

دوفصلنامه جامعه‌شناسی و مدیریت سبک زندگی، سال چهارم، شماره یازدهم، بهار و تابستان ۹۷، صفحات ۸۷-۱۰۷

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۱/۲۷ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۳/۰۶

تأثیر فعالیت‌های بدنی بر عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز

معصومه حضرتی اطهر^۱
فریده خداپسند^۲

چکیده

مسئله اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر فعالیت‌های بدنی بر عملکرد کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار مرد و زن دانشگاه تبریز است. پژوهش حاضر توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کارکنان دانشگاه تبریز است. طبق آخرین آمار اعلام شده در سال ۹۴ تعداد کارمندان دانشگاه تبریز ۸۹۲ نفر بود که بر اساس نمونه‌گیری کوکران تعداد نمونه ۲۶۸ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۷ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی، یومن ویتنی استفاده شد. نتایج نشان داد، میانگین نحوه انجام وظایف، انضباط شغلی، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و روابط بین فردی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است. ولی در میان کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار اختلاف معنادار بین نحوه انجام وظایف، انضباط شغلی، نحوه برخورد با ارباب رجوع، توسعه فردی، روابط بین فردی و رفتار سازمانی کارکنان مشاهده نشد ولی در بعد پایبندی به ارزش‌های اخلاقی میانگین نمره کارکنان زن ورزشکار به طور معنادار بیشتر از غیر ورزشکار است. لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج به دست آمده مسئولین ورزش در دانشگاه تبریز به امر ورزش کارکنان توجه بیشتری نشان داده و زمان‌های مناسب‌تری را برای ورزش کارکنان اختصاص دهند و نسبت به برگزاری برنامه‌های ورزش همگانی جهت ارتقای نشاط و شادابی کارکنان اقدام نمایند.

کلیدواژه‌گان: فعالیت بدنی، ورزش، عملکرد، ورزشکار، غیر ورزشکار.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز، تبریز- ایران (نویسنده مسئول) m.hzrati2013@gmail.com

۲. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

مقدمه

موضوع ورزش از مهم‌ترین مسائل دنیای امروزی است که با مسائل سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در تعامل است. این امر، موجب گردیده که ورزش یکی از اولویت‌های دولت‌ها شناخته شود. ورزش و فعالیت‌های جسمانی به‌عنوان واقعیتهای اجتماعی، از زمان‌های بسیار دور، در جوامع بشری وجود داشته و جزئی از زندگی روزمره انسان‌ها را تشکیل می‌داد. در خصوص اثرات مثبت ورزش و فعالیت‌های حرکتی، پژوهش‌های گوناگونی صورت گرفته است. پژوهش‌ها نشان داده است که ورزش باعث افزایش سلامت روانی، تقویت احساس ارزشمندی، کاهش اضطراب و افسردگی و (یاکوبی و هاوزنبلاس و فرای^۱، ۲۰۰۵) افزایش قدرت ذهنی (لوی و لوی^۲، ۲۰۰۵) می‌گردد. ورزش به‌عنوان واسطه و عامل ارتباط بین فرد با خودش و با دیگران است (شفیع‌نیا، ۱۳۸۹). با وجود فواید بسیار زیادی که ورزش و فعالیت بدنی برای انسان‌ها و جامعه به ارمغان می‌آورد، یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش رو در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در جوامع امروزی، رواج فرهنگ بی‌حرکتی و راحت‌طلبی در میان انسان‌ها است. پیشرفت علم و به دنبال آن صنعت و فناوری موجب تغییرات زیادی در زندگی انسان‌ها شده است (صفرزاده، ۱۳۷۵). تمدن و پیشرفت روزافزون فناوری‌های مدرن، پدیده‌ای به نام فقر حرکتی را با خود به همراه آورد. کم‌حرکتی و کاهش فعالیت بدنی در زندگی انسان‌ها سایه افکننده است. فقر حرکتی جنبه‌های مختلف جسمی، روانی و اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است علی‌رغم اینکه داشتن فعالیت بدنی مناسب یکی از ساده‌ترین راه‌های دستیابی به حفظ سلامتی

