



وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک

اسفندیار خسروی زاده^{۱*}، حسن خلجی^۲، نادر شوندی^۳

تاریخ تصویب: ۹۲/۸/۱۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۵/۲۲

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان دانشگاه (۲۵۵ نفر) بودند که طبق جدول برآورد حجم نمونه مورگان ۱۹۴ نفر آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه جهانی فعالیت جسمانی ($\alpha=0/75$)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ($\alpha=0/950$) و پرسشنامه استرس شغلی ($\alpha=0/834$) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های کروسکال والیس و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که کارمندان شرکت کننده در تحقیق دارای فعالیت جسمانی متوسط، کیفیت زندگی کاری متوسط و استرس شغلی کم می‌باشند. همچنین، بین فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری و بین فعالیت جسمانی و استرس شغلی آنها رابطه آماری معنی‌داری مشاهده نشد، اما بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی آنها رابطه آماری معنی‌داری وجود داشت. از این رو، تدوین برنامه‌های مناسب برای بهبود فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان دانشگاه پیشنهاد می‌شود.

کلید واژه‌ها: فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی، کارمند، دانشگاه

Email: E-khousravizadeh@araku.ac.ir

۱. استادیار گروه تربیت‌بدنی دانشگاه اراک*

Email: h-khalaji@araku.ac.ir

۲. دانشیار گروه تربیت‌بدنی دانشگاه اراک

Email: n-shavandi@araku.ac.ir

۳. دانشیار گروه تربیت‌بدنی دانشگاه اراک

این تحقیق برگرفته شده از یک طرح پژوهشی است که با حمایت مالی دانشگاه اراک به شماره ۹۰/۱۱۵۴۱ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۲۸ انجام شده است.

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان محسوب می‌شود که باید با صحت و سلامت در راستای تحقق رسالت و اهداف سازمان تلاش نمایند (مستحفظیان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۶). این منابع دارای نیازهای گوناگونی هستند که در صورت برطرف شدن و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۲).

در این راستا، برخورداری از تندرستی و نشاط می‌تواند شرایط را برای کار و فعالیت بهینه منابع انسانی سازمان فراهم آورد و آنها را در عرصه‌های مختلف زندگی اعم از کار حرفه‌ای و یا محیط خانوادگی موفق و کامیاب گرداند (مستحفظیان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۸). این کار، مستلزم داشتن یک زندگی فعال^۱ می‌باشد. زندگی فعال روشی است که در آن فعالیت جسمانی و حرکت، به‌عنوان موضوعی ارزشمند در می‌آید و بخشی از زندگی روزانه می‌شود (گوردون، ۱۳۸۴: ۳). فعالیت جسمانی^۲ عبارت است از انجام هرگونه فعالیت یا حرکت بدنی در زندگی از قبیل کار، رفت و آمد، تفریحات و فعالیت‌های ورزشی (سازمان بهداشت جهانی^۳، ۲۰۱۲) که به‌وسیله انقباض عضلات اسکلتی ایجاد می‌شود و موجب افزایش مصرف انرژی می‌گردد؛ که البته شامل هر کاری غیر از نشستن و خوابیدن است. انجام فعالیت‌های جسمانی اصولی، می‌تواند در پیشگیری، درمان و بازتوانی بسیاری از بیماری‌های متداول در جامعه مؤثر باشد (اسمعیلی، ۱۳۸۲: ۸-۳)؛ و باعث افزایش قدرت، استقامت، بهبود انعطاف‌پذیری، بهبود احساس سرزندگی و شادابی، بهبود سلامتی و در نهایت افزایش طول عمر گردد (ترکان، ۱۳۸۰: ۹). در کوتاه‌مدت، فعالیت منظم و آرام می‌تواند به افراد کمک کند تا احساس و نگرش بهتری نسبت به خود داشته باشند. در بلندمدت، می‌تواند خطر بسیاری از بیماری‌ها را کاهش دهد، کیفیت زندگی را بهبود بخشد و امید به زندگی را افزایش دهد (گوردون، ۱۳۸۴: ب). تحقیقات گسترده آشکار کرده است که افراد در همه سنین می‌توانند سلامت خود را تنها با اجرای فعالیت جسمانی متوسط و مرتب روزانه ارتقاء دهند (جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۰). از این رو، فعالیت جسمانی، بخشی از زندگی فعال محسوب می‌شود؛ به‌طوری‌که در همه سنین، افراد فعال از نظر جسمانی نسبت به افراد غیرفعال مشکلات سلامتی را کمتر ابراز می‌کنند (گوردون، ۱۳۸۴: ۹). زیرا، فقر حرکتی ناشی از فعالیت جسمانی کم و ناکافی باعث بیماری‌های شریانی، پوکی استخوان، دیابت، کمردرد مزمن، فشار خون و چاقی می‌شود. به‌عبارتی، بسیاری از مسایل و مشکلات تندرستی با ناکافی بودن فعالیت جسمانی ارتباط دارد (دبورا، بوچر، ۱۳۷۶: ۲۶۷). به‌طوری‌که نتایج تحقیقات حاکی از آن است که زندگی بی‌تحرك، یکی از علت‌های مرگ‌ومیر در جهان می‌باشد (سنایی‌نسب و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶). در همین رابطه، عنوان شده است که فرهنگ حاکم بر زندگی شهری، نوع و ماهیت حرفه‌های موجود در آنها، زمینه انجام کار یکنواخت، کم تحرک و دور شدن از زندگی طبیعی و پرتحرک، شرایط خاصی را به‌وجود آورده است که منابع انسانی مؤسسات و مراکز آموزش عالی را نیز در معرض نارسایی‌های جسمی و روحی و در نتیجه کاهش کمیت و کیفیت کاری قرار داده است (مستحفظیان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۸). در چنین شرایطی، بر تفریحات ورزشی به‌عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین سلامتی، شادابی و نشاط تأکید شده است تا علاوه بر افزایش کارایی و اثربخشی سازمان، رشد و توسعه همه جانبه جسمانی، اخلاقی، روانی و اجتماعی کارکنان نیز برآورده شود (امرایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۱).

