورزش (۰/۲۳-) و شاخص اوقات فراغت (۰/۲-) هستند. نتایج ضریب همبستگی سهمیه ای نشان می دهد که ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با متغیر کار مستقل از دو متغیر شاخص اوقات فراغت و شاخص ورزش دارای بیشترین ارتباط و برابر با ۰/۳۲ بود.

جدول ۵. معادله رگرسیون متغیرهای پیش بین بین فعالیت بدنی و زیرمجموعه های آن با متغیر تحلیل رفتگی شغلی

همبستگی		p	t	ضرایب معیاری	ضرایب غیر معیاری		مدل رگرسیون گام به گام
صفر مرتبه	سهمیه ای			Beta	Sd.Er	B	
-----	-----	.۰۰۰	۶/۱	-----	۲۰/۵	۱۲۴/۷	(a) عرض از مبدا
.۳۲	.۳۴	.۰۰۲	۲/۹۴	.۲۵	۵/۹	۱۷/۴	شاخص کار
-.۳۱	-.۳۸	.۰۱۱	-۲/۴۴	-.۲۳	۴	-۹/۸	شاخص ورزش
-.۳	-.۴۱	.۰۰۸	-۲/۱۹	-.۲	۵/۶	-۱۲/۴	شاخص اوقات فراغت

بر اساس نتایج به دست آمده می توان معادله رگرسیون تحلیل رفتگی شغلی را از روی متغیرهای پیش بین مربوط به صورت زیر نوشت:

$$\text{تحلیل رفتگی شغلی} = 17/4(X) - 9/8(Y) - 12/4(Z)$$

X = شاخص کار

Y = شاخص ورزش

Z = شاخص اوقات فراغت

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های توصیف آماری نشان داد که اکثریت جامعه مورد بررسی از نظر سنی در دامنه میانسالی بودند که لزوم برنامه‌ریزی هدف‌دار برای جایگزینی اعضای هیات علمی در سال‌های آینده احساس می‌شود. وضعیت مدارک تحصیلی نمونه مورد بررسی نشان می‌دهد که اعضای هیات علمی با مدرک دکتری ۷۱/۲ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهند که به تبع آن افرادی با رتبه علمی استادیار به بالا حدود ۷۰ درصد از کل نمونه را در بر می‌گیرد که بیانگر وضعیت مطلوب از نظر سطح تحصیلات در میان اعضای هیات علمی است. وضعیت مربوط به تحلیل رفتگی موجود بیانگر این مطلب بود که میانگین نمره کل تحلیل رفتگی در وضعیت بالا قرار داشته و از میان زیر مجموعه‌های تحلیل رفتگی شامل فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی، کاهش بازده عملکرد شخصی دارای بیشترین میانگین نمره نسبت به دیگر شاخص‌های تحلیل رفتگی است که این نتایج با یافته‌های کشتی‌دار (۱۳۸۱) با جامعه آماری مشابه همخوانی دارد (۱). همچنین مشاهده شد با افزایش سن، میانگین رتبه‌ها کاهش یافته است که این مطلب نشان می‌دهد تحلیل رفتگی در دوره‌های پایین سنی بیشتر از رده‌های بالایی سنی وجود دارد، این مشاهدات با نتایج تحقیقات شولزوکرینلی^۱ (۱۹۹۵) مبنی بر وجود ارتباط بین سن و تحلیل رفتگی مطابقت (۲۱) و با نظریه گرین گلس^۲ (۱۹۹۳) مبنی بر عدم ارتباط این دو متغیر با هم مغایرت دارد (۲۲) که این مسئله ممکن است به علت عدم آشنایی و تجربه کافی اعضای هیات علمی در مواجهه با مشکلات شغلی مانند تدریس، سر و کار داشتن با دانشجویان متعدد و سایر عوامل موجود در محیط کار در سال‌های اولیه خدمت باشد (۳). همچنین مشاهده شد دو گروه زنان و مردان به تحلیل رفتگی دچارند، اما نمی‌توان ادعا کرد که تفاوت زیادی در توزیع تحلیل رفتگی شغلی بین این دو گروه وجود دارد که این نتیجه با مشاهدات جیمز و لکریتز^۳ (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه اعضای هیات علمی زن دارای سطوح میانه بالاتری از فرسودگی عاطفی و مردان دارای میانه بالاتری از سطوح

1. Schulz – R : Greenly
2. Green glass
3. James R. lack Ritz

تهی شدن از ویژگی های شخصیتی بوده اند، مطابقت دارد (۹) که مؤید آن است که اعضای هیات علمی زن در مواجهه با فشارهای روحی و جسمی حاصل از کار، آسیب پذیرترند.