1. giacobbi ,hausenbbs and frye

2. levy dnd levy

است. با وجود تأکید متخصصان به افزایش فعالیت بدنی، سبک زندگی کم‌تحرك تقریباً در همه جای دنیا شایع بوده است (ربابی، ۱۳۹۰). برون‌رفت از وضع موجود، نیازمند ابزارهای درخور و شایسته‌ای از جمله فعالیت‌های ورزشی به‌عنوان یک ابزار چندبعدی با تأثیرات گسترده بهداشتی، اقتصادی، اجتماعی، کمک به اوقات فراغت سالم و ایجاد نشاط و شادابی است (رضوی و طاهری، ۱۳۸۹). برخی از افراد به‌رغم دانستن ویژگی‌های مثبت ورزش و توصیه‌های مکرر پزشکان و تبلیغات وسیع صداوسیما، تمایل چندانی به ورزش نشان نمی‌دهند. این در حالی است که ۷۰ درصد از بیماری‌ها در اثر بی‌تحركی به وجود می‌آیند (ربابی، ۱۳۹۰). امروزه بیشتر مشاغل بدون تحرك هستند. کم شدن روابط انسانی و دور شدن از محیط‌های طبیعی و زندگی تشریفاتی، سلامت اغلب انسان‌ها را تهدید می‌کند. عدم فعالیت جسمانی باعث دو برابر شدن خطر بیماری‌ها می‌شود. فعالیت بدنی منظم برای سلامت انسان ضروری است. همچنین می‌تواند اثرات مثبت روانی و ارتقاء اعتمادبه‌نفس، غنی‌سازی اوقات فراغت، گسترش روابط اجتماعی، دور شدن از زندگی ماشینی، بازگشت به طبیعت، افزایش کارایی و کاهش سطح اضطراب و افسردگی داشته باشد (ربابی و همکاران، ۱۳۹۰). سال‌هاست انسان‌ها به‌عنوان پایه‌گذاران و اساس شکل‌گیری سازمان‌ها، از ابتدایی‌ترین شکل سازمان تا پیچیده‌ترین اشکال آن، کانون توجه پژوهشگران قرار دارد (بروجنی و اسدی، ۱۳۹۳). نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه دانشی هر سازمان بوده که به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت عامل مهم یک سازمان هست؛ چراکه هرگونه بهره‌وری تغییر و بهبود در نظام‌ها و فرایندهای فنی و سازمانی توسط انسان‌ها صورت می‌گیرد (یعقوبی، ۱۳۸۸). در قرون اخیر، رشد و توسعه جوامع

و اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف، مدرنیته و توسعه همه‌جانبه سازمان‌ها از طرف دیگر، سلامت جسمی و روانی و تندرستی کارکنان را به‌طور چشم‌گیری کاهش داده و سبب بروز بیماری‌ها شده است. از نگاه دیگر، کارکنان سازمان‌ها خود را محکوم به پوسیدگی در پیکره سازمان می‌دانند و میل و اشتیاق خود را برای ارتقای فعالیت‌های سازمانی از دست داده‌اند (بروجنی، اسدی، ۱۳۹۳). زندگی سازمانی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. سلطانیان و بیدختی (۱۳۸۸)، در چنین شرایطی متخصصین علوم رفتاری در سازمان‌ها و ادارات تفریحات ورزشی را به‌عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم و شادابی و نشاط ذکر می‌کنند. تا علاوه بر بالا بردن توان کاری، برای رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد نیز مؤثر واقع شود (نادریان، ۱۳۸۷). در سازمان و ادارات فراهم نمودن شرایط مطلوب کار برای کارکنان ضروری هست. تربیت بدنی و آمادگی جسمی برای همه افراد جامعه لازم و ضروری و برای کارکنان امری حیاتی است. فعالیت‌های ورزشی نقش مهمی در سلامت جامعه دارند. باین‌وجود جهان امروز با سرعت فزاینده به‌سوی زندگی ماشینی و کم‌حرکی پیش می‌رود و تمامی کارهای صنعتی و روزمره انسان‌ها با دستگاه‌ها و سیستم‌های اتوماتیک که نیاز به عدم حضور یا حضور کم‌رنگ انسان و آن هم فقط در حد نظارت در کار است، انجام می‌گیرد (شفیع‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). فرهنگ بی‌حرکی و راحت‌طلبی علی‌رغم افزایش آگاهی عمومی درباره‌ی عوارض و پیامدهای ناشی از آن در جامعه رواج پیدا کرده است (مهدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). از آنجایی که حرکت، زندگی و پویایی بشر است. عدم حرکت یا همان فقر حرکتی در هر سنی با عوارض جانبی چون چاقی،