از موضوعات مهم دیگر در این زمینه، کیفیت زندگی کاری^۴ است که روی کارکنان تمرکز دارد (تیموسی و همکاران^۵، ۲۰۰۸: ۲)؛ و شامل اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به‌عمل می‌آید و موجبات رضایت و خرسندی آنها را فراهم می‌آورد (ضیایی بیگدلی، ۱۳۸۸: ۱۰۶). ادراک کارکنان از کیفیت زندگی کاری، یک نیروی مداخله‌گر و مؤثر در

1. Active life

2. Physical activity

3. World health organization

4. Quality of work life (QWL)

5. Luciana da silva timossi, Bruno pedroso, Antonio Carlos de Francisco, Luiz Alberto pilatti

رفتار آنهاست که تأثیر مستقیمی روی روحیه و در نهایت ترک خدمت آنها دارد؛ و ویژگی‌های سازمانی (نوع سازمان، منابع، اندازه) و فردی (جنس، نژاد، جایگاه و موقعیت) جزو عوامل توصیف‌کننده تفاوت در کیفیت زندگی کاری هستند؛ و مواردی همچون استرس، روحیه، رضایت و تعهد از پیامدهای نگرشی و مواردی مثل جابه‌جایی، ترک سازمان، بهره‌وری و عملکرد از پیامدهای رفتاری آن محسوب می‌شوند (جان سورد^۱، ۲۰۰۲: ۳۸۱).

از عوامل مؤثر دیگر بر عملکرد سازمان، استرس شغلی^۲ است که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است (خنیفر، ۱۳۸۷: ۲). با اینکه استرس‌های مفید نیز وجود دارد و مقداری استرس برای ایجاد تحرک و تلاش در انسان ضروری است، لیکن، استرس مضر و مخل اثرات فراوانی بر عملکرد اعضای سازمان دارد. افرادی که دچار استرس می‌شوند و توان مقابله با آن را از دست می‌دهند، از جهات جسمانی، روانی، و رفتاری دچار آسیب می‌شوند که در نهایت می‌تواند موجب تحلیل نیروهای سازمان و مختل شدن فعالیت‌های آن گردد (الوانی، ۱۳۸۴: ۲۸۶).

تحقیقات مختلفی نیز در خصوص این متغیرها انجام شده است. به‌عنوان نمونه، در مورد فعالیت جسمانی کارکنان دانشگاه‌ها، نتایج تحقیقی در مورد یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نشان داد که ۴۶/۷ درصد کارکنان دارای فعالیت جسمانی کم، ۲۳/۴ درصد دارای فعالیت جسمانی متوسط و ۲۹/۹ درصد دارای فعالیت جسمانی زیاد بودند و بین فعالیت جسمانی و نوع شغل آنها رابطه وجود دارد (سنایی‌نسب و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۵). نتایج تحقیق دیگری بر روی زنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی همدان نشان داد که ۶۵ درصد زنان شاغل دانشگاه تحرک کافی نداشتند، ۲۵/۷ درصد به‌طور نامنظم و فقط ۸/۷ درصد آنها روزانه و به‌طور منظم ورزش می‌کردند (جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۹). نتایج تحقیقی در مورد زنان کارمند دانشگاه شهید چمران اهواز نشان داد که ۵۸ درصد زنان کارمند دانشگاه در هیچ نوع فعالیت ورزشی شرکت نمی‌کنند (امرابی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۱). نتایج تحقیق دیگری بر روی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی کشور نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد (خوشبختی و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۲۹).

در خصوص کیفیت زندگی کارکنان، نتایج یک تحقیق بر روی کارکنان تکنولوژی اطلاعات نشان داد که کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه در حد متوسط است و مدیران سازمان باید برای ارتقای سطح آن تلاش کنند. همچنین، رابطه معنی‌داری بین جنسیت کارکنان و کیفیت زندگی کاری آنها وجود نداشت، اما بین سن و سابقه کار با کیفیت زندگی کاری آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت (بولهاری و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۳۷۴). نتایج تحقیقی بر روی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان اصفهان نیز نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد (سلطان‌حسینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۶۷).

در خصوص استرس شغلی، نتایج یک تحقیق در دانشگاه‌های مالزی نشان داد که عوامل استرس‌زای شغلی کارکنان شامل نقش فرد، ارتباط با دیگران، فشار بار کاری، تداخل کار با وظایف خانه، ابهام در نقش فرد و فشار در انجام کار بوده است؛ و رابطه‌ی منفی معنی‌داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی آنها وجود داشته است (آسان و همکاران^۴، ۲۰۰۹: ۱۲۱). نتایج تحقیق دیگری در مورد کارکنان دانشگاه نشان داد که بهبود و توسعه مسیر شغلی مهم‌ترین منبع استرس شغلی آنهاست (آرشیبونگ و همکاران^۵، ۲۰۱۰: ۲۱۷). نتایج تحقیقی دیگر در این زمینه نشان داد که عواملی همچون بار کاری شغل و ابهام نقش منجر به استرس شغلی کارکنان مورد مطالعه شده است (راجنی و همکاران^۶، ۲۰۱۱: ۱). نتایج یک تحقیق

1. Linda k. John srud
2. Job stress
3. Bolhari A., et al
4. Ahsan N., et al
5. Archi Bong I. A., et al
6. Gyanchandani Rajni