وضعیت مربوط به فعالیت بدنی نشان داد که فعالیت بدنی اعضای هیات علمی کم است و از میان زیرمجموعه های فعالیت بدنی که شامل شاخص کار، شاخص ورزش و شاخص اوقات فراغت هستند، شاخص کار با میانگین ۲/۸۶ دارای بالاترین میانگین نمره نسبت به دیگر شاخص های فعالیت بدنی است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که قسمت اعظم همین فعالیت بدنی اندک نیز به شاخص کار مربوط است که بر اساس فعالیت های کاری اعضای هیات علمی به دست آمده و شاخص های ورزش و اوقات فراغت، سهم کمتری از فعالیت بدنی را تشکیل می دهند که با توجه به این عوامل، اتخاذ راهکارهای مناسب به منظور ایجاد زمینه ای برای افزایش فعالیت های ورزشی و اوقات فراغت افراد، موجب افزایش فعالیت بدنی و به تبع آن کاهش فشارهای ناشی از کار می شود. جونز (۱۹۹۸) و وستمن و ادن (۱۹۹۷) در زمینه تعطیلات و زمان اوقات فراغت از کار به عنوان یک راهکار، معتقدند این تنها یک فراغت موقت است و تاثیرات آن پس از سه روز بازگشت به سر کار، از بین می رود (۲۴،۲۳). در این راستا حالات روحی و شرایط حاکم بر محیط کاری فرد را نباید از نظر دور داشت.

نتایج آزمون فرضیه های تحقیق نشان دهنده همبستگی منفی و معنی داری ($I=/.۳۲$) و ($p=/.۱۸$) بین فعالیت بدنی و زیرمجموعه های آن با تحلیل رفتگی است. از آنجا که شاخص کار یکی از زیرمجموعه های فعالیت بدنی است، در این زمینه نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی داری ($I=/.۳۴$ و $p=/.۱۲$) بین نمره شاخص کار و تحلیل رفتگی وجود دارد. بنابراین افرادی که نمره بیشتری در شاخص کار داشتند، دچار تحلیل رفتگی بیشتر بودند. این نتیجه با یافته های چن^۱ (۲۰۰۰) (۲۵) و فاربر^۲ (۱۹۹۹) (۲۶) مبنی بر اینکه معلمانی که تحت فشارهای کاری زیاد با کمترین پاداش و توجهی به تلاش هایشان روبه رو می شوند، با حسی مواجه می شوند که پیامد آن به تحلیل رفتگی منجر می شود، مطابقت

1. Chan
2. Farber

دارد، اما با اظهارات مسلش و لیتز (۱۹۹۷، ۱۹۹۹) مبنی بر اینکه کارکنان فعالی که خود به سراغ مسائل و مشکلات موجود در محیط کار می روند، نسبت به کارکنان منفعل کمتر دچار تحلیل رفتگی می شوند، مغایرت دارد (۲۸، ۲۷) که این ممکن است ناشی از وجود انگیزه‌ای مادی و عاطفی و علاقه به محیط کاری افراد باشد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل فعالیت بدنی نشان داد که فعالیت بدنی یکی از عوامل پیش‌بینی کننده تحلیل رفتگی است. این نتایج حاکی از این بود که شاخص کار، شاخص ورزش و شاخص اوقات فراغت، ۴۰ درصد از تغییرات تحلیل رفتگی هیات علمی را پیش‌بینی می‌کند. بلکه برن، هاراوترز، ادینگتون و کلوز^۱ (۱۹۸۶) (۲۹) دریافتند که فشارهای روحی ناشی از شغل، به شکل نارضایتی از زندگی جلوه می‌کند، در حالی که سیلر و پیرسون^۲ (۱۹۸۴) (۳۰) نیز دریافتند که تحلیل رفتگی مقدمه‌ای برای تغییر شغل است. به همین دلیل تلاش‌ها باید فراتر از احساس همدلی باشد و به تدریج به حالت قدردانی به دلیل فعالیت آنان در مواجهه با دانشجویان و غیره منتج شود (۳۱).

نتایج به دست آمده در این تحقیق بیانگر رابطه معنی‌داری بین تحلیل رفتگی اعضای هیات علمی دانشگاه و فعالیت بدنی آنان است، بدین معنی که هرگاه شاخص اوقات فراغت و شاخص ورزش اعضا زیاد بود، شیوع تحلیل رفتگی در آنها روند رو به کاهش را نشان داد که بیانگر آن است محدودیت‌ها و موانع موجود در جهت کاهش بازده عملکرد شخصی عمل می‌کند و به نوعی در راستای ایجاد محیطی است که در آن فرد احساس نومیدی و افسردگی می‌کند و انگیزه خود را به کار از دست می‌دهد و در نتیجه بهره‌وری وی کاهش می‌یابد که این مسئله ضرورت ارائه راهکاری در جهت رفع موانع موجود ایجاد می‌کند. به نظر می‌رسد پیش از گسترش و پیشرفت، عمل پیشگیری با تلاش در جهت آموزش معلمان در مواجهه با اضطراب کاری و جلوگیری از تحلیل رفتگی (۵) و کاهش فشارهای کاری و افزایش دو شاخص فعالیت بدنی (توجه بیشتر به فعالیت‌های بدنی مفرح و اوقات فراغت)، همچنین قدردانی از عملکرد آنان و وجود پاداش‌های عاطفی در محیط کار، در کاهش شاخص‌های تحلیل رفتگی اعضای هیات علمی است.