ضعف عضلات، بیماری‌های دستگاه گردش خون، تنفس و اختلال روانی همراه است. پیشگیری از این بیماری‌ها از طریق فعالیت‌های ورزشی و روش زندگی سالم، پایدارترین راه اقتصادی برای رویارویی با این مشکلات هست (نوشیروان زاده، ۱۳۹۰). آمارهای سازمان‌های جهانی بهداشت در سال ۲۰۰۳ برآورد کرده است که ۱/۹ میلیون نفر در سطح جهان به دلیل عدم فعالیت فیزیکی جان باختند. بیش از ۶۰٪ بزرگ‌سالان فعالیت فیزیکی کافی برای حفظ سلامتی‌شان ندارند. در کشورها به امر ورزش به‌طور سازمان‌یافته کمتر توجه شده است. مشارکت کم جامعه و فقدان نظام قانونی یکپارچه اجرایی و لزوم ایجاد مراکزی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در امر ورزش را می‌طلبد (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۰). یافته‌های حاصل از بررسی ملی در بین بزرگ‌سالان ایرانی نشان می‌دهد که بیش از ۸۰٪ جمعیت ایرانی از نظر فیزیکی غیرفعال هستند (مظلومی و همکاران، ۱۳۸۸). همه افراد درجاتی از فشار عصبی یا تنش را در محیط کار احساس می‌کنند. یکی از اثرات ورزش، مقابله با فشارها و استرس‌ها است (سلطانیان و امین بیدختی، ۱۳۸۸). ورزش سبب تغییرات مثبت فیزیولوژیکی و جسمانی شده و تأثیرات بسیار مفید روحی و روانی را به همراه دارد. علاوه بر این ورزش موجب کاهش افسردگی و تأثیر مهمی بر ایجاد روابط اجتماعی و کاهش فشارهای روانی و ایجاد آرامش دارد (پیروی، ۱۳۸۳). با توجه نقش محوری انسان و منابع انسانی در ایجاد فناوری‌های پیشرفته و اینکه مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و نهایت کل جامعه منابع انسانی است، تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است که مسئولان دانشگاه با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی و اداره تربیت‌بدنی با برنامه‌ریزی و توجه خاص به

کارکنان می‌توانند، ضمن ایجاد احساس امنیت و آرامش از نهایت توان و تلاش، دانش و تخصص کارمندان برای دستیابی به اهداف دانشگاه استفاده نمایند (افجه و میری، ۱۳۸۸).

دانشگاه هم مانند دیگر مؤسسات آموزشی با توجه به بودجه و امکانات مالی، فضای آموزشی با ویژگی‌ها و نیازهای دانشجویان، خصوصیات و توانایی‌های کارکنان باهدف تربیت نیروی متخصص با توجه به رشد روزافزون جامعه، با برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و ایجاد امکانات مناسب و تجهیزات لازم موجبات رشد و توسعه ورزش را فراهم می‌سازد (غفوریان و فلامرزی، ۱۳۸۹). جامعه دانشگاهی را می‌توان اساتید، کارمندان و دانشجویان تعریف کرد. خدمت در دانشگاه همانند سایر محیط‌های اداری یکنواختی‌ها، فشارهای شغلی و سختی‌های خاص خود را دارد. کارکنان دانشگاه‌ها برای مقابله با تنیدگی شغلی و خستگی‌های جسمی و روانی، باید شادابی و سلامتی روحی و جسمی خود را حفظ کنند؛ بنابراین، اگر میزان تحرکات بدنی خود را افزایش ندهند، ممکن است کیفیت و کمیت زندگی حرفه‌ای آنها دچار نقصان شده و یا حتی به مشکلات جسمانی و یا بعضاً روحی دچار شوند و اثربخشی آنها کاهش پیدا کند. فعالیت بدنی و شرکت در برنامه‌های ورزشی دانشگاه می‌تواند سهم بسزایی در ارتقاء سطح سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی جامعه دانشگاهی داشته باشد (مهدیزاده و اندام، ۱۳۹۳). پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که می‌توان از آنها به تحقیقات مهدی زاده (۱۳۹۲)، رضوی (۱۳۹۲)، عنبری (۱۳۹۰)، ربابی (۱۳۹۰)، شفیع نیا (۱۳۸۹)، خلیلی شورینی (۱۳۸۹)، غفوریان (۱۳۸۹)،

سلطانیان (۱۳۸۸)، افجه (۱۳۸۸)، معمارزاده (۱۳۸۸)، نادریان (۱۳۸۷)، جکس^۱، هینیش (۲۰۱۲)، بلک^۲ (۲۰۰۸)، کولسون^۳ و همکاران (۲۰۰۸) ساندی تایمز^۴ (۲۰۰۶)، یاکوبی و هاوزنبلاس و فرای^۵، (۲۰۰۵)، لوی و لوی^۶، کیویماکی^۷ و همکاران (۲۰۰۳) اشاره کرد که در زمینه تأثیر ورزش بر عملکرد کارکنان صورت گرفته است؛ اما با توجه به فرهنگ‌های متفاوت کشورها به نظر می‌رسد، تعمیم دادن نتایج تحقیقات محققان سایر کشورها با این پژوهش مشکل باشد. از طرف دیگر تاکنون در داخل کشور پژوهشی جدی مبنی بر تأثیر فعالیت ورزشی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌ها صورت نگرفته است همچنین تحقیقات گذشته جامعه آماری متفاوت از تحقیق حاضر داشته‌اند و قطعاً تعمیم یافته‌های آنها با اشکال مواجه خواهد بود؛ از این رو در این پژوهش به دنبال آن هستیم که آیا ورزش می‌تواند به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار مرد و زن دانشگاه تبریز باشد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی است و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان دانشگاه تبریز تشکیل می‌دهد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد کارکنان - که در پایان‌نامه شیخی پور (۱۳۹۱) روایی و پایایی آن تأیید شده است - می‌باشد. پرسش‌نامه شامل ۴۰ سؤال در خصوص ارزیابی عملکرد کارکنان در ۷ زیر مقیاس که ابعاد زیر را مورد سنجش قرار می‌دهد:

