



نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش

بررسی و مقایسه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیرفعال دانشگاه حکیم سبزواری

سمیه ابراهیمی^۱، پروین شوشی نسب^{۲*} و محمد رضا معین فرد^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه حکیم سبزواری

۲- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه حکیم سبزواری

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه حکیم سبزواری

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۴/۱۴

چکیده

هدف: هدف پژوهش بررسی و مقایسه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیرفعال دانشگاه حکیم سبزواری بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر، تحقیقی توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری شامل، کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری بود (۴۳۱ نفر). ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ای متشکل از سه بخش بود که پس از تایید روایی و پایایی، مورد استفاده قرار گرفت؛ پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های فردی، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۳) و پرسشنامه مهارت‌های فردی مدیریت زمان عزیزی مقدم (۱۳۸۵). برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. از آزمون تی و تحلیل واریانس دو راهه به ترتیب برای مقایسه گروه‌های دارای دو گروه مستقل از هم و بررسی اثر متقابل دو متغیر مستقل (فعالیت ورزشی و پست سازمانی) بر متغیرهای وابسته (فرسودگی شغلی و مدیریت زمان) استفاده شد.

یافته‌ها: براساس یافته‌ها بین فرسودگی شغلی و مدیریت زمان کارکنان فعال و غیرفعال، تفاوت معنی‌داری وجود داشت. همچنین بین فرسودگی شغلی و مدیریت زمان کارمندان و اعضای هیأت علمی فعال و غیرفعال ورزشی نیز، تفاوت معنی‌داری مشاهده شد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، احتمالاً افراد فعال به فرسودگی شغلی کمتری مبتلا می‌شوند؛ همچنین احتمالاً این افراد از مهارت مدیریت زمان بهتری برخوردار می‌باشند. ممکن است کاهش فرسودگی شغلی ناشی از فعالیت بدنی بتواند برای افراد، فرصت‌های بهتری جهت مدیریت مناسب تر زمان مهیا کند. اختلاف مشاهده شده بین کارمندان و اعضای هیأت علمی، می‌تواند ناشی از اختلاف در ماهیت شغل باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت زمان، فرسودگی شغلی، فعالیت ورزشی.

مقدمه

سیستم‌های آموزشی، تأمین کننده نیروی انسانی آینده جامعه هستند و همانند سایر سیستم‌های اجتماعی پیچیده، دارای عناصر بسیاری است که این عناصر با هم و با محیط خود کنش و واکنش دارند. بی‌شک در میان این عناصر، عنصر فردی (انسانی) یکی از مهم‌ترین آن‌ها است که نقش والایی در کارایی و اثربخشی سازمان دارد. مؤلفه اصلی تشکیل دهنده سازمان‌ها، مردماند و رمز موفقیت سازمان‌ها، در گرو مدیریت منابع انسانی است، پس مدیریت اثربخش افراد، وظیفه اصلی مدیریت است (عباس‌پور، ۱۳۸۴). بر این اساس در مستندات ۱۷ ماده‌ای کنفرانس جهانی «آموزش عالی در قرن آینده» که در سال ۱۹۹۸ از سوی یونسکو در پاریس برگزار شد، کارکنان یکی از اصلی‌ترین نقش‌آفرینان نظام آموزش عالی معرفی شدند، از این‌رو، اتخاذ سیاست‌های قاطعانه برای ارتقاء کارکنان آموزش عالی الزامی گردید، این امر در سازمان‌های آموزشی پیشرفته و دانشگاه‌های ممتاز جهان، از جمله اولویت‌های اساسی به شمار می‌رود و آن‌ها در جذب، بهسازی، انگیزش و نگهداری منابع انسانی، نقش فعالی دارند (عباس‌پور، ۱۳۸۴). اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه به خاطر نقش مهمی که دارند، از طرف نهادهای سیاسی-اجتماعی و گروه‌های رسمی و غیررسمی داخل و خارج از دانشگاه تحت فشار می‌باشند و با افزایش روزافزون مسئولیت دانشگاه‌ها و پیچیده‌تر شدن محیط، از آن‌ها انتظار می‌رود که فعالیت‌هایشان را در سطحی بسیار گسترده‌تر از قبل به انجام برسانند که این فشارها می‌تواند آن‌ها را در معرض فرسودگی قرار دهد. فشار عصبی در سیستم‌های آموزشی، موجب می‌شود که افراد دچار هیجان، بیم و امیدهای زیادی باشند که همه آن‌ها موجب می‌شوند که توان بدنی، ذهنی و روانی آن‌ها کاهش یابد (محمدی، ۱۳۸۶). چنانچه این فشارها بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی افراد را به خطر می‌اندازد و پس از مدتی از توان و انرژی اولیه می‌کاهد و موجبات بروز پدیده‌ای را فراهم می‌نماید که فرسودگی شغلی نامیده می‌شود. فرسودگی شغلی، پدیده‌ای است که امروزه توجه روان‌شناسان و متخصصان مدیریت را به خود جلب کرده است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸، مورهد و گریفین^۱، ۱۹۸۹). تحقیقات انجام شده نشان داده است که در سال ۱۳۶۸، ۸۰ درصد کارکنان سازمان‌ها در ایران از فرسودگی شغلی رنج برده‌اند (نجمه، ۱۳۶۸). تیموری نسب و همکاران (۱۳۹۰) نیز، عنوان کرده‌اند که حدود ۲۰ درصد کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، به فرسودگی شغلی مبتلا هستند. در آمریکا غیبت‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان به سبب فرسودگی شغلی انجام می‌دهند و هزینه‌ای که بیمارستان‌ها در این خصوص باید بپردازند، ۱۵۰ میلیارد دلار برآورد شده است (گودرزی و کشتی دار، ۱۳۸۱). براساس اطلاعات موجود، در اتحادیه اروپا بیست میلیون یورو و در ایالات متحده آمریکا، ۳۵۰ میلیون دلار در هر سال به مخارج ناشی از فرسودگی شغلی اختصاص داده می‌شود (هوپی^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). استفاده فنی و تخصصی از واژه فرسودگی شغلی در اصل به فریدنبرگر^۳ برمی‌گردد؛ «وقتی فرد در شرایط و اوضاع و احوالی قرار گیرد که تحت فشار واقع شود، احساس ناراحت کننده‌ای به او دست دهد، عصبی باشد، احساس ناکامی و تنش کند، در تعارض و بلا تکلیفی باشد، می‌گوییم تحت فرسودگی شغلی است» (ساعتچی، ۱۳۷۶). مسلس^۴ و همکاران (۱۹۸۱)، یک رویکرد مبتنی بر تحقیق برای فرسودگی شغلی اتخاذ کردند و تلاش نمودند که شرایطی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند را روشن کنند. این تحقیقات به این نتیجه رسیده که فرسودگی شغلی، یک ساختار چند بعدی است و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است که عبارتند از: تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی است. فرسودگی شغلی برای افراد، یک تجربه دردآور و برای سازمان‌ها، یک پدیده هزینه بر است (یوسفی، ۱۳۸۰) و ضررهای زیادی برای فرد و سازمان به همراه دارد. از نظر فردی فرسودگی شغلی می‌تواند منجر به اضطراب، افسردگی و کاهش عزت نفس شود.