تحقیق بر روی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران شرق نشان داد که بین استرس شغلی و سوابق شغلی کارکنان دانشگاه رابطه معنی‌دار وجود ندارد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳). نتایج تحقیق دیگری در مورد پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان نشان داد که بین استرس شغلی و جنسیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، به طوری که میزان استرس زنان بیشتر از مردان بود (کثیری دولت‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۴۳). نتایج یک تحقیق بر روی کارکنان مالی دانشگاه علوم پزشکی قزوین نشان داد که شدت استرس شغلی حدود نیمی از حسابداران در حد شدید بود و ارتباط معنی‌داری بین میزان استرس شغلی و جنس، سن و سابقه آنها وجود داشت؛ به طوری که زنان شاغل در این حرفه و نیز کارکنانی که دارای سن و سابقه کار کمتری بودند استرس بالاتری را تجربه می‌کردند. همچنین، مهم‌ترین عامل ایجادکننده استرس شغلی در این کارکنان بار کاری نقش آنها بود (خاتونی، ۱۳۹۰: ۶۶).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، نتایج تحقیقات حاکی از آن است که وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان مؤسسات و مراکز آموزش عالی به ملاحظات بیشتری نیاز دارد. توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کارکنان موجب بالابردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کاری کارکنان می‌گردد (خنیر، ۱۳۸۷: ۳). به عنوان مثال، ارزیابی کیفیت زندگی کاری باعث نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به کار و سازمان می‌شود و در نتیجه، بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۷۶). بر این اساس، سازمان‌هایی که در ارائه خدمات تفریحات ورزشی به کارکنان خود کوتاهی می‌کنند با مشکلاتی از قبیل کم‌کاری، بد اخلاقی، تعهد پایین، بی‌حوصلگی در انجام کار و خستگی کارکنان خود مواجه می‌شوند (امرای و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۱). به همین دلیل، در برخی سازمان‌ها، مدیران سازمان‌ها هزینه‌های زیادی برای مشارکت ورزشی پرسنل تحت سرپرستی خود صرف می‌کنند، زیرا معتقدند برنامه‌های ورزشی منظم و سازماندهی شده تأثیرات زیادی در بهبود خدمات سازمان دارد (نادریان‌چهرمی، ظریف، ۱۳۹۰: ۱۳۳). بنابراین، برخورداری از تندرستی و نشاط می‌تواند شرایط را برای کار و فعالیت بهینه فراهم آورد و انسان را در عرصه‌های مختلف زندگی اعم از کار و تلاش حرفه‌ای و یا محیط خانوادگی موفق و کامیاب گرداند (مستحفظیان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۸).

مؤسسات و مراکز آموزش عالی نیز که وظیفه تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه را بر عهده دارند، اثر بخشی آنها تا حد زیادی به منابع انسانی شایسته بستگی دارد. لذا، توجه به ویژگی‌های محیط کار آنها از اهمیت خاصی در این زمینه برخوردار است (یاوری و همکاران ۱۳۸۸: ۱۰۱). اگر مسئولان دانشگاه قادر به ایجاد یک محیط کاری مناسب برای نیروی انسانی شایسته و بانگیزه و در نهایت جذب و نگهداری آنها نباشند، دانشگاه در انجام مسؤلیت‌ها و وظایف خود و کسب موفقیت و پیشرفت با مشکل مواجه می‌شود (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۲). بر این اساس، در تحقیق حاضر تلاش بر این است که برخی عوامل مرتبط با محیط کار کارمندان شاغل در دانشگاه اراک مورد بررسی قرار گیرد و به این سؤال پاسخ داده شود که وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری، و استرس شغلی کارمندان دانشگاه چگونه است و آیا این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی تحلیلی است که در آن، همبستگی بین متغیرها نیز بررسی شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی شاغل در دانشگاه اراک (۲۵۵ نفر) شامل ۱۷۳ نفر مرد و ۸۱ نفر زن بودند که بر اساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان از بین آنها ۱۲۰ نفر مرد و ۶۷ نفر زن به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای بررسی فعالیت جسمانی از پرسشنامه جهانی فعالیت جسمانی (GPAQ)^۱ استفاده شد که توسط سازمان جهانی بهداشت^۲ طراحی شده است و دارای ۱۲ سؤال در چهار مؤلفه فعالیت جسمانی افراد هنگام کار، ایاب و ذهاب، فعالیت‌های تفریحی و

1. Global physical activity questionnaire
2. World health organization

ورزشی و رفتارهای کم‌تحرک است. در این ابزار، از MET (مت)^۱ برای تحلیل فعالیت جسمانی استفاده می‌شود که برابر است با نسبت میزان متابولیک کار به میزان متابولیک استراحت و معادل هزینه اکسیژن ساکن نشستن (یعنی حدود $3/5 \text{ ml/kg/min}$). در این ابزار وضعیت کلی فعالیت جسمانی هر فرد در سه سطح فعال (بیش از ۳۰۰۰ مت در دقیقه در هفته)، نیمه‌فعال (بین ۶۰۰ تا ۳۰۰۰ مت در دقیقه در هفته) و غیرفعال (کمتر از ۶۰۰ مت در دقیقه در هفته) مشخص می‌شود. در این پرسشنامه، فعالیت‌های جسمانی شدید که موجب افزایش شدید ضربان قلب و تنفس شوند؛ و همچنین فعالیت‌های جسمانی متوسط که موجب افزایش اندک ضربان قلب و تنفس شوند و هرکدام حداقل ۱۰ دقیقه مداوم انجام گیرند، محاسبه می‌شوند (۴۳). پایایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلفی محاسبه و تأیید شده است (۳۰، ۳۱، ۳۹). برای بررسی کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون^۲ استفاده شد که شامل ۸ مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد (۲۶). برای بررسی استرس شغلی مبتنی بر پرسشنامه استرس شغلی کاپلان^۳ استفاده شد که شامل ۴ مؤلفه تضاد شغل، ابهام شغل، فشار کار، و فقدان کنترل بر کار است (۱۱). روایی محتوایی و صوری هر یک از ابزارهای تحقیق توسط ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه و متخصصین، و مدیران و دست‌اندرکاران ورزش بررسی و تأیید شد. برای کمی کردن وضعیت پاسخ‌های پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی از مقیاس ۵ ارزشی لیکرت^۴ استفاده شد. برای محاسبه پایایی ابزار تحقیق، ۳۰ پرسشنامه بین آزمودنی‌هایی که در تحقیق اصلی شرکت داده نشدند، توزیع گردید. بدین‌منظور، با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد^۵ به بررسی پایایی پرسشنامه جهانی فعالیت جسمانی پرداخته شد که پایایی آن برابر $r=0/75$ به دست آمد. همچنین، از طریق ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر $\alpha=0/950$ و پرسشنامه استرس شغلی برابر $\alpha=0/834$ به دست آمد. پس از توزیع ابزارها، تعداد ۱۵۱ پرسشنامه (۷۷/۸۳ درصد) جمع‌آوری شد که ۷۱/۱۳ درصد آنها قابل استفاده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد که نتایج آن حاکی از طبیعی نبودن توزیع داده‌ها بود. سپس، از آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای نمایش داده‌ها و از آزمون‌های یو من ویتنی، کروسکال والیس و ضریب همبستگی اسپیرمن برای تحلیل داده‌ها در بسته نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ استفاده شد.