1. Jex, S.M, heinisch
2. Black
3. Coulson
4. Sunday Times
5. giacobbi ,hausenbbs and frye
6. levy dnd levy
7. Kivima`ki

نحوه انجام وظایف، انضباط شغلی، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، نحوه برخورد با ارباب‌رجوع، روابط بین فردی، رفتار سازمانی، توسعه فردی (با توجه به فرایندهای مدیریت دانش). به این منظور کارکنان بر اساس میزان شرکت در فعالیت‌های ورزشی به دو دسته ورزشکار و غیر ورزشکار و به ۲ گروه زن و مرد تقسیم شده است. بر اساس آخرین آمار، تعداد کارمندان دانشگاه تبریز ۸۹۲ نفر است که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران و تعداد نمونه ۲۶۸ نفر به دست آمد و با توجه به ماهیت مقایسه‌ای بودن تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه از نظرات متخصصین مدیریت ورزشی استفاده شد. اعتبار پرسش‌نامه نیز از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. از آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف جهت مشخص کردن نرمال بودن جامعه آماری و همچنین جهت آزمون فرضیه‌ها، از آزمون یومن ویتنی استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی

بر اساس یافته‌های توصیفی، از مجموع ۳۰۰ فرد پاسخ‌دهنده، ۱۷۴ نفر معادل ۵۸ درصد مرد و ۱۲۶ نفر معادل ۴۲٪ زن هستند. همچنین توزیع درصد فراوانی افراد ورزشکار و غیر ورزشکار، گویای این مطلب است که ۴۶/۳٪ ورزشکار و ۵۳/۷٪ نیز غیر ورزشکار می‌باشند؛ توزیع درصد فراوانی سابقه شغلی افراد تحت بررسی گویای این مطلب است که ۱۷/۹٪ دارای سابقه ۳-۹ سال، ۳۸/۷٪ دارای سابقه ۱۰-۱۶ سال، ۳۲/۶٪ دارای سابقه ۱۷-۲۳ سال و ۱۰/۸٪ نیز دارای سابقه ۲۴-۳۰ سال می‌باشند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

| متغیر | فراوانی | درصد |
|--------------------|-------------|------|
| جنسیت | مرد | ۱۷۴ |
| | زن | ۱۲۶ |
| | مجموع | ۳۰۰ |
| فعالیت بدنی | ورزشکار | ۴۶/۳ |
| | غیر ورزشکار | ۱۶۱ |
| | مجموع | ۳۰۰ |
| سابقه خدمت | ۳-۹ سال | ۱۶/۷ |
| | ۱۰-۱۶ سال | ۳۶ |
| | ۱۷-۲۳ سال | ۳۰/۳ |
| | ۲۴-۳۰ سال | ۱۰ |
| | مجموع | ۲۷۹ |
| مقادیر از دست رفته | | ۷ |
| | مجموع | ۳۰۰ |

برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها از آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به سطوح معناداری به دست آمده نتیجه گیری می‌شود که تمامی متغیرهای تحقیق توزیع غیر نرمال دارند. (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵).

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اول: تفاوت معناداری بین نحوه انجام وظایف کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

جدول ۲. آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه نحوه انجام وظایف کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| سطح معناداری | یومن-ویتنی | مجموع رتبه‌ها | میانگین رتبه | تعداد | گروه | | |
|--------------|------------|---------------|--------------|-------|-------------|-----|------------------|
| ۰/۰۱۲ | ۹۰۸ | ۷۲۳۶ | ۶۴/۶۱ | ۱۱۲ | ورزشکار | مرد | نحوه انجام وظایف |
| | | ۲۰۸۰ | ۵۶/۶۷ | ۲۴ | غیر ورزشکار | | |
| ۰/۷۹۳ | ۶۵۲ | ۴۳۰۷ | ۵۰/۶۷ | ۸۵ | ورزشکار | زن | |
| | | ۸۴۴ | ۵۲/۷۵ | ۱۶ | غیر ورزشکار | | |