1. Morhd and Griffin
2. Hui
3. Fridenberger
4. Meslach

اما اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدن است. افرادی که از این عارضه رنج می‌برند، اصولاً دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. از سوی دیگر، فرسودگی شغلی موجب می‌شود، افراد فرسودگی عاطفی را نیز تجربه کنند. افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارآیی در شغل خود، وجود نگرش‌های منفی به خود، شغل و سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی، نشانگر فرسودگی‌های عاطفی هستند و نهایتاً اینکه اغلب مبتلایان احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصی را گزارش می‌کنند (بارون و گیرین برگ^۱، ۱۹۹۰). از نظر سازمانی این پدیده موجب مشکلاتی همچون، نارضایتی شغلی، غیبت کارکنان، ترک خدمت، افزایش مرخصی‌ها، (پارسا و ناظم، ۱۳۸۹)، کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۸)، کاهش کیفیت کار و کاهش اثربخشی و کاهش تعهد شغلی و سازمانی (زارعی و همکاران، ۱۳۹۱) می‌شود. سؤالاتی که مطرح می‌شود، این است که آیا می‌توان از فرسودگی شغلی جلوگیری کرد؟ فرسودگی شغلی با چه عواملی در ارتباط است؟ یکی از منابع اصلی فرسودگی شغلی، کمبود وقت است. داراواد^۲ و همکاران (۲۰۱۵)، فشار زمانی را به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی اعلام کرده‌اند. آن‌ها معتقدند که افراد به رغم آنکه اوقات بیشتری را صرف کار می‌کنند، باز هم با افزایش مداوم وظایف شغلی در محل کار خود روبرو هستند که طبعاً همراه آن سطح استرس و فشار روانی نیز بیشتر می‌شود. اگر چه که همه افراد به نحوی با این مساله روبرو هستند، اما ممکن است نوع و ماهیت مشاغل افراد در این امر تأثیرگذار باشد. این نکته نیز جای تأمل دارد که علی‌رغم اختصاص زمان مساوی به تمام کارکنان برخی افراد دائماً از این لحاظ تحت فشار هستند. شاید این مسأله به مدیریت افراد بر زمان خود برمی‌گردد. مدیریت زمان^۳، یکی از مؤلفه‌های علم مدیریت است. مدیریت زمان، استفاده مؤثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است. علاوه بر آن مدیریت زمان شامل، مهارت‌هایی از قبیل، انضباط شخصی، هدف‌گذاری، کنترل وقفه‌ها، روش سازماندهی امور و غیره است. این مهارت‌ها به خوبی می‌توانند سبب حذف بسیاری از منابع استرس سازمانی شده، اثرات منفی آن را کاهش دهند (با عزت و ادیب راد، ۱۳۸۳). ادواردز^۴ (۲۰۰۶) به نیاز برای توسعه و کاربرد دوره‌های رسمی مدیریت زمان و مدیریت استرس در مؤسسه‌های آموزش عالی تأکید می‌کند. افرادی که می‌توانند زمان خود را به درستی مدیریت کنند، وقت بیشتری را در اختیار خواهند داشت. در بررسی تعامل مدیریت زمان با فرسودگی شغلی، پاک سرشت (۱۳۹۲) دریافت که بین سطح توانایی مدیریت زمان مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با فرسودگی شغلی آنان، ارتباط معنادار معکوس وجود دارد. تنگ^۵ و همکاران (۲۰۱۰) نیز، رابطه معنی دار معکوس بین دو متغیر فرسودگی شغلی و مدیریت زمان را گزارش کرده‌اند؛ همچنین با عزت و ادیب‌راد (۱۳۸۳) گزارش کردند که مدیریت زمان، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی فشار شغلی داشته و می‌تواند از طریق حذف عوامل استرس‌آور سازمانی، استرس شغلی را کاهش دهد. هافنر^۶ و همکاران (۲۰۱۴) نیز، در بررسی اثرات مدیریت زمان بر میزان استرس درک شده نتیجه‌گیری کرده‌اند که مدیریت زمان، باعث کاهش استرس می‌شود. فعالیت ورزشی به عنوان ابزاری چند بعدی با تأثیرات گسترده و نقش ارزشمند، یکی از شیوه‌هایی است که افراد می‌توانند با استفاده از آن بر فشارهای جسمانی، روحی- روانی و اجتماعی فایز آیند (مفلحی و قهرمان تبریزی، ۱۳۸۶). فعالیت بدنی تنها از نیروهای اجتماعی پیرامون خود تأثیر نمی‌پذیرد، بلکه متقابلاً بر آن‌ها تأثیر نیز می‌گذارد (انور الخولی^۷، ۱۳۸۱). نتایج تحقیق آقا خانابایی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی افراد فعال و غیرفعال، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به نظر سلطانیان و بیدختی (۱۳۸۸)، کارمندان ورزشکار زن و مرد از لحاظ خستگی عاطفی وضعیت مطلوب‌تری نسبت به

1. Baron and Greenberg
2. Darawad
3. Time Management
4. Edvards
5. Teng
6. Häfner
7. Anwar Al.kholi

کارمندان غیر ورزشکار دارند. خوروش و همکاران (۱۳۸۸) نیز دریافته‌اند که میانگین فعالیت بدنی اعضای هیأت علمی کمتر از حد متوسط و میزان فرسودگی شغلی، بیش از نیمی از آزمودنی‌ها بالاتر از حد استاندارد بود و بین نمره کل فعالیت بدنی و مؤلفه‌ی ورزش با فرسودگی شغلی عملکردی و بین مؤلفه اوقات فراغت با نمره کل فرسودگی شغلی، ارتباط معنادار معکوس وجود داشت. اسکندری (۱۳۸۴) نیز نشان داد که بین فرسودگی عاطفی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. محمدی و نوید (۱۳۹۰) نیز در یافته‌های خود به کم‌تر بودن میزان خستگی عاطفی (اصلی‌ترین مؤلفه فرسودگی شغلی) کارمندان ورزشکار نسبت به هم‌تایان غیرورزشکار خود اشاره نموده‌اند. مطهری و همکارانش (۱۳۹۰) گزارش کرده‌اند که بین میانگین میزان تفریحات ورزشی کارمندان زن و فرسودگی شغلی آنان، اختلاف معناداری وجود دارد. لیندوال^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افزایش در میزان فعالیت بدنی، موجب کاهش معنادار فشار روانی، اضطراب و فرسودگی شغلی خواهد شد. در زمینه تعامل مدیریت زمان با فعالیت بدنی، تحقیقات چندانی در دست نیست. ملیسا^۲ (۲۰۰۲) گزارش کرد که فعالیت‌های جسمی، تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت زمان، خودتنظیمی و هدف‌گذاری افراد دارد. هیسچ و ماس^۳ (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود بر لزوم آموزش مهارت‌های مدیریت زمان به زنان جهت مشارکت بیشتر در فعالیت‌های ورزشی تأکید کرده، به ارتباط مستقیم مدیریت زمان با فعالیت بدنی اشاره می‌کنند؛ همچنین پارک^۴ و همکاران (۲۰۱۴) و گارتلر^۵ و همکاران (۲۰۱۵) نیز، مدیریت زمان را یکی از عوامل مؤثر بر فعالیت بدنی بزرگسالان دانسته‌اند. حیدری فهیم (۱۳۸۹) پیشنهاد می‌کند که باید در مورد چگونگی ارتباط فرسودگی شغلی با فعالیت بدنی و عوامل اثرگذار بر آن بررسی‌های گسترده‌تر و دقیق‌تری انجام گیرد. از سوی دیگر، نگاهی به پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که تاکنون در مورد مدیریت زمان و فعالیت بدنی، تحقیق جامعی در ایران صورت نگرفته است. با توجه به اهمیت دو پدیده فرسودگی شغلی و مدیریت زمان و هزینه‌هایی که این دو عامل می‌توانند بر افراد، سازمان‌ها و اجتماع تحمیل کنند، هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی و مقایسه این دو پدیده در کارکنان فعال و غیرفعال ورزشی دانشگاه حکیم سبزواری بود. محققین به دنبال پاسخ به این سوال بودند که آیا بین مهارت مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیر فعال تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟ با توجه به تفاوت ماهیت شغل، بین کارمندان و اعضای هیأت علمی فعال و غیرفعال در مدیریت زمان و فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌دار است یا خیر؟ نتایج پژوهش حاضر ممکن است بتواند اثراتی مثبت بر کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری و مدیران این دانشگاه و توجه به فعالیت‌های بدنی داشته باشد. در این رهگذر ممکن است، در آینده مدیران نقش خود را از طریق ایجاد فرصت‌های بیشتر جهت مشارکت افراد در فعالیت‌های بدنی ایفا کنند. چه امروزه برخی از مدیران به دلیل عدم آگاهی کافی از اهمیت ورزش شاید آن را وسیله‌ای پرهزینه برای سازمان به حساب آورند؛ همچنین اطلاع از وضع موجود، احتمالاً می‌تواند بازخوردی مناسب برای کارمندان و اعضای هیأت علمی فراهم سازد و توجه آن‌ها را به اهمیت فعالیت‌های بدنی معطوف دارد.