یافته‌ها

الف. میزان فعالیت جسمانی کارمندان: این موضوع در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱: میزان فعالیت جسمانی کارمندان

ردیف	میزان فعالیت جسمانی	فراوانی	درصد
۱	کم (تقریباً غیرفعال)	۲۰	۱۴/۵
۲	متوسط (نیمه‌فعال)	۷۲	۵۲/۵
۳	زیاد (فعال)	۴۶	۳۳/۳

1. Metabolic equivalent
2. Walton
3. Kaplan
4. Likert
5. test-re-test

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، وضعیت فعالیت جسمانی ۱۴/۵ درصد کارمندان در حد کم، ۵۲/۵ درصد در حد متوسط و ۳۳/۳ درصد در حد زیاد بوده است.
ب. وضعیت فعالیت جسمانی کارمندان: این موضوع در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: وضعیت فعالیت جسمانی شرکت‌کنندگان (برحسب Met/min/week)

ردیف	فعالیت جسمانی	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
۱	در محیط کار	۱۳۸	۰	۱۲۲۴۰	۹۱۴/۷۸	۱۳۹۸/۰۵
۲	رفت و آمد	۱۳۸	۰	۹۰۰۰	۸۷۶/۵۲	۱۱۵۵/۶۱
۳	فعالیت‌های ورزشی و تفریحی	۱۳۸	۰	۵۷۶۰	۸۶۳/۴۷	۱۲۹۰/۳۱
۴	مجموع فعالیت جسمانی	۱۳۸	۰	۱۴۴۰۰	۲۷۰۳/۷۶	۲۳۲۷/۲۲

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، فعالیت جسمانی آنها دارای میانگین ۲۷۰۳/۷۶ و انحراف معیار ۲۳۲۷/۲۲ مت (Met/min/week) بوده است که حاکی از میزان متوسط فعالیت جسمانی آنهاست. علاوه بر این، بین میزان فعالیت جسمانی و هیچ‌کدام از ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت ($P > 0.05$). با این وجود، بین میزان فعالیت جسمانی در محیط کار ($p = 0.045$) در بین افراد مجرد و متأهل، و همچنین میزان شرکت در فعالیت‌های تفریحی و ورزشی ($p = 0.045$) در حوزه‌های کاری مختلف دارای تفاوت آماری معنی‌دار بوده است.
ب. میزان کیفیت زندگی کاری کارمندان: این موضوع در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: میزان کیفیت زندگی کاری کارمندان

ردیف	میزان کیفیت زندگی کاری	فراوانی	درصد
۱	ضعیف	۲۴	۱۷/۴
۲	متوسط	۱۰۹	۷۹
۳	خوب	۵	۳/۶
	مجموع	۱۳۷	۱۰۰

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، کیفیت زندگی کاری ۱۷/۴ درصد کارمندان در حد ضعیف، ۷۹ درصد در حد متوسط و ۳/۶ درصد دارای در حد خوب بوده است.

ت. وضعیت کیفیت زندگی کاری کارمندان: این موضوع در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: وضعیت کیفیت زندگی کاری شرکت‌کنندگان

ردیف	مؤلفه‌ها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	وضعیت
۱	پرداخت منصفانه و کافی	۱۳۸	۴	۱۹	۱۰/۳۹	۲/۷	متوسط
۲	محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱۳۸	۵	۲۵	۱۳/۹۴	۳/۷۸	متوسط
۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۳۸	۴	۱۸	۱۰/۵۷	۲/۹۶	متوسط
۴	قانون‌گرایی در سازمان کار	۱۳۸	۵	۲۱	۱۲/۱۶	۳/۸۴	متوسط
۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۳۷	۴	۲۰	۱۲/۵	۲/۸۲	متوسط
۶	فضای کلی زندگی	۱۳۸	۴	۱۸	۱۰/۶۴	۳/۱	متوسط
۷	یکپارچگی اجتماعی سازمان کار	۱۳۸	۴	۱۸	۱۱/۸۱	۲/۸۲	متوسط
۸	توسعه قابلیت‌های انسانی	۱۳۸	۴	۱۸	۱۱/۰۷	۳/۰۱	متوسط
۹	مجموع کیفیت زندگی کاری	۱۳۸	۵۱	۱۴۷	۹۲/۸۹	۱۶/۸۶	متوسط

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، تمامی مؤلفه‌ها و مجموع کیفیت زندگی کاری آنها دارای وضعیت متوسط (با میانگین ۹۲/۸۹ و انحراف معیار ۱۶/۸۶) بوده است. همچنین، بین کیفیت زندگی کاری و حوزه کاری کارمندان تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت ($p=0/015$)، اما بین کیفیت زندگی کاری و سایر ویژگی‌های فردی آنها تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت ($P>0.05$).