با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/012$ و $X^2=908$) از جدول ۲؛ فرضیه بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های نحوه انجام وظایف کارکنان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. میانگین رتبه‌های نحوه انجام وظایف کارکنان مرد در گروه ورزشکار برابر ۶۴/۶۱ و در گروه غیر ورزشکار برابر ۵۶/۶۷ است، در نتیجه نحوه انجام وظایف کارکنان مرد در گروه ورزشکار به طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است همچنین با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/793$ و $X^2=652$)؛ فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود اختلاف معنادار بین نحوه انجام وظایف کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: تفاوت معناداری بین انضباط شغلی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/015$ و $X^2=938$) از جدول ۳؛ فرضیه مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های انضباط شغلی کارکنان مرد ورزشکار و غیر

ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. میانگین رتبه‌های انضباط شغلی کارکنان مرد در گروه ورزشکار برابر ۶۵/۷۳ و در گروه غیر ورزشکار برابر ۴۷/۴۲ است، در نتیجه انضباط شغلی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به‌طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است. از طرفی دیگر با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/8$ و $X^2=615/5$)؛ فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود اختلاف معنادار بین انضباط شغلی کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳. آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه انضباط شغلی کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| گروه | تعداد | میانگین رتبه | مجموع رتبه‌ها | یومن-ویتنی | سطح معناداری |
|------|-------------|--------------|---------------|------------|--------------|
| مرد | ورزشکار | ۶۵/۷۳ | ۷۴۹۳ | ۹۳۸ | ۰/۰۱۵ |
| | غیر ورزشکار | ۴۷/۴۲ | ۲۰۹۸ | | |
| زن | ورزشکار | ۴۸/۸۱ | ۳۹۰۴ | ۶۱۵/۵ | ۰/۸ |
| | غیر ورزشکار | ۴۶/۹۷ | ۷۵۱ | | |

فرضیه سوم: تفاوت معناداری بین پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/05$ و $X^2=1056$) از جدول ۴؛ فرضیه مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود میانگین رتبه‌های پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان مرد در گروه ورزشکار برابر ۸۴/۵ و در گروه غیر

ورزشکار برابر ۶۷/۶ است، در نتیجه پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به‌طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است. در مورد کارمندان زن نیز با توجه به نتایج به‌دست آمده ($p=0/04$ و $X^2=0/667$)؛ فرضیه مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. میانگین رتبه‌های پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان زن در گروه ورزشکار برابر ۵۲/۹۲ و در گروه غیر ورزشکار برابر ۵۰/۱۹ است، در نتیجه پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان زن در گروه ورزشکار به‌طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است.

جدول ۴. آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه پابندی به ارزش‌های اخلاقی کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| گروه | تعداد | میانگین رتبه | مجموع رتبه‌ها | یومن-ویتنی | سطح معناداری |
|------|-------------|--------------|---------------|------------|--------------|
| مرد | ورزشکار | ۸۴/۵ | ۷۸۴۲ | ۱۰۵۶ | ۰/۰۵ |
| | غیر ورزشکار | ۶۷/۶ | ۲۰۲۸ | | |
| زن | ورزشکار | ۵۲/۹۲ | ۴۶۵۷ | ۰/۶۶۷ | ۰/۰۴ |
| | غیر ورزشکار | ۵۰/۱۹ | ۸۰۳ | | |

فرضیه چهارم: تفاوت معناداری بین نحوه برخورد با ارباب‌رجوع کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده ($p=0/12$ و $X^2=1114$) از جدول ۵؛ فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود اختلاف معنادار بین نحوه برخورد با ارباب‌رجوع کارکنان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. همچنین با توجه به نتایج به‌دست آمده

برخورد با ارباب رجوع کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود.

جدول ۵. آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه نحوه برخورد با ارباب رجوع کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| سطح معناداری | یومن-ویتنی | مجموع رتبه‌ها | میانگین رتبه | تعداد | گروه | ارباب رجوع نحوه برخورد با | |
|--------------|------------|---------------|--------------|-------|-------------|---------------------------|-----|
| ۰/۱۲ | ۱۱۱۴ | ۷۶۶۹ | ۶۷/۲۷ | ۱۱۴ | ورزشکار | | مرد |
| | | ۱۹۲۲ | ۸۰/۰۸ | ۲۴ | غیر ورزشکار | | |
| ۰/۸۳ | ۶۸۳ | ۴۶۴۱ | ۵۲/۷۴ | ۸۸ | ورزشکار | | زن |
| | | ۸۱۹ | ۵۱/۱۹ | ۱۶ | غیر ورزشکار | | |

فرضیه پنجم: تفاوت معناداری بین روابط بین فردی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