1. Black burn
2. Seiler & Pearson

منابع

۱. کشتی‌دار، محمد. بررسی رابطه تحلیل رفتگی با منبع کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران، ۱۳۸۱، صص ۸۴-۴.
۲. غفوریان، هما. عوامل استرس‌زا در مدیران، ماهنامه علمی-آموزشی تبریز، شماره ۱۳۸۱، صص ۳۸-۳۷.
۳. سعادت، اسفندیار. تأثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی، انتشارات مدیریت، شماره‌های ۳۳ و ۳۴، صص ۲۰-۱۴.
4. Harrison, B.I.(1999) Are you destined to burnout? Fund Raising Management, 30(3), 25-27.
5. David W.C. (2006) Emotional intelligence and components of burn out among Chinese Secondary School teachers in Hong kong, 2-12-13-14.
6. Smith, S.L.(1999) Job burn out is a hot topic occupational Hazards , 61(2):31-32.
7. Freudenberger H. (1974) Staff burnout, Journal of Social. 30:159-166.
8. Golembiewski R.T., Munzenrider R., and Carter D. (1983) Phases of progressive burnout and their work site covariates: Critical issues in OD research and praxis, Journal of Applied Behavioral Science 19: 461-481.
9. lackritz J.R. (2004) Exploring burnout among university faculty: Incidence, Performance, and demographic issues. 713-715.725-726.
10. Hisashige A, Koda S, Nakagivis N. (1989) Occupational influence on Burn- out phenomenon among Hospital nurses. J UOEH, 454 - 460.
11. Rotter J, (1972) External control and internal control, psychology today. 42.
12. Sorcinelli, M.D, & Gregory, M.W.(1987) Teacher stress: The tension between carer demands and , having it all. In P. Seldin (Ed), coping with teacher stress. San Francisco: jossey – Bass.
13. SethiV, Barrier T.A., & king R.C. (1999) An examination of The correlates of burn out in information system professionals.information Resources Management Journal, 12(3), 5-13.
۱۴. اسدی دستجردی، حسن. تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان های تربیت بدنی و برنامه و بودجه، رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.
۱۵. عزیزی، جعفر. درسنامه جامع بهداشت حرفه‌ای، انتشارات سماط، چاپ اول، ۱۳۸۴، صص ۲۹۷-۷۸.
۱۶. مظفری، سید احمد امیر احمد. وضعیت ورزش همگانی ایران و مقایسه آن با چند کشور منتخب جهان، نشریه علوم حرکتی و ورزش، دانشگاه تربیت معلم تهران، جلد اول، شماره ۶، زمستان ۱۳۸۴، صص ۱۷۱-۱۵۱.
۱۷. رابرت. آ. رابرتز؛ اسکات. ا. رابرتس، اصول بنیادی فیزیولوژی ورزشی(۱) (انرژی، ساز و کارها و عملکرد ورزشی)، ترجمه عباسعلی گائینی، انتشارات سمت، ۱۳۸۵، ص ۱۱.
۱۸. اسکندری راد، حسین. بررسی و مقایسه میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی کاشمر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ۱۳۸۴، ص ۲.
19. Vandenberghe R. and Hagerman A. M., (1999) Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice, Cambridge university press, Cambridge, UK.

20. Blix A.Q, Cruise R.J, Mitchell B.N, & Blix G.G(1994). Occuputinal stress university teacher Educotion Research, 36(2), 157-169.
21. Schulz R, Greenley J.R, Brown R. (1995) Organization, management, and chilet effects on staff burn-out , , PP 335- 345.
22. Green G.E, (1993) Work stress role confiet, social support and psychological burn – out among teacher , psychological Report, 73: 373-380.
23. Jones M.(1998).Do vacations really cure burnout? Psychology today, 31(1)
24. Westman M, Eden D. (1997). Effects of a respite from work on burnout – vacation relief and fade out. Journal of Applied psychology, 82,516-527.
25. Chan D.W, (2000) Vision, task and hope: The Hong kong Educational Research journal 15, 1-18.
26. Farber B.A.(1999) Inconse quentiality. The key to understanding teacher burnout. In: R. Vanden berghe and A.M. Huberman , Editors , understing and preventing teacher burnout. A Source book of international research and practice Cambridge university press, Cambridge, UK. 159-165.
27. Maslach C, Leiter M.P. (1997). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey – Bass.
28. Maslach C, Leiter M.P. (1999). Take this job and Love it: psychology Today, 32(5) , 50-53.
29. Blackburn R.T, Horowitz S.M, Edington, D.W,& kilos D.M.(1986). University teacher and and administrator responses to job Strains. Research in Higher Education, 25(1), (B1-41).
30. Seiler R.E, Pearson D.A. (1984). Dysfunctional stress among university teachers. Educational Research Quarterly, 9(2), 15-26.
31. Wins L, Monk G. (1999) Narrative counseling in schools, crown, Thousand oaks , CA.