ث. میزان استرس شغلی کارمندان: این موضوع در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵: میزان استرس شغلی شرکت‌کنندگان در تحقیق

ردیف	میزان استرس شغلی	فراوانی	درصد
۱	کم	۷۶	۵۵/۱
۲	متوسط	۶۰	۴۳/۵
۳	زیاد	۲	۱/۴

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، استرس شغلی ۵۵/۱ درصد کارمندان در حد کم، ۴۳/۵ درصد در حد متوسط و ۱/۴ درصد در حد زیاد بوده است.

ج. وضعیت استرس شغلی کارمندان: این موضوع در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول ۶: وضعیت استرس شغلی شرکت‌کنندگان

ردیف	مؤلفه‌ها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	وضعیت
۱	تضاد شغل	۱۲۸	۳	۱۷	۹/۳۲	۲/۹۲	کم
۲	ابهام نقش	۱۲۸	۳	۱۵	۷/۹۹	۲/۴۱	متوسط
۳	فشار کار	۱۲۸	۳	۱۶	۷/۹۹	۲/۸۸	کم
۴	فقدان کنترل	۱۲۸	۳	۱۲	۵/۴۷	۲/۱۹	کم
۵	مجموع استرس شغلی	۱۲۸	۱۴	۵۵	۳۰/۸۵	۸/۰۷	کم

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، به جز مؤلفه ابهام نقش که وضعیت آن در حد متوسط بود، سایر مؤلفه‌ها و مجموع استرس شغلی کارمندان با میانگین ۳۰/۸۵ و انحراف معیار ۸/۰۷ در حد کم بوده است. همچنین، بین استرس شغلی و جنس ($p=0/016$)، سن ($p=0/002$)، سابقه خدمت در دانشگاه ($p=0/009$) و سابقه کار در شغل کنونی ($p=0/021$) شرکت‌کنندگان تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت (بطوریکه میزان استرس شغلی کارمندان مرد، کارمندان رده سنی ۳۵-۴۴ سال و کارمندان دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال بیشتر بود)؛ ولی بین استرس شغلی و سایر ویژگی‌های فردی آنها تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت ($P>0.05$).

چ. ارتباط بین وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان: این موضوع در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول ۷: ارتباط بین فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری شرکت‌کنندگان

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فعالیت جسمانی - کیفیت زندگی کاری	۰/۰۰۷	۰/۹۳۵
فعالیت جسمانی - استرس شغلی	- ۰/۰۲۹	۰/۷۳۷
کیفیت زندگی کاری - استرس شغلی	- ۰/۲۳۸	۰/۰۰۱

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، بین فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری ($p=0.935$)، بین فعالیت جسمانی و استرس شغلی ($p=0.737$) کارمندان رابطه‌ی آماری معنی‌داری وجود ندارد؛ اما بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی ($p=0.001$) آنها رابطه‌ی آماری معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج تحقیق، وضعیت فعالیت جسمانی کارمندان در حد متوسط بوده است. به علاوه، بین میزان فعالیت جسمانی و هیچ‌کدام از ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت. با این وجود، بین میزان فعالیت جسمانی در محیط کار، میزان فعالیت جسمانی و وضعیت تأهل، و میزان شرکت در فعالیت‌های ورزشی و نوع شغل کارمندان تفاوت آماری معنی‌دار وجود داشت. این یافته‌ها با نتایج تحقیق سنایی‌نسب و همکاران (۱۳۸۸) از نظر رابطه‌ی بین میزان فعالیت جسمانی و نوع شغل کارمندان همخوانی دارد؛ اما با نتایج همین تحقیق، جلیلیان و همکاران (۱۳۸۹) و امرایی و همکاران (۱۳۹۰) به لحاظ سطح فعالیت جسمانی ناهمخوان است. شاید علت این ناهمخوانی در متفاوت بودن محیط کاری و وضعیت اقلیمی کارکنان مورد مطالعه باشد.

افزایش فعالیت بدنی می‌تواند ظرفیت و توان فرد را برای مقابله با مطالبات زندگی روزمره بالا ببرد. لذا، به نظر می‌رسد سطح معینی از فعالیت جسمانی در اغلب مشاغل برای بهبود عملکرد نیاز باشد. بنابراین، چون کار و شغل بخش مهمی از زندگی را تشکیل می‌دهد، الزامی است که برای حفظ عملکرد خوب در شغل، داشتن توانایی انجام کار و مشاقت در فعالیت‌های روزمره زندگی، احساس شادکامی، بهزیستی و سلامت روانی، عوامل تأثیرگذار در این زمینه نیز شناسایی شوند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۳). بنابراین، با توجه به اینکه ۱۴/۵ درصد کارکنان دارای فعالیت جسمانی کم و ۵۲/۵ درصد آنها دارای فعالیت جسمانی متوسط بوده‌اند، باید تلاش شود میزان فعالیت جسمانی این دسته از کارمندان افزایش پیدا کند.

طبق نتایج تحقیق، تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و مجموع کیفیت زندگی کاری کارمندان در حد متوسط بوده است. علاوه بر این، بین کیفیت زندگی کاری و حوزه کاری کارمندان تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت، اما بین کیفیت زندگی کاری و سایر ویژگی‌های فردی آنها تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت. همچنین، بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و فضای کلی زندگی مردان و زنان؛ بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و گروه سنی؛ بین فضای کلی زندگی و مدرک تحصیلی؛ بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و رشته تحصیلی؛ بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با حوزه کاری؛ و بین قانون‌گرایی در سازمان کار و در سابقه کاری در شغل کنونی تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت. این یافته‌ها با نتایج تحقیق ضیایی‌بیگدلی (۱۳۸۸) از نظر وضعیت کیفیت زندگی کاری، تحقیق بولپهاری و همکاران (۲۰۱۱) از نظر وضعیت کیفیت زندگی کاری، فقدان رابطه معنی‌دار بین جنسیت کارکنان و کیفیت زندگی کاری آنها، همخوانی دارد. اما، از نظر وضعیت کیفیت زندگی کاری با نتایج تحقیق وینتر و همکاران (۲۰۰۰: ۲۷۹)، و با نتایج

تحقیق بولپهاری و همکاران (۲۰۱۱) به لحاظ وجود رابطه معنی‌دار بین سن و سابقه کار با کیفیت زندگی کاری ناهمخوان است. به نظر می‌رسد علت این ناهمخوانی در نوع جامعه آماری مورد بررسی در تحقیقات ذکر شده باشد که بر نتایج حاصله نیز تأثیر گذاشته است.