روش‌شناسی

روش تحقیق پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی (زمینه‌ای) بود. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای متشکل از سه بخش، شامل پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های فردی، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۹۳) و پرسشنامه مهارت‌های فردی مدیریت زمان عزیزی مقدم (۱۳۸۵) بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی، دارای ۲۱ سوال شامل، متغیرهای خستگی عاطفی (۹ سوال)، مسخ شخصیت (۵ سوال) و عدم موفقیت فردی (۷ سوال) براساس مقیاس ۷ ارزشی لیکرت (هرگز، سالی چندبار،

1. Lindwall
2. Melissa
3. Heesch and Mässe
4. Park
5. Guertler

ماهی یکبار، ماهی چند بار، هفته ای یکبار، هفته ای چندبار، هرروز) بود. پرسشنامه مدیریت زمان، دارای ۴۸ سوال شامل، متغیرهای مهارت نظم و انضباط شخصی، استفاده از اوقات فراغت، هدف گذاری، برنامه ریزی و اولویت بندی، اجتناب از امروز و فردا کردن، دقت و تمرکز، تفویض اختیار، مهارت نه گفتن و تلفن زدن بر مبنای مقیاس ۴ ارزشی لیکرت (همیشه، گاهی، به ندرت، هرگز) بود. افرادی که دو جلسه یا بیشتر در هفته به انجام فعالیت بدنی می پرداختند، فعال و کمتر از آن غیرفعال در نظر گرفته شدند (گاربر^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسلش در مطالعات مختلفی چه داخل و چه در خارج به کار گرفته شده است و در این مطالعات روشن شده است که از پایایی و روایی بالایی برخوردار است؛ به طور مثال مسلسلش (۱۹۹۳) پایایی درونی پرسشنامه را برای خستگی عاطفی $\alpha=0/9$ و مسخ شخصیت $\alpha=0/79$ و فقدان موفقیت فرد $\alpha=0/71$ را بدست آورده است. بدری (۱۳۷۴) نیز، پایایی کلی این پرسشنامه را $0/86$ بدست آورده است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر، $0/87$ محاسبه گردید. پرسشنامه مدیریت زمان در مطالعات کمی، مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین برای تعیین روایی صوری پرسشنامه از ۱۲ نفر متخصص مدیریت نظرخواهی شد. برای اطمینان از پایایی، پرسشنامه به ۳۰ نفر از کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاه سبزوار داده شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش آلفای کرونباخ پایایی آن $0/78$ بدست آمده که نشان می‌دهد، پرسشنامه دارای اعتبار بالایی است. جامعه پژوهش حاضر، کلیه کارکنان (کارمندان و اعضای هیأت علمی) دانشگاه حکیم سبزواری که جمعاً ۴۳۱ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده، براساس این جدول می‌بایست ۲۰۳ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته می‌شد که با توجه به امکان ریزش و افت نمونه‌ها، ۲۲ نفر دیگر نیز برای پاسخگویی به آن تعداد اضافه شد؛ در نتیجه ۲۲۵ پرسشنامه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس بین نمونه‌های تحقیق توزیع شده و با پیگیری‌های محقق، ۲۱۰ پرسشنامه صحیح جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها استفاده شد. از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد. برای مقایسه گروه‌هایی که دارای دو گروه مستقل از هم بوده و متغیر مورد مقایسه در سطح فاصله‌ای بود، از آزمون تی مستقل استفاده شد. برای مقایسه گروه‌هایی که بیش از دو گروه داشتند و هریک دارای چند سطح بودند، از تحلیل واریانس دو راهه استفاده شد. تحلیل یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری اسپاس انجام یافت.

یافته‌ها

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد. بر اساس جدول ۱، ۶۹ درصد افراد نمونه مرد و ۳۱ درصد آنان زن بوده‌اند. ۸۳ درصد افراد نمونه متأهل و ۱۷ درصد مجرد بوده‌اند. ۱۲/۹ درصد افراد نمونه، دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۳/۸ درصد کاردانی، ۲۹/۵ درصد کارشناسی، ۲۷/۶ درصد کارشناسی‌ارشد و ۲۶/۲ درصد دکتری بوده‌اند؛ همچنین ۷۱ درصد پاسخ دهندگان کارمند و ۲۹ درصد آنان عضو هیأت علمی بوده‌اند.

جدول ۱- خصوصیات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰-۳۰	۱۱
	۳۱-۴۰	۴۳/۳
	۴۱-۵۰	۴۰
بیشتر از ۵۰ سال	۱۲	۵/۷
	زن	۳۱
جنسیت	مرد	۶۹
	نوع استخدام	کارمند قراردادی
کارمند رسمی		۳۳/۸۱
هیأت علمی پیمانی		۱۰/۴۷
هیأت علمی رسمی		۱۹/۰۴
پست سازمانی	کارمند	۷۱
	هیأت علمی	۲۹
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۲/۹
	کاردانی	۳/۸
	کارشناسی	۲۹/۵
	کارشناسی ارشد	۲۷/۶
	دکتری	۲۶/۲
وضعیت تاهل	مجرد	۱۷
	متاهل	۸۳
سابقه خدمت	۱-۵ سال	۱۶/۲
	۶-۱۰ سال	۱۶/۷
	۱۱-۱۵ سال	۳۵/۲
	۱۶-۲۰ سال	۸/۶
	۲۱-۳۰ سال	۲۲/۴
	بیشتر از ۳۰ سال	۱

جدول ۲ نظرات پاسخ دهندگان را در خصوص فعالیت های ورزشی توصیف می کند. همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، ۶/۷ درصد افراد بیش از سه جلسه، ۲۶/۷ درصد دو الی سه جلسه و ۳۳/۳ درصد افراد نمونه یک جلسه تمرین در هفته داشته اند و ۳۳/۳ درصد هیچ گونه تمرینی نداشته اند. ۴۷ درصد پاسخ دهندگان به ورزش های انفرادی و ۵۳ درصد به ورزش های گروهی علاقه مندی خود را نشان داده اند. ۲۲ درصد افراد نیز به ورزش های مسابقه ای و رقابتی و ۷۸ درصد به ورزش های سرگرمی و تفریحی علاقه نشان داده اند.

جدول ۲- توصیف نظرات پاسخ دهندگان در خصوص فعالیت‌های ورزشی

متغیر	میزان	فراوانی	درصد فراوانی
علاقه مندی به فعالیت ورزشی در هفته	خیلی کم	۷	۸/۳
	کم	۲۶	۱۲/۴
	متوسط	۹۲	۴۳/۸
علاقه مندی به نوع انجام فعالیت ورزشی	زیاد	۶۱	۲۹
	خیلی زیاد	۲۴	۱۱/۴
	انفرادی	۹۹	۴۷
شرکت در فعالیت ورزشی در هفته	گروهی	۱۱۱	۵۳
	بیش از ۳ جلسه	۱۴	۶/۷
	۲-۳ جلسه	۵۶	۲۶/۷
علاقه‌مندی به انجام فعالیت ورزشی رقابتی یا تفریحی	۱ جلسه	۷۰	۳۳/۳
	هیچ	۷۰	۳۳/۳
	مسابقه و رقابتی	۴۶	۲۲
سرگرمی و تفریحی	۱۶۴	۷۸	

برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد (جدول ۳)؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

فعالیت ورزشی	مدیریت زمان	فرسودگی	تعداد مشاهده
۲۱۰	۲۱۰	۲۱۰	میانگین
۱/۵۷	۲/۳۵	۳/۴۶	انحراف استاندارد
۰/۴۹	۰/۶۱	۱/۰۴	آماره کولموگروف- اسمیرنوف
۰/۱۱	۰/۱۰	۰/۱۱	سطح معنی داری دو دامنه
۰/۶۲	۰/۲۰	۰/۶۲	

جدول ۴ و ۵ به ترتیب، میانگین نمره ابعاد فرسودگی شغلی و نتایج مقایسه، میانگین فرسودگی شغلی به تفکیک کارکنان فعال و غیرفعال را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴، میانگین ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان فعال، کم‌تر از کارکنان غیرفعال ورزشی است.