جدول ۶. آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه روابط بین فردی کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| سطح معناداری | یومن-ویتنی | مجموع رتبه‌ها | میانگین رتبه | تعداد | گروه | روابط بین فردی | |
|--------------|------------|---------------|--------------|-------|-------------|----------------|-----|
| ۰/۰۰۷ | ۹۰۲ | ۷۴۵۷ | ۸۸/۹۲ | ۱۱۴ | ورزشکار | | مرد |
| | | ۲۱۳۴ | ۶۵/۴۱ | ۲۴ | غیر ورزشکار | | |
| ۰/۰۰۳ | ۳۶۱ | ۴۳۴۹ | ۶۴/۵۴ | ۸۸ | ورزشکار | | زن |
| | | ۹۰۳/۵ | ۴۹/۴۳ | ۱۴ | غیر ورزشکار | | |

با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/007$ و $X^2=902$) جدول ۶؛ فرضیه مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های روابط بین فردی کارکنان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. میانگین رتبه‌های روابط بین فردی کارکنان مرد در گروه ورزشکار برابر ۸۸/۹۲ و در گروه غیر ورزشکار برابر ۶۵/۴۱ است، در نتیجه میانگین رتبه روابط بین فردی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/003$ و $X^2=361$) جدول ۷؛ فرضیه مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های روابط بین فردی کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌گردد میانگین رتبه‌های روابط بین فردی کارکنان زن در گروه ورزشکار برابر ۶۴/۵۴ و در گروه غیر ورزشکار برابر ۴۹/۴۳ است، در نتیجه میانگین رتبه روابط بین فردی کارکنان زن در گروه ورزشکار به طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است.

فرضیه ششم: تفاوت معناداری بین رفتار سازمانی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

جدول ۷. آزمون یومن - ویتنی برای مقایسه رفتار سازمانی کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| گروه | تعداد | میانگین رتبه | مجموع رتبه‌ها | یومن - ویتنی | سطح معنی داری |
|------|-------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| مرد | ورزشکار | ۶۵/۳۹ | ۷۴۵۵ | ۹۰۰ | ۰/۰۰۸ |
| | غیر ورزشکار | ۸۹ | ۲۱۳۶ | | |
| زن | ورزشکار | ۴۸/۰۴ | ۳۹۳۹ | ۵۳۶ | ۰/۴۲۹ |
| | غیر ورزشکار | ۵۴/۲۷ | ۸۱۴ | | |

با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/008$ و $X^2=900$) از جدول ۷؛ فرضیه مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های رفتار سازمانی کارکنان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. میانگین رتبه‌های رفتار سازمانی کارکنان مرد در گروه ورزشکار برابر $65/39$ و در گروه غیر ورزشکار برابر 89 است، در نتیجه رفتار سازمانی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به طور معناداری کمتر از گروه غیر ورزشکار است. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/4$ و $X^2=536$)؛ فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود اختلاف معنادار بین رفتار سازمانی کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم: تفاوت معناداری بین توسعه فردی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز به تفکیک جنسیت وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/52$ و $X^2=1278$) از جدول ۸؛ فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود اختلاف معنادار بین توسعه فردی کارکنان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده ($p=0/3$ و $X^2=539/5$)؛ فرضیه صفر رد مبنی بر عدم وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌های توسعه فردی کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز تأیید می‌شود.

جدول ۸. آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه توسعه فردی کارکنان در دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار به تفکیک جنسیت

| گروه | تعداد | میانگین رتبه | مجموع رتبه‌ها | یومن-ویتنی | سطح معناداری |
|------|-------------|--------------|---------------|------------|--------------|
| مرد | ورزشکار | ۶۹/۵۲ | ۸۰۶۴ | ۱۲۷۸ | ۰/۵۲ |
| | غیر ورزشکار | ۷۵/۲۵ | ۱۸۰۶ | | |
| زن | ورزشکار | ۴۹/۷۷ | ۴۲۸۰ | ۵۳۹/۵ | ۰/۳ |
| | غیر ورزشکار | ۵۸/۰۳ | ۸۷۰/۵ | | |