بر اساس الگوی والتون مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، و توسعه قابلیت‌های انسانی را در بر می‌گیرد (یاوری و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۱). بنابراین، با توجه به اینکه ۱۷/۴ درصد کارمندان وضعیت کیفیت کاری خود را ضعیف و ۷۹ درصد آنها آن را متوسط گزارش کرده‌اند، باید برای ارتقای آن تلاش شود.

طبق نتایج تحقیق، به جز مؤلفه ابهام نقش که وضعیت آن در حد متوسط بود، سایر مؤلفه‌ها و مجموع استرس شغلی کارمندان در حد کم بوده است. به علاوه، بین استرس شغلی و جنس، سن، سابقه خدمت در دانشگاه، و سابقه کار در شغل کنونی شرکت‌کنندگان تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت، ولی بین استرس شغلی و سایر ویژگی‌های فردی آنها تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت. همچنین، بین فشار کار و جنس؛ بین تضاد شغل، فشار کار و فقدان کنترل با گروه سنی؛ بین فشار کار و مدرک تحصیلی؛ بین تضاد شغل و سابقه خدمت؛ بین تضاد شغل و فقدان کنترل با سابقه کار در شغل کنونی تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات کالیگن و هیگینس^۱ (۲۰۰۶: ۸۹) مبنی بر مؤثر بودن ابهام نقش در ایجاد استرس شغلی، کثیری دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۸۶) از نظر وجود رابطه بین میزان استرس و جنسیت، مولایی و همکاران (۱۳۹۰) از نظر رابطه بین استرس شغلی و سابقه کار، لطفی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰: ۳۷) از نظر رابطه بین استرس شغلی و سن و تجربه کاری، خاتونی (۱۳۹۰) از نظر ارتباط بین میزان استرس شغلی و جنس، سن و سابقه کار کارکنان همخوانی دارد؛ اما، با نتایج تحقیق باب‌الحوایجی و پاشازاده (۱۳۸۹: ۱۰۳) از نظر وجود رابطه بین میزان استرس شغلی با سن و سابقه کار افراد، مولایی و همکاران (۱۳۹۰: ۷۶) از نظر میزان استرس افراد با تعداد فرزندان، سطح تحصیلات، و وضعیت استخدامی، جعفری و همکاران (۱۳۹۰) از نظر رابطه بین استرس شغلی با سوابق کارکنان، لطفی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) از نظر رابطه بین استرس شغلی با وضعیت تأهل و سواد کارکنان؛ و همچنین با نتایج تحقیق خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷)، آزاد مرزآبادی و سلیمی (۱۳۸۳: ۴)، باب‌الحوایجی و پاشازاده (۱۳۸۹)، خاتونی (۱۳۹۰) از نظر میزان استرس شغلی ناهمخوان است. احتمالاً، علت این ناهمخوانی در نوع شغل کارکنان مورد بررسی است که منجر به نتایج متفاوتی در این زمینه شده است.

استرس شغلی ناشی از پاسخ‌های هیجانی آزردهنده‌ای است که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل با استعداد، منابع یا نیازهای کارکنان بروز می‌کند (برنده و همکاران، ۱۳۸۹: ۲). به عبارت دیگر، استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود و از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (کازمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۴). بنابراین، با توجه به اینکه ۱/۴ درصد کارکنان دارای استرس شغلی زیاد و ۴۳/۵ درصد آنها دارای استرس شغلی متوسط بوده‌اند، به نظر می‌رسد که تلاش برای یافتن راهکارهای جهت کاهش آن می‌تواند نقش مؤثری در بهبود محیط کاری کارکنان داشته باشد.

طبق نتایج تحقیق، بین میزان فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان رابطه آماری معنی‌داری وجود نداشت. به عبارت دیگر، فعالیت جسمانی کارمندان با کیفیت زندگی کاری آنها ارتباطی نداشته است. این یافته با نتایج تحقیق مستحفظیان و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد (۲۳). با این وجود، عقیده بر این است که فعالیت جسمانی می‌تواند موجب کاهش ضعف عملکرد و ناتوانی در کار شود (کیزر. جی. جی، ۲۰۰۳: ۱۳۰). بنابراین، هر چند شرکت در فعالیت جسمانی و

کسب مزایای حاصل از آن می‌تواند بر بسیاری از فعالیت‌های روزمره مؤثر باشد، لیکن به نظر می‌رسد در مورد ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری به بررسی‌های بیشتری نیاز باشد.

طبق نتایج تحقیق، بین میزان فعالیت جسمانی و استرس شغلی کارمندان رابطه‌ی آماری معنی‌داری وجود نداشت. به عبارت دیگر، فعالیت جسمانی کارمندان با استرس شغلی آنها ارتباطی نداشته است. با این وجود، نتایج تحقیقات حاکی از وجود ارتباط بین فعالیت جسمانی و سلامت روانی و جسمانی افراد است (بیز و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۰۱؛ یوسفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۵). بر این اساس، به نظر می‌رسد در این زمینه به بررسی بیشتری نیاز باشد.