جدول ۴- آماره‌های توصیفی ابعاد فرسودگی شغلی به تفکیک کارکنان فعال و غیر فعال

فرسودگی شغلی	فعالیت ورزشی	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
خستگی عاطفی	غیر فعال	۲/۹۸	۱/۶۵	۰/۱۴
	فعال	۲/۲۵	۱/۱۹	۰/۱۴
مسخ شخصیت	غیر فعال	۲/۴۹	۱/۵۵	۰/۱۳
	فعال	۲/۱۹	۱/۱۵	۰/۱۳
عدم موفقیت فردی	غیر فعال	۴/۶۲	۱/۴۶	۰/۱۲
	فعال	۴/۳۲	۱/۴۶	۰/۱۷
کل	غیرفعال	۳/۷۰	۱/۰۱	۰/۰۸۶
	فعال	۲/۹۹	۰/۹۴	۰/۱۱

با توجه به جدول ۵، آماره تی به دست آمده با درجه آزادی ۲۰۸، برای دوگروه ۴/۸۸ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ بوده که کم‌تر از آلفای سطح ۰/۰۱ است. به این معنی بین کارکنان فعال و غیرفعال ورزشی از لحاظ فرسودگی شغلی، تفاوت معنی دار وجود دارد و فرسودگی شغلی کارکنان غیرفعال ورزشی بیشتر است.

جدول ۵- آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین فرسودگی شغلی به تفکیک کارکنان فعال و غیر فعال

متغیر	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین ها	خطای استاندارد	
					تفاوت ها	۹۵ درصد سطح اطمینان
فرسودگی شغلی	۴/۸۸	۲۰۸	۰/۰۰۱	۰/۷۱	۰/۱۴	حد بالا ۰/۹۹ حد پایین ۰/۴۲

بر اساس یافته‌های پژوهش بین فرسودگی شغلی در کارمندان و اعضای هیأت علمی (به تفکیک نوع شغل) فعال و غیرفعال دانشگاه حکیم سبزواری، تفاوت معنادار وجود دارد (جدول ۶). با توجه به جدول ۶، اثر اصلی هر یک از دو متغیر فعالیت ورزشی ($P=0/001$ و $F=23/46$) و پست سازمانی ($P=0/001$ و $F=27/65$) بر فرسودگی شغلی با اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است. اما اثر تعاملی "فعالیت ورزشی * پست سازمانی" ($P=0/165$ و $F=1/94$) بر فرسودگی شغلی با اطمینان ۹۵ درصد معنی دار نمی‌باشد؛ بنابراین به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای میزان فعالیت ورزشی و پست سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار می‌باشند، به این معنی که افراد غیرفعال ورزشی فارغ از اینکه چه پست سازمانی داشته باشند، فرسودگی شغلی بیشتری پیدا می‌کنند.

جدول ۶- آزمون تحلیل واریانس دو راهه بررسی اثر متقابل متغیرهای فعالیت ورزشی و پست سازمانی بر فرسودگی شغلی افراد

منبع	جمع مربع‌های نوع سه ^۱	درجه آزادی	میانگین مربع‌ها ^۲	آماره F	سطح معنی داری
فعالیت ورزشی	۲۰/۵	۱	۲۰/۵	۲۳/۴	۰/۰۰۱
پست سازمانی	۲۴/۲	۱	۲۴/۲	۲۷/۶	۰/۰۰۱
فعالیت ورزشی * پست سازمانی	۱/۷	۱	۱/۷	۱/۹۴	۰/۱۶۵

جدول ۷، اثر فعالیت ورزشی و پست سازمانی و تعامل این دو را بر ابعاد فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۷، اثر اصلی متغیر فعالیت ورزشی بر ابعاد خستگی عاطفی و عدم موفقیت فردی معنی دار بوده، میزان خستگی عاطفی و عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت افراد فعال کم‌تر است، ولی اثر این متغیر بر بعد مسخ شخصیت معنی دار نمی‌باشد؛ همچنین اثر متغیر پست سازمانی بر میزان خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت معنی دار بوده، میزان این متغیرها در اعضای هیأت علمی کم‌تر از کارمندان است، اما اثر تعاملی فعالیت ورزشی * پست سازمانی معنی دار نمی‌باشد. پس به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای میزان فعالیت ورزشی و پست سازمانی، بر ابعاد خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت تأثیرگذار می‌باشند.

1 . Type III Sum of Squares
2 . Meam Squares

جدول ۷- آزمون تحلیل واریانس دو راهه بررسی اثر متقابل متغیرهای فعالیت ورزشی و پست سازمانی بر ابعاد فرسودگی شغلی افراد

منبع	متغیر وابسته	جمع مربع های نوع ۳	درجه آزادی	میانگین مربع ها	آماره F	سطح معنی داری	اندازه اثر (ضریب اتا)
پست سازمانی	خستگی عاطفی	۳۹/۸	۱	۴۳۹/۸	۱۸/۹	۰/۰۰۱	۰/۰۸۴
	مسخ شخصیت	۱۸/۲	۱	۱۸/۲۰	۹/۱۷	۰/۰۰۳	۰/۰۴۳
	عدم موفقیت فردی	۱۴/۲	۱	۱۴/۲۱	۴۶/۸	۰/۰۰۱	۰/۰۳۲
فعالیت ورزشی	خستگی عاطفی	۱۵/۴	۱	۱۵/۴۸	۷/۳۵	۰/۰۰۷	۰/۰۳۴
	مسخ شخصیت	۴/۸۲	۱	۴/۸۲	۲/۴۳	۰/۱۲	۰/۰۱۲
	عدم موفقیت فردی	۴۴/۵	۱	۴۴/۵۰	۱/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۰۹۴
پست سازمانی * فعالیت ورزشی	خستگی عاطفی	۰/۰۳	۱	۰/۰۳۳	۰/۰۱۶	۰/۹۰	۰/۰۰۰۱
	مسخ شخصیت	۲/۹۴	۱	۲/۹۴	۱/۴۸	۰/۲۲	۰/۰۰۷
	عدم موفقیت فردی	۷/۳۹	۱	۷/۳۹	۳/۵۵	۰/۱۶	۰/۰۱۷

جدول ۸ و ۹ به ترتیب، میانگین نمره ابعاد مدیریت زمان و نتایج مقایسه میانگین مدیریت زمان به تفکیک کارکنان فعال و غیر فعال ورزشی را نشان می دهند. با توجه به جدول ۸، میانگین همه ابعاد مدیریت زمان در کارکنان فعال، بیشتر از کارکنان غیرفعال ورزشی است.