بحث و نتیجه‌گیری

ورزش به‌عنوان یکی از روش‌های مدیریت تنش در محیط کار می‌تواند اثر تجارب تنیدگی را کاهش دهد و حالت‌های عاطفی مثبت را افزایش داده و با کمک به افزایش آمادگی جسمانی افراد و متعاقب آن افزایش سلامت جسمی و روانی افراد و درنهایت موجب رضایت کارکنان از محیط کار شود. گسترش ورزش و برنامه‌های ورزشی در محیط‌های کاری باید مورد تأکید بیشتر قرار بگیرد. امروزه در کلیه نقاط جهان و به‌خصوص در ادارات بر رضایتمندی و تکریم ارباب‌رجوع تأکید زیادی می‌شود؛ و ضرورت و اهمیت آن غیرقابل‌انکار است. ورزش تأثیر مهمی بر ایجاد روابط اجتماعی دارد؛ بنابراین جهت برخورد مناسب با مراجعه‌کنندگان در هر اداره و محل کار مهم‌ترین مسئله سلامت جسمی و به‌خصوص روانی کارمند هست. باید توجه داشت که هر فرد در صورت داشتن آرامش روحی و سلامت جسمی و نداشتن اضطراب و افسردگی می‌تواند در مراجعه با طرف مقابل صبور بوده و سعی در برطرف نمودن نیازها و خواسته‌های آنها داشته باشد. در دانشگاه نیز به جهت اینکه اکثر مراجعه‌کنندگان از قشر جوان و حساس جمعیتی می‌باشند این موضوع مهم‌تر بوده و کارمندانی با سلامت جسمی و روانی بهتر، به نحوه شایسته‌تری می‌توانند از عهده مسئولیت خود برآیند (شفیع‌نیا، ۱۳۸۹). نتایج به‌دست آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که میانگین نحوه انجام وظایف کارکنان مرد در گروه ورزشکار به‌طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است؛ به‌عبارت‌دیگر ورزش تأثیر مثبت و مستقیم بر نحوه انجام وظایف کارکنان مرد ورزشکار دارد. این نتیجه با تحقیق هاشیم و همکاران (۲۰۱۱) الهی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است؛ بااین‌وجود در میان کارکنان

زن اختلاف معنادار بین نحوه انجام وظایف کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز مشاهده نشد. این نتیجه با تحقیق ابوعلی (۱۳۹۱) همسو است.

تحقیقی که توسط جیمبودور در سال ۲۰۰۰ انجام شد، نشان می‌دهد، اگر می‌خواهیم بازده کاری کارکنان را بالا ببریم باید نیازهای آنها را شناسایی کنیم. این محقق معتقد است، نتایج کار کارکنان در رابطه مستقیم با ارضای نیازهای آنان است. نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که انضباط شغلی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به‌طور معناداری بیشتر از گروه غیر ورزشکار است. این نتیجه با تحقیق دالان‌دار و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. دلیل همسو بودن، آثار مثبت ورزش بر جسم و روان است. مطالعات نشان می‌دهد که فعالیت‌های بدنی موجب افزایش اعتماد به‌نفس و عزت‌نفس گردیده در نهایت موفقیت شغلی کارکنان را به همراه دارد. این در حالی است که اختلاف معنادار بین انضباط شغلی کارکنان زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز وجود ندارد. این نتیجه با تحقیق پراپر (۲۰۰۷) همسوست. نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است میانگین پایداری به ارزش‌های اخلاقی کارکنان مرد ورزشکار به‌طور معناداری بیشتر از غیر ورزشکار است. این نتیجه با تحقیق زارع پور و همکاران (۱۳۹۱)، جکس، هینیش (۲۰۱۲) همسو است. همچنین میانگین پایداری به ارزش‌های اخلاقی کارکنان زن ورزشکار بیشتر از غیر ورزشکار می‌باشد. این نتیجه با تحقیق، بنر و همکاران (۲۰۱۲) همسو بوده و دلیل همسو بودن، ارتباط مثبت بین فعالیت فیزیکی و کمیت، کیفیت عملکرد است. به عبارتی ورزش موجب بهبود و گسترش قابلیت‌های اجتماعی در کارکنان می‌گردد. نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اختلاف معنادار بین نحوه برخورد با

ارباب رجوع کارکنان مرد و زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز وجود ندارد. این نتیجه با تحقیق ابوعلی (۱۳۹۱) همسو است. این نتایج با تحقیقات خوروش و همکاران (۱۳۸۹) خلیلی و همکاران (۱۳۸۹) نا همسو است. نتایج به دست آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که میانگین روابط بین فردی کارکنان مرد و زن ورزشکار به طور معنادار بیشتر از گروه غیر ورزشکار است. نتایج این تحقیق با تحقیقات نوربخش و قنبری (۲۰۱۳) همسو و با تحقیقات قائمی (۱۳۹۳) ناهمسو می‌باشد. نتایج به دست آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که میانگین رفتار سازمانی کارکنان مرد در گروه ورزشکار به طور معناداری کمتر از گروه غیر ورزشکار است. نتایج این تحقیق با تحقیقات مظلومی و همکاران (۱۳۸۸) همسو و با تحقیقات ابوعلی (۱۳۹۱) ناهمسو است. نتایج به دست آمده از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اختلاف معنادار بین توسعه فردی کارکنان مرد و زن ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تبریز وجود ندارد. نتایج با تحقیق آرتینگر و همکاران (۲۰۰۶) ناهمسو است. در توجیه این نتیجه نیز می‌توان بیان داشت که برنامه توسعه فردی یک برنامه زمان‌بندی شده مکتوب برای برآورده شدن نیازهای حرفه‌ای افراد در جهت رشد و توسعه آنهاست. در این برنامه سعی می‌گردد تا کارکنان با توجه به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود، در راستای اهداف سازمان و شغل خویش توسعه یابند و بین نیازهای توسعه فردی و وظایف شغلی خویش ارتباطی پویا برقرار کنند. برنامه‌ریزی توسعه فردی به عنوان یک «ابزار کاربردی» باعث رشد و ارتقای دانش و مهارت کارکنان از طریق مشارکت فعال سرپرستان و مدیران می‌شود که مهم‌ترین ویژگی آن تعامل دوسویه کارکنان و سرپرستان (مدیران) است و چون تمام کارکنان در جهت ارتقاء