طبق نتایج تحقیق، بین میزان کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان رابطه‌ی آماری معکوس معنی‌داری وجود داشت. به عبارت دیگر، با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری میزان استرس شغلی کاهش پیدا می‌کند. این یافته‌ها با نتایج تحقیق خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) و ضیایی‌بیگدلی (۱۳۸۸) مبنی بر وجود همبستگی منفی بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری همخوانی دارد (۱۱، ۱۸). علاوه بر مؤلفه‌های عنوان شده در الگوی کیفیت زندگی والتون (والتون، ۲۰۰۵)، عقیده بر این است که کیفیت زندگی کاری ساختاری چندبعدی است که شامل مواردی مانند امکانات رفاهی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم‌نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است (سراجی، درگاهی، ۲۰۰۶: ۱۸-۸). بنابراین، تلاش برای ارتقای کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه نیز می‌تواند موجب کاهش استرس شغلی آنها و در نتیجه افزایش بهره‌وری آن گردد.

در مجموع، نتایج تحقیق نشان داد که کارمندان دانشگاه دارای میزان متوسط فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری متوسط و استرس شغلی کم می‌باشند. از این رو، به نظر می‌رسد باید به فعالیت جسمانی و همچنین کیفیت زندگی کاری آنها در محیط کار توجه بیشتری شود. در این راستا و بر اساس نتایج حاصله، تلاش برای افزایش پویایی و تحرک جسمانی کارمندان به‌ویژه در محیط کار، ترغیب افراد متأهل و افراد دارای شغل‌های کم تحرک به شرکت در فعالیت‌های جسمانی و ورزشی؛ بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری با تأکید روی شغل‌های دشوارتر؛ و تلاش برای کاهش استرس شغلی آنها به‌ویژه کارمندان مرد، و کارمندان جوان‌تر و کم سابقه می‌تواند به این موضوع کمک بیشتری بنماید. بنابراین، پیشنهاد می‌شود طرح‌ها و برنامه‌های مناسبی برای افزایش فعالیت جسمانی و ارتقای کیفیت زندگی کاری آنها پیش‌بینی و اجرا گردد.

منابع

- آزاد مرزآبادی اسفندیار و سلیمی حسین (۱۳۸۳)، "بررسی استرس‌های شغلی کارکنان پژوهشکده علوم رفتاری بیمارستان بقیه الله (عج)"، طب نظامی، ۶ (۴): ۲۴-۴.
- اسمعیلی محمدرضا (۱۳۸۲)، اصول عمومی فعالیت‌های جسمانی، تهران: انتشارات دانش‌افروز.
- الوانی مهدی (۱۳۸۴)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- امرایی مریم، حیدری‌نژاد صدیقه، شتاب بوشهری سیده‌ناهد و صایمی اسماعیل (۱۳۹۰)، "شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی زنان کارمند دانشگاه شهید چمران اهواز"، مجموعه مقالات همایش ملی تفریحات ورزشی: مدیریت و برنامه‌ریزی تفریحات ورزشی، سازمان ورزش شهرداری تهران: ۴۱.
- باب الحوایجی فهیمه و پاشازاده فاطمه (۱۳۸۹)، "بررسی میزان استرس شغلی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (مطالعه موردی شهر تهران)"، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، دوره ۱۶، (۳): ۱۲۲: ۶۲-۱۰۳.
- برنده، نسیم، شفیق‌آبادی، عبدالله و قدسی، احقر (۱۳۸۹)، "تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه‌حل محور بر کاهش استرس شغلی کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم‌چی"، پژوهشنامه تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، (۲۲): ۲۰-۱.