جدول ۸- آماره های توصیفی ابعاد مدیریت زمان به تفکیک کارکنان فعال و غیر فعال

متغیر	فعالیت ورزشی	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
نظم و انضباط	غیر فعال	۲/۱۲	۰/۵۹	۰/۰۵
	فعال	۲/۵۱	۰/۸۵	۰/۱۰
استفاده درست از اوقات فراغت	غیر فعال	۲/۱۱	۰/۶۰	۰/۰۵
	فعال	۲/۲۱	۰/۷۱	۰/۰۸
هدف گذاری	غیر فعال	۲/۴۱	۰/۴۹	۰/۰۴۱
	فعال	۲/۷۲	۰/۷۵	۰/۰۸۹
برنامه ریزی	غیر فعال	۲/۴۱	۰/۶۲	۰/۰۵
	فعال	۲/۶۸	۰/۷۶	۰/۰۹
اجتناب از امروز و فردا کردن	غیر فعال	۲/۲۷	۰/۶۷	۰/۰۵
	فعال	۲/۶۶	۰/۷۷	۰/۰۹
دقت و تمرکز	غیر فعال	۲/۲۰	۰/۷۳	۰/۰۶
	فعال	۲/۵۳	۰/۸۴	۰/۱۰
تفویض اختیار	غیر فعال	۲/۵۶	۰/۷۸	۰/۰۶
	فعال	۲/۸۷	۰/۷۰	۰/۰۸
توانایی نه گفتن	غیر فعال	۲/۱۳	۰/۷۳	۰/۰۶
	فعال	۲/۵۰	۰/۹۴	۰/۱۱
تلفن زدن	غیر فعال	۲/۰۵	۰/۷۳	۰/۰۶
	فعال	۲/۳۵	۰/۹۸	۰/۱۱
کل	غیر فعال	۲/۲۶	۰/۵۱	۰/۰۴
	فعال	۲/۵۶	۰/۷۳	۰/۰۸

با توجه به جدول ۹، آماره تی به دست آمده با درجه آزادی ۲۰۸ برای دو گروه ۳/۳۹- و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ است که کمتر از آلفای سطح ۰/۰۱ است؛ به این معنی بین کارکنان فعال و غیرفعال ورزشی از لحاظ مدیریت زمان تفاوت معنی دار وجود دارد و مهارت مدیریت زمان کارکنان فعال ورزشی بیشتر است.

جدول ۹- آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین مدیریت زمان به تفکیک کارکنان فعال و غیر فعال

متغیر	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین ها	خطای استاندارد تفاوت‌ها	۹۵ درصد سطح اطمینان حد بالا	حد پایین
مدیریت زمان	-۳/۳۹	۲۰۸	۰/۰۰۱	-۰/۲۹۶	۰/۰۸۷	-۰/۱۲۴	-۰/۴۶۹

بر اساس یافته‌های پژوهش و جدول ۱۰ بین مدیریت زمان در کارمندان و اعضای هیأت علمی فعال و غیرفعال دانشگاه حکیم سبزواری تفاوت معنادار وجود ندارد. برای بررسی تأثیر دو متغیر فعالیت ورزشی و پست سازمانی بر مدیریت زمان، از تحلیل واریانس دو راهه استفاده شد. با توجه به جدول ۱۰، اثر اصلی هر دو متغیر فعالیت ورزشی ($F=10/94$ و $P=0/001$) و پست سازمانی ($F=14/62$ و $P=0/01$) بر مدیریت زمان با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است، اما اثر تعاملی فعالیت ورزشی * پست سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار نمی‌باشد؛ بنابراین در هر دو پست سازمانی کارمند و هیأت علمی، مهارت مدیریت زمان افراد فعال بیشتر است، به این معنی که افرادی که از نظر ورزشی فعال می‌باشند، فارغ از اینکه چه پستی داشته باشند، در مدیریت زمان ماهرترند.

جدول ۱۰- آزمون تحلیل واریانس دو راهه بررسی اثر متقابل متغیرهای فعالیت ورزشی و پست سازمانی بر مهارت مدیریت زمان افراد

منبع	جمع مربع های نوع ۳	درجه آزادی	میانگین مربع ها	آماره F	سطح معنی داری
فعالیت ورزشی	۳/۷۰	۱	۹/۸۴	۱۰/۹۴	۰/۰۰۱
پست سازمانی	۴/۹۴	۱	۳/۷۰	۱۴/۶۲	۰/۰۰۱
فعالیت ورزشی * پست سازمانی	۰/۴۰	۱	۴/۹۴	۱/۱۸	۰/۲۷۷

برای بررسی اثر این متغیرها بر ابعاد مدیریت زمان آزمون تی مستقل نیز انجام شد که نتایج آن در ذیل مشاهده می‌شود (جدول ۱۱). با توجه به جدول ۱۱، سطح معنی‌داری بدست آمده در همه ابعاد، به غیر از بعد استفاده از اوقات فراغت، کمتر از ۰/۰۵ است، به این معنی که بین کارکنان فعال و غیرفعال ورزشی در ابعاد مدیریت زمان به جز استفاده اوقات فراغت تفاوت معنی‌دار وجود دارد و در مجموع میزان مهارت مدیریت زمان در کارکنان فعال بیشتر است.

جدول ۱۱- آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین ابعاد مدیریت زمان به تفکیک کارکنان فعال و غیر فعال

متغیر	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری
نظم و انضباط	-۳/۸۶	۲۰۸	۰/۰۰۱
استفاده درست از اوقات فراغت	-۱/۰۴	۲۰۸	۰/۲۹۵
هدف گذاری	-۳/۵۴	۲۰۸	۰/۰۰۱
برنامه ریزی	-۲/۶۸	۲۰۸	۰/۰۰۸
اجتناب از امروز و فردا کردن	-۳/۷۵	۲۰۸	۰/۰۰۱
دقت و تمرکز	-۲/۹۵	۲۰۸	۰/۰۰۳
تفویض اختیار	-۲/۸۱	۲۰۸	۰/۰۰۵
توانایی نه گفتن	-۳/۰۶	۲۰۸	۰/۰۰۲
تلفن زدن	-۲/۵۵	۲۰۸	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج تحقیق، بین میانگین فرسودگی شغلی افراد فعال و غیرفعال ورزشی تفاوت معنادار وجود دارد و فرسودگی شغلی افرادی که از نظر ورزشی فعال می‌باشند - در هر دو پست سازمانی کارمند و اعضای هیأت علمی - کم تر است. این یافته با نتایج بعضی از پژوهش‌ها به صورت کاملاً مستقیم (اولسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۴؛ حیدری فهیم، ۱۳۸۹) و با برخی به صورت غیر مستقیم (قاسمی نژاد دهکردی، ۱۳۸۶؛ نوشین اصفهانی، ۱۳۸۸؛ شمسی پور دهکردی و همکاران، ۱۳۸۹) همسو است. در برخی پژوهش‌ها گزارش شده است که فعالیت جسمانی در تخلیه فشارهای روانی مؤثر است و افرادی که از نظر جسمانی آماده‌ترند، بهتر از افراد کم تحرک قادرند، خود را با فشارهای روانی سازگار کنند. علاوه بر این گزارش شده است که فعالیت جسمانی، موجب بالا رفتن کیفیت زندگی افراد می‌شود (نویدی، ۱۳۹۲؛ خسروی فر، ۱۳۹۲؛ برر^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). برخی از پژوهش‌ها تأثیر ورزش در کم کردن ویژگی‌های منفی روانی از جمله، اضطراب، ترس، افسردگی، استرس، تنش، خشم، بی‌خوابی (نسیم خسروی، ۱۳۸۹) و تأثیر آن در افزایش ویژگی‌های مثبت روانی از جمله، شادکامی، اعتماد به نفس، خلق و خوی خوب، خودباوری و اجتماعی شدن (اصفهانی، ۱۳۸۸؛ انور الخولی، ۱۳۸۱) مثبت گزارش شده است. همچنین مکفی و راوانا^۳ (۲۰۱۵)، گزارش کرده‌اند که با استفاده از فعالیت بدنی می‌توان از افسردگی جلوگیری کرد. با این وجود، نتایج پژوهش حاضر با برخی گزارش‌ها همسو نمی‌باشد؛ به نظر صادقی (۱۳۸۴) هر چند که امروزه فواید جسمانی ورزش امر بدیهی و شناخته شده است، اما این مسئله که ورزش می‌تواند موجب ارتقاء سلامت روانی گردد را باید با احتیاط بیشتری تأیید نمود؛ هر چند که مجلات و نوشته‌های ورزشی به صراحت از فواید روانی ورزش سخن می‌گویند، اما پس از بررسی بیش از ۱۰۰ تحقیق علمی مشخص گردید که همه‌ی آن‌ها تأثیر معنی‌دار ورزش بر سلامت روانی را نشان نداده‌اند. تعداد کم مطالعات کلینیکی، این امر را برای محققان مشکل کرده است که تأثیر قوی و مثبت ورزش را بر سلامت روانی تأیید کنند؛ بنابراین شکی نیست که این موضوع، احتیاج به بررسی‌های کلینیکی بیشتری دارد. ارمغان قوجه بیگلو (۱۳۹۲) نیز گزارش کرد که بین شرکت در فعالیت‌های ورزشی و سلامت روانی و جسمانی، ارتباط معنی‌داری وجود ندارد؛ اما به هر حال با نگاهی به مجموع پژوهش‌ها شاید بتوان گفت که چون ورزش از یک سو باعث بالارفتن ویژگی‌های مثبتی مانند، شادکامی، اعتماد به نفس، خلق و خوی خوب، خودباوری و اجتماعی شدن و از طرف دیگر، باعث کاهش ویژگی‌های منفی از جمله، اضطراب، ترس، افسردگی، استرس، تنش، خشم، بی‌خوابی می‌شود و همچنین در تخلیه فشارهای روانی مؤثر است و در کل باعث بالا رفتن کیفیت زندگی و کاهش فشار روانی می‌گردد، می‌تواند در جلوگیری از فرسودگی شغلی مؤثر باشد. با وجود این پژوهش‌های بسیار محدودی در مورد بررسی فرسودگی شغلی در میان کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها انجام شده است؛ از جمله این پژوهش‌ها، می‌توان به پژوهش‌های بختیاری و همکاران (۱۳۸۸) و طبرسا و همکاران (۱۳۹۰) اشاره کرد که البته آن‌ها نیز میزان فرسودگی این دو گروه را مقایسه نکرده‌اند. پس لازم است، پژوهش‌های بیش‌تری در مورد بررسی مقایسه‌ای فرسودگی شغلی این دو گروه انجام شود. با توجه به اینکه بخشی از نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که بین میزان فرسودگی شغلی کارمندان و اعضای هیأت علمی تفاوت معنی‌دار وجود داشته، به طوری که فرسودگی شغلی کارمندان بیشتر بوده است، شاید بتوان گفت که احتمالاً سطح بالاتر تحصیلات، تنوع و غنای شغلی بیشتر، میزان ساعات کاری موظفی کمتر و دارا بودن اهداف کلی و بلند مدت در اعضای هیأت علمی باعث می‌شود که آنان کمتر مستعد فرسودگی شغلی باشند؛ اما آنچه بر اساس نتایج دیده می‌شود، در هر حال میزان فرسودگی شغلی کارکنان فعال، از کارکنان غیر فعال کمتر است. در میان ابعاد فرسودگی شغلی، افراد از لحاظ خستگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی، تفاوت معنی‌دار نشان دادند؛ به این معنی که فعالیت بدنی روی تمامی ابعاد