شغلی نیازمند توسعه فردی می‌باشند و برنامه‌های توسعه فردی تقریباً در تمام ادارات ایران برای همه کارکنان به صورت یکسان و به شکل اجباری اجرا می‌شود لذا در این بعد تفاوت معناداری بین کارکنان زن و مرد ورزشکار و غیر ورزشکار مشاهده نشده است.

منابع

- Black, C. (2008), Working for a Heathier Tomorrow, The Stationery Office, London. Booth, F. Gordon, S. Carlson, C. and Hamilton, M. (2000), “Waging war on modern chronicdiseases: primary prevention through exercise biology”, *Journal of AppliedPhysiology*, Vol. 88, pp. 774-87.
- Boroujani, Faith. (2015), Investigating the Relationship between Happiness and Organizational Commitment in Staff of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran, *Journal of Sport Management*, Volume 6, Issue 3, p. 546 (In Persian).
- Ghafourian, Homa. (2010), Investigating the Relationship between Conflict and Job Performance of Employees, *A New Quarterly on Industrial Management, Organizational*, No. 2, p. 35 (In Persian).
- Jacoby, Maryam. (2009), An Investigation of Effective Factors on Performance Improvement Based on the ACHIEVE Model, *Quarterly Journal of Hospital, Hasthel Research Paper*, No. 2, p. 8 (In Persian).
- Mazlomi, Seyed Saeed. (2009), The Relationship Between Decision-making Balance in Performing Sports in Employees of Yazd City Based on Transparency Model in the Medical, *Journal of the East*, Volume 11, Number 2, p. 58. (In Persian)
- Mehdi Zadeh, Rahima. (2014), Sports Sports Development Strategies in Iranian Universities, *Sports Management Studies*, No. 22 p. 16. (In Persian)
- Nadian, Massoud, Hashemi, Hajar. (2008), Obstacles to Sports Participation in Employee Women in Isfahan, *Research in Sport Sciences*, No. 23, p. 137. (In Persian)

- Nasirvanzadeh, Fatemeh. Graduate dissertation of Tabriz University. (2011), *the relationship of sports participation with sports and medical expenses among faculty members*. (In Persian)
- Rabbay, Hassan, Eqbali, Cabria, Safran, Iraj, Karimi, Mahmoud, Mir Hagh, Amir Hossein, Sanayee, Hormoz. (2011), Determining the Pattern of Physical Activity of Employees Employed in Iran's Banks in the Year of the *Journal of Torbat-e Haydar University of Medical Sciences*, Volume 1, Number 2, p. 55. (In Persian)
- Razavi, MH. (2003), *the effect of physical and psychological pressures on employed woman*. j Olympic 2003; 22: 105 -118.
- Robabi, Hassan (2011), *Determining the Pattern of Physical Activity of Employees Employed in Banks in the City of Iranshahr Torbat Heydarij University of Medical Sciences*, Volume 1, Issue 2, p. (56). (In Persian)
- Shabani, Abbas. (2012), *The Challenges of Public Sports in Iran Research in Sport Sciences*, No. 10 p. 16. (In Persian)
- Shafi Zadeh, Parvaneh. (2010), *Effect of morning exercise on mental health of employees of Islamic Azad University, Lahristan*, p. 2. (In Persian)
- Soltaniyan, Mohammad Ali (2009), Investigating the Role of Exercise on Workers' Burnout, *Journal of Medical Sciences*, Volume 4, Vol 10, p. 281. (In Persian)
- Sunday Times (2006), “*The Sunday Times 100 Best Companies to Work for, 2006*”, in association with Best Companies, DTI and Investors in People, available at: <http://extras.timesonline.co.uk/pdfs/icons2.pdf> accessed 25 March.