- ترکان فرزانه (۱۳۸۰)، *ورزش برای زندگی و برای پیشگیری و درمان بیماری‌ها*، تهران: انتشارات زال.
- جعفری معصومه، عیوض‌زاده اسماعیل، معینیان داود (۱۳۹۰)، "تأثیر کارآیی مدیران بر میزان استرس شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران شرق (قیامدشت)"، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، (۱۰): ۱۶۶-۱۵۳.
- جلیلیان، فرزاد، امدادی، شهره، میرزایی علویجه، مهدی و براتی، مجید (۱۳۸۹)، "بررسی وضعیت فعالیت جسمانی زنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی همدان: رابطه بین منافع، موانع، خودکارآمدی و سطوح مراحل تغییر"، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، سال نهم، (۴): ۳۰-۸۹.
- خاتونی، مرضیه، ملاحسن، مریم و خویینیا، سعید (۱۳۹۰)، "بررسی میزان استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان مالی دانشگاه علوم پزشکی قزوین"، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، (۲): ۷۶-۶۶.
- خاقانی‌زاده، مرتضی، عبادی، عباس، سیرتی‌نیر و مسعود، رحمانی‌منظر (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح"، طب نظامی، (۱۰): ۱۸۴-۱۷۵.
- خنیفر حسین (۱۳۸۷)، "استرس شغلی و محیط‌های حرفه‌ای (عوامل، نظریه‌ها، اثرات)"، راهبرد، سال اول، (۲): ۳۸-۱.
- خوشبختی، جعفر، احسانی، محمد، اسدی، حسن و کاظم‌نژاد، انوشیروان (۱۳۸۳)، "رابطه سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور"، حرکت، (۲۴): ۱۴۹-۱۲۹.
- دبورآ، آوست، چارلز آ. بوچر (۱۳۷۶)، *مبانی تربیت بدنی و ورزش*، تهران: کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران.
- رحیمی حمید، رجایی‌پور، سعید و سلیمی قربانعلی (۱۳۸۵)، "میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان"، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، (۱۲): ۵۴-۴۱.
- سلطان‌حسینی محمد، نادریان، مسعود، همایی، رضا و موسوی، زهره (۱۳۸۸)، "رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان"، مدیریت ورزشی، (۲): ۱۸۱-۱۶۷.
- سنایی نسب هرمز، دلآوری عبدالرضا، توکلی، رضا، صمدی، محمد و نقی‌زاده، محمدمهدی (۱۳۸۸)، "آگاهی، نگرش و عملکرد کارکنان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نسبت به فعالیت جسمانی"، طب نظامی، دوره ۱۱، (۱): ۳۰-۲۵.
- ضیایی بیگدلی، محمدتقی (۱۳۸۸)، "بررسی نقش جو اجتماعی سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی)"، جامعه‌شناسی کاربردی، (۳۷): ۱۲۲-۱۰۵.
- کاظمی سلطانعلی، جاویدی، حجت‌اله و آرام، محبوبه (۱۳۸۹)، "تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی"، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، (۴): ۸۰-۶۳.
- کتیری‌دولت‌آبادی نیره، حسینی کوکمری، پریسا، شریفی‌راد، غلامرضا، حسن‌زاده، اکبر و شهنازی، حسین (۱۳۹۰)، "بررسی ارتباط میزان استرس شغلی با غیبت‌های ناشی از کار در پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان"، تحقیقات نظام سلامت، سال هفتم، (۶): ۱۲۴۹-۱۲۴۳.
- گوردون دبلیو استوارت (۱۳۸۴)، *ورزش و زندگی فعال*، مرتضی ملیجی، تهران: انتشارات لک لک.
- لطفی‌زاده، مسعود، نورهسیم اسماعیل و حبیبی، احسان (۱۳۹۰)، "بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب آهن اصفهان"، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۳، (۵): ۴۵-۳۷.
- مستحفظیان مینا، مظفری، سیدامیراحمد و امیرتاش، محمدعلی (۱۳۸۸)، "مقایسه سلامت عمومی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی فعال و غیرفعال در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار"، پژوهش در علوم ورزشی، (۲۵): ۱۱۸-۱۰۵.
- مولایی، بهنام و همکاران (۱۳۹۰)، "بررسی میزان استرس شغلی و برخی عوامل مؤثر بر آن در زنان شاغل شهر اردبیل در سال ۸۸"، مجله دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره یازدهم، شماره ۱ (۳۹): ۸۵-۷۶.
- نادریان‌چهرمی، مسعود، ظریف معین (۱۳۹۰)، "عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی زنان کارمند شهر اصفهان"، مجموعه مقالات همایش ملی تفریحات ورزشی: مدیریت و برنامه‌ریزی تفریحات ورزشی، سازمان ورزش شهرداری تهران، ص ۱۳۳.
- یآوری، یوسف، امیرتاش محمدعلی، تندنویس فریدون (۱۳۸۸)، "مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی"، علوم حرکتی و ورزش، (۱۲): ۱۰۹-۹۹.

- یوسفی، بهرام، احمدی بهشت و تادیبی، وحید (۱۳۹۱). "تحلیل مسیر ارتباط فعالیت جسمانی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی معلمان زن میانسال شهر کرمانشاه"، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، (۳): ۶۵-۷۶.
- Ahsan N, Abdullah Z, Yong gun fie D, Shah Alam S., 2009. "A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: empirical study". *European Journal of Social Sciences*, 8(1):121-130.
- ArchiBong Ijeoma Aniedi, Bassey Akpo Offiong, Effiom David Out, 2010. "Occupational stress sources among university academic staff", *European journal of educational studies*, 2 (3): 217-225.
- Armstrong T., Bull F. 2006. "Development of the world health organization Global physical activity questionnaire (GPAQ)", *Journal public health*, 14: 66-70.
- Au T, Blizzard L, Schmidt M, Pham L, Magnussen C, Dwyer T. 2010. "Reliability and validity of the Global physical activity questionnaire in Vietnam". *Journal of physical activity and health*; 7(3): 410-418.
- Bize, R., Johnson, J.A., Plotnikoff, R.C., 2007. "Physical activity level and health-related quality of life in the general adult population: A systematic review", *Prev Med*, 45, 410-415.
- Bolhari A., Rezaeean. A., Bolhari J., Bairamzadeh. S., Arzi sultan., A., 2011. "The relationship between quality of work life and demographic characteristics of information technology staffs", *International conference on computer communication and management, 2011 international conference on computer communication and management, Proc of CSIT, vol. 5, IACSIT press, Singapore.*
- Colligan, Thomas.w , Higgins, Eileen. M., 2006. "Workplace stress", *Journal of workplace behavioral health* , 21(2):89-97.
- Gyanchandani Rajni, Badrinarayan. S.R., Sharma shalla, 2011. "Job stress: An obstacle or opportunity to employee's job satisfaction", *International journal for business, strategy & management*, 1(!):1-10.
- Keysor, J.J , 2003. "Does late-life physical activity or exercise prevent or minimize disablement?, A critical review of the scientific evidence", *American journal of preventive medicine*, 25(3), 129-136.
- Linda k. Johnsrud , 2002. "Measuring the quality of faculty and administrative work life: Implications for college and university campuses", *Research in higher education*, 43(3):379-395.
- Luciana da silva timossi, Bruno pedroso, Antonio Carlos de Francisco, Luiz Alberto pilatti , 2008. "Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model", *xiv international conference on industrial engineering and operations management, Brazil.*
- Oahn T H Trinh, Nguyen Do Nguyen, Hidde P van der Ploeg, Michael J Dibley, Adrian Bauman., 2009. "Test – retest repeatability and relative validity of the Global physical activity questionnaire in developing country context", *Journal of physical activity and health*, 6: 46-53.
- Saraji, G. Nasl, Dargahi, H., 2006. "Study of quality of work life", *Iranian journal of pub health*, 35(4): 8-18.
- Walton Richard, E. (2005). *Quality of work life (QWL), measurement, www.syn.dgn.com*
- Winter Richard, Taylor Tony, Sarros James , 2000. "Trouble at Mill: quality of academic work life issues within a