1. Olson
2. Bherer
3. McPhie and Rawana

فرسودگی شغلی به جز بعد شخصیت‌زدایی اثر دارد. شاید از آن جا که شخصیت‌زدایی به معنی وجود نگرش‌های منفی و دارا بودن حس بد بینی و بدگمانی نسبت به خود، شغل، سازمان و به طور کلی زندگی است و این مسأله به میزان زیادی ریشه در نوع تربیت و جهان بینی و تجارب پیشین افراد دارد، ممکن است چندان تحت تاثیر فعالیت بدنی قرار نگیرد. با این حال باید خاطر نشان کرد که در تحقیق حاضر، میانگین توصیفی این متغیر در افراد فعال، بیش از افراد غیر فعال بوده است. همچنین با توجه به یافته‌های تحقیق بین میانگین مدیریت زمان افراد فعال و غیرفعال ورزشی، تفاوت معنادار وجود دارد و مهارت مدیریت زمان افرادی که از نظر ورزشی فعال می‌باشند، بیشتر است. این یافته با نتایج تحقیق ملیسا (۲۰۰۲) همسو است، وی گزارش کرده است که فعالیت‌های بدنی، تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت زمان دارند. افرادی که فعالیت بدنی بیشتری دارند، به خود و زمانی که در دسترس دارند، بیشتر توجه می‌کنند و در نتیجه مدیریت آن‌ها بر خود و زمان‌شان قوی‌تر است و برنامه‌ریزی بهتری برای زندگی خود دارند، آن‌ها در واقع به خود بیشتر اهمیت می‌دهند و در زندگی هدفمندترند، علاوه بر این نتایج بسیاری از تحقیقات از جمله مکفی و راوانا (۲۰۱۵)، لیندوال و همکاران (۲۰۱۴)، اولسون و همکاران (۲۰۱۴)، مطهری و همکاران (۱۳۹۰) و شمسی پوردهکردی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داده‌اند که افراد دارای فعالیت بیشتر، کم‌تر دچار بیماری‌های روانی و جسمی می‌شوند. شاید بتوان نتیجه گرفت که چون این افراد کمتر بیمار می‌شوند، پس زمان آن‌ها کم‌تر هدر می‌رود و به جای اینکه زمان آن‌ها صرف رفع بیماری و مشکلات جسمی و روانی شود، به برنامه‌های شغلی و شخصی اختصاص می‌یابد و در نتیجه هم در زندگی شغلی و هم در زندگی شخصی رشد بیشتری خواهند داشت. علاوه بر این نتایج بعضی از تحقیقات نشان داده است که مدیریت زمان، بهتر می‌تواند موجب فعالیت بدنی بیشتر شود. از جمله آدی اینکای^۱ (۲۰۱۲) گزارش کرده است که مدیریت زمان موجب می‌شود، افراد زمان بیشتری برای استراحت، ورزش و انجام کارهایی داشته باشند که برای آن‌ها لذت‌بخش است. پارک و همکاران (۲۰۱۴)، مدیریت زمان را یکی از عوامل مؤثر بر فعالیت بدنی دانسته‌اند. گارتلر و همکاران (۲۰۱۵) گزارش کرده‌اند که تنظیم زمان، ارتباط معناداری با فعالیت بدنی دارد. هیسچ و ماس (۲۰۰۴)، فقدان زمان برای فعالیت بدنی را در زنان افریقایی و اسپانیایی تبار آمریکا بررسی کرده‌اند. آن‌ها گزارش کرده‌اند که کمبود وقت، مهم‌ترین مانع در فعالیت بدنی زنان است. آن‌ها در پایان نتیجه گرفته‌اند که آموزش مهارت‌های مدیریت زمان موجب می‌شود که زنان وقت بیشتری در اختیار داشته باشند و بیشتر به فعالیت ورزشی بپردازند. آنچه مسلم است یکی از مهم‌ترین بهانه‌ها یا دلایلی که افراد برای ورزش کردن می‌آورند، این است که آن وقت انجام آن را ندارند، آن‌ها دائماً از کمبود وقت نالانند، مدیریت زمان شاید بتواند این مشکل را حل کند. افرادی که دارای مهارت مدیریت زمان بالایی هستند، از امروز و فردا کردن اجتناب می‌کنند و کارها را به صورت منظم و در سر وقت انجام می‌دهند، دارای نظم و انضباط شخصی‌اند، برای رسیدن به اهداف خود و انجام فعالیت‌هایشان برنامه‌ریزی می‌کنند و کارهایشان را اولویت‌بندی می‌کنند، در انجام فعالیت‌ها، دقت و تمرکز دارند و دوباره کاری آن‌ها کم است، دارای مهارت نه گفتن هستند و با آن بسیاری از تلف‌کنندگان وقت را از بین می‌برند و از همه مهم‌تر تفویض اختیار می‌کنند و بسیاری از کارها را به دیگران واگذار می‌کنند. آن‌ها برای اوقات فراغت خود برنامه‌ریزی دارند و می‌توانند زمان کافی برای انجام فعالیت‌های ورزشی داشته باشند. از لحاظ اثر متغیر فعالیت روی ابعاد مدیریت زمان در پژوهش حاضر، افراد نمونه (کارکنان) در همه ابعاد به استثنای بعد استفاده کردن از اوقات فراغت تفاوت دارند؛ ممکن است به این دلیل که افراد فارغ از اینکه چه پست سازمانی داشته باشند، به فعالیت ورزشی به عنوان وسیله‌ای برای پرکردن اوقات فراغت و نه وسیله‌ای برای پیشگیری از بیماری، بهبود سلامتی و یا آمادگی جسمانی و روانی توجه می‌کنند. اگر چه که در تحقیق حاضر، افراد فعال فرسودگی شغلی کمتر و مدیریت زمان بهتری را نسبت به افراد غیرفعال نشان

1. Adejo Adayinka

دادند؛ اما این سوال مطرح است که آیا آمادگی و شرایط روانی مناسب تر و در نتیجه فرسودگی شغلی کمتر باعث می‌شود که کارمندان و اعضای هیأت علمی، تمایل بیشتری به شرکت در ورزش داشته باشند و یا اینکه ورزش باعث کاهش فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد. سؤالی که در مورد مدیریت زمان نیز مطرح است و پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی مد نظر قرار گیرد. در مجموع شاید بتوان این فرضیه را عنوان نمود که افرادی که دارای مهارت مدیریت زمان بالایی هستند، چون زمان خود را به درستی مدیریت می‌کنند، وقت انجام بسیاری از فعالیت‌ها از جمله فعالیت ورزشی را دارند. فعالیت ورزشی می‌تواند موجب افزایش ویژگی‌های مثبت از جمله، اعتماد به نفس، شادکامی، اجتماعی شدن، سلامت روانی، کیفیت زندگی، خلق و خوی خوب و همچنین باعث کاهش ویژگی‌های منفی از جمله، استرس، اضطراب، ترس و افسردگی و به نوبه خود موجب کاهش فرسودگی شغلی گردد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در دانشگاه‌ها به ورزش کارکنان توجه بیشتری شود؛ چیزی که امروزه به دلیل ملاحظات عموماً اقتصادی، کمتر مد نظر مدیران قرار می‌گیرد. شاید به این دلیل که مدیران از هزینه‌های جسمانی و روانی سربار که می‌توان آن‌ها را با به اجرا درآوردن سیاست‌های مناسب ورزشی به حداقل رساند، آگاهی کافی ندارند؛ بنابراین توصیه می‌شود که در درجه اول نسبت به افزایش دانش و تغییر نگرش احیاناً منفی مدیران در خصوص تربیت بدنی تلاش شود و البته این آگاهی رسانی باید در قالب کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت برای کارکنان نیز صورت گیرد. در درجه دوم نسبت به توسعه فضاهای ورزشی در دانشگاه‌ها و در اختیار قرار دادن این فضاها به کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها اقدام شود. علاوه بر این اجرای برنامه‌های تفریحی و ورزشی بین کارکنان و اجرای برنامه‌هایی چون کوهپیمایی و بیتوته در کوه، کویرنوردی و فعالیت‌های مرتبط با آن (با توجه به موقعیت جغرافیایی منطقه) و کلیه فعالیت‌هایی پیشنهاد می‌شود که به نوعی سبب ایجاد انگیزه برای مشارکت ورزشی می‌شوند. به نظر می‌رسد که احتمالاً با تغییر الگوهای سازمانی و اصلاح مدیریت تشکیلات ورزشی و گنجاندن برنامه‌های ورزشی در سازمان‌ها، می‌توان تا حد زیادی به کارایی و بهبود عملکرد فردی و سازمانی دست یافت.

منابع

- آقا خانبابایی، مریم؛ تندنویس، فریدون و مظفری، سید امیر احمد. (۱۳۹۰). توصیف میزان فعالیت‌های حرکتی، سلامت عمومی و تحلیل رفتگی و مقایسه آن‌ها در بین افراد فعال و غیر فعال حرکتی نیروی انسانی کشتی رانی جمهوری اسلامی ایران. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران.
- ارمغان قوجه بیگلو، علی. (۱۳۹۲). ارتباط بین شرکت در فعالیت‌های ورزشی اوقات فراغت و کیفیت زندگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- اسکندری، حسین و طالب‌پور، مهدی. (۱۳۸۴). بررسی و مقایسه میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهرستان کاشمر. پنجمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- اصفهانی، نوشین. (۱۳۸۸). تأثیر ورزش بر سلامت روانی در بعد جسمانی، اضطراب و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و افسردگی دانشجویان دانشگاه الزهرا (س). حرکت، ۱۲، ۷۵-۸۶.
- انور الخولی، امین. (۱۳۸۱). ورزش و جامعه. ترجمه حمیدرضا شیخی (۱۳۸۱)، مشهد، انتشارات سمت، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- باعزت، فرشته و ادیبراد، نسترن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهرا. طرح پژوهشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- بحر العلوم، حسن. (۱۳۸۵). مبانی مدیریت سازمان‌های ورزشی. شاهرود، انتشارات دانشگاه صنعتی شاهرود.

- بختیاری، عاطفه؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد و قربانی، محمد حسین. (۱۳۸۸). ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران. مدیریت ورزشی، ۳، ۱۳۵-۱۵۰.
- بدری‌گرگری، رحیم. (۱۳۷۴). سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- پارسا، کوروش و ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی. تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۳۱(۳)، ۷-۱۷.
- پاک سرشت، مهیلا. (۱۳۹۲). رابطه مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کردستان.
- تقی‌پور ظهیر، علی، و جواهری‌زاده، ناصر. (۱۳۸۰). ارائه الگویی جهت استفاده بهینه مدیران مقطع راهنمایی شهر تهران از مدیریت زمان. اقتصاد و مدیریت، ۱(۲)، ۷۹-۵۱.
- حیدری فهیم، محمد تقی. (۱۳۸۹). ارتباط فرسودگی شغلی با فعالیت بدنی و مقایسه آن در کارکنان فعال و غیرفعال مجتمع گاز پارس جنوبی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- خسروی‌فر، زهرا. (۱۳۹۲). مقایسه کیفیت زندگی زنان شرکت‌کننده و غیر شرکت‌کننده در ورزش همگانی شهر سر پل ذهاب. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- خسروی، نسیم. (۱۳۸۹). ارتباط فعالیت جسمی با افسردگی و اضطراب در دانش آموزان دوره متوسطه ساوه. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده علوم انسانی.
- خوروش، مجید؛ احسانی، محمد و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۸). ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۴، ۱۴۱-۱۵۰.
- زارعی متین، حسن؛ کلالی، سید نادر؛ اخوان نوری، محمد رضا و یزدانی، حمید رضا. (۱۳۹۱). بررسی اثر تحلیل رفتگی شغلی بر پیامدهای شغلی کارکنان. چشم انداز مدیریت دولتی، ۹، ۷۳-۹۰.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری. تهران، نشر ویرایش.
- سلطانیان، محمد علی و بیدختی، علی اکبر. (۱۳۸۸). بررسی نقش ورزش بر تحلیل رفتگی شغلی کارمندان. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، ۱۰(۴)، ۶۲-۷۱.
- شمسی‌پور دهکردی، پروانه؛ عبدلی، بهروز؛ شمس، امیر؛ زاهدی، هادی و رفیعی، صالح. (۱۳۸۹). مقایسه سلامت عمومی سالمندان زن فعال و غیر فعال و ارتباط آن با رشد روانی - اجتماعی. مجله رفتار حرکتی و روانشناسی ورزش، ۴، ۳۳۵-۳۴۴.
- صادقی، رحمت اله. (۱۳۸۴). تأثیر فعالیت بدنی بر سلامت روانی. نشاط ورزش، ۲، ۶۳-۷۰.
- طبرسا، غلامعلی؛ یزدانی زیارت، محمد؛ رئیسی، حامد و طاهری، اسدالله. (۱۳۹۰). بررسی بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳)، ۸۸-۱۰۳.
- عباس‌پور، عباس. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران، انتشارات سمت.
- عزیزی مقدم، ابوبکر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران. دو ماهنامه دانشور رفتار، ۳۶(۱۲)، ۱-۲۱.
- قاسمی‌نژاد دهکردی، آتوسا. (۱۳۸۶). نقش ورزش در سلامت روانی. نشاط و ورزش، ۴(۷)، ۷-۱۰.

- کشاورز، لقمان و فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۸۸). مدیریت سازمان‌های ورزشی. کاشان، اندیشه‌های حقوقی.
- گودرزی، محمود و کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت‌بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور. حرکت، ۱۳، ۴۵-۵۳.
- لوئیس، دیوید. (۱۹۹۵). مدیریت زمان. ترجمه کامران روح شهباز (۱۳۸۲)، چاپ چهارم، تهران، انتشارات ققنوس.
- محمدی، شهناز. (۱۳۸۶). مقایسه مکانیسم‌های مقابله‌ای، تحلیل رفتگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۶(۵)، ۶۰-۹۶.
- محمدی، رزگار و نوید، مهتاب. (۱۳۹۰). بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان نیروی انتظامی استان کردستان. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.
- مطهری، مرتضی؛ شهلائی، جواد؛ افشاری، مصطفیو فرید فتحی، اکبر. (۱۳۹۰). بررسی نقش تفریحات ورزشی بر پدیده تحلیل رفتگی شغلی کارمندان شرکت‌کننده در ورزش‌های همگانی شهر تهران. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، نجف آباد.
- مفلحی، داریوش و قهرمان تبریزی، کوروش. (۱۳۸۶). ارتباط بین شدت تحلیل‌رفتگی و فعالیت بدنی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۷، ۱۱۵-۱۲۹.
- مورهد و گریفین. (۱۹۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده (۱۳۸۲)، تهران، انتشارات مروارید.
- نجمه، حمید. (۱۳۶۸). فشارهای روانی ناشی از کار. سمپوزیوم استرس، انستیتوی روانپزشکی تهران.
- نویدی، ایمان. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ورزش صبحگاهی بر کیفیت زندگی کارکنان مرکز بهداشت شهر اراک. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم پزشکی، تهران.
- یوسفی، باقر. (۱۳۸۰). چگونگی گذران اوقات فراغت. تهران، انتشارات نشر دانش.
- Adejo, A. (2012). Effective time management for high performance in an organization. Master's thesis, Business School Degree programme, Seinäjoki University.
- Baron, R. A., & Greenberg, Y. (1990). Behavior in organization. (3th Ed). NJ: Prentice Hall publication.
- Darawad, M. W., Nawafleh, H., Maharmeh, M., Hamdan-Mansour, A. M., & Azzeghaiby, S. N. (2015). The relationship between time pressure and burnout syndrome: A cross-sectional survey among Jordanian nurses. Health, 7(1), 14-20.
- Edwards, G. R. (2006). The relationship between uses of time management techniques and sources of stress among public school superintendents in Missouri. Unpublished Doctoral Dissertation, Saint Louis University, USA.
- Garber, C. E., Blissmer, B., Deschenes, M. R., Franklin, B. A., Lamonte, M. J., Lee, I. M., Nieman, D. C., & Swain, D. P. (2011). Quantity and quality of exercise for developing and maintaining cardiorespiratory, musculoskeletal, and neuromotor fitness in apparently healthy adults: guidance for prescribing exercise. Medicine and Science in Sport and Exercise, 43(7), 1334-1359.
- Guertler, D., Vandelanotte, C., Short, C., Alley, S., Schoeppe, S., & Duncan, M. J. (2015). The association between physical activities, sitting time, sleep duration, and sleep quality as correlates of presenteeism. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 57(3), 321-328.
- Häfner, A., Stock, A., Pinneker, L., & Ströh, S. (2014). Stress prevention through a time management training intervention: an experimental study. Educational Psychology, 34 (3), 403-416.

- Heesch, K. C., & Mâsse, L. C. (2004). Lack of time for physical activity: perception or reality for African American and Hispanic women? *Women Health*, 39(3), 45-62.
- Hui, H., Hua, S., & Cheng, C. W. (2010). Job stress, coping strategies and burnout among hotel industry supervisors in Taiwan. *Human Resource Management*, 21(8), 1337-1350.
- Jaffe, E. H. (2005). Time management for directors' exchange. *The Early Childhood Leaders' Magazin*, 161, 8-11.
- Langlois, F., Vu, T. T. M., Chassé, K., Dupuis, G., Kergoat, M. J., & Bherer, L., (2012). Benefits of physical exercise training on cognition and quality of life in frail older adults. *The Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(3), 400-404.
- Lindwall, M., Gerber, M., Jonsdottir, I. H., Börjesson, M., & Ahlberg, G. J. (2014). The relationships of change in physical activity with change in depression, anxiety and burnout: a longitudinal study of Swedish healthcare workers. *Health Psychology*, 33(11), 130-139.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- McPhie, M. L., & Rawana, J. S. (2015). The effect of physical activity on depression in adolescence and emerging adulthood: A growth-curve analysis. *Adolesc*, 40, 83-92.
- Melissa, L. (2002). Construct Validation of a Physical Activity Intervention to Increase Self-Regulation for Physical Activity In Adolescents. Master's thesis, Ohio State University, USA.
- Olson, S. M., Odo, N. U., Duran, A. M., Pereira, A. G., & Mandel, J. H. (2014). Burnout and Physical Activity in Minnesota Internal Medicine Resident Physicians. *Graduate Medical Education*, 6(4), 669-674.
- Park, C. H., Elavsky, S., & Koo, K. M. (2014). Factors influencing physical activity in older adults. *Journal of exercise rehabilitation*, 10(1), 45-52.
- Rebar, A. L., Stanton, R., Geard, D., Short, C., Duncan, M. J., & Vandelanotte, C. (2015). A Meta-Analysis of the effect of physical activity on depression and anxiety in non-clinical adult populations. *Health Psychololgy Review*, 9(3), 366-378.
- Teng, C., Shyu, Y., Chiou, W., Fan, H., & Lam, S. (2010). Interactive effects of nurse-experienced time pressure and purnout on patient safety: a cross-sectional survey. *Nursing Studies*, 47, 1442-1450.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

ابراهیمی، سمیه؛ شوشی نسب، پروین و معین فرد، محمد رضا. (۱۳۹۵). بررسی و مقایسه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیر فعال دانشگاه حکیم سبزواری. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۱)، ۱۱۳-۱۲۹.



A study and comparison of time management and job burnout between active and inactive staffs of Hakim Sabzevari University

Somayeh Ebrahimi¹, Parvin Shooshi Nasab², and Mohammad Reza Moein-Fard³

1- MA Student, Hakim Sabzevari University

2- Assistant professor in Sport Management, Hakim Sabzevari University

3- Assistant professor in Sport Management, Hakim Sabzevari University

Received: 4 July 2016

Accepted: 6 February 2017

Abstract

Objective: The current study was a descriptive survey research work. Its main purpose was to investigate and compare the time management and job burnout for active and inactive staffs of Hakim Sabzevari University.

Methodology: The statistical society of the current research work was all the staffs in Hakim Sabzevari University (431). 225 subjects were selected by simple random sampling. The research tool used was the Maslach burnout (1993) and Azizi Moghaddam time management (2006) questionnaire. The Kolmogorov–Smirnov test was used for the normality of the data distribution. T-test and two-way Anova were used to compare the independent groups and analyze the simultaneous interaction between two independent variables (physical activity and organizational position) and two dependent ones (job burnout and time management), respectively.

Results: According to the results obtained, there is a significant difference in job burnout and time management between the active and inactive staffs. Besides there was a significant difference in job burnout and time management active and inactive academics and employees.

Conclusion: Based on the results obtained, probably the active staffs catch less job burnout than the inactive ones. Besides probably these people can manage their time better. Likely, a less job burnout due to physical activity may create appropriate opportunities for a better time management. The difference observed between the academics and employees may be due to the difference in the nature of the jobs.

Keywords: Time management, Burnout, Physical activity.

To cite this article:

Ebrahimi, S., Shooshi Nasab, P., & Moein Fard, M. R. (2017). A study and comparison of time management and job burnout between active and inactive staffs of Hakim Sabzevari University. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(1), 113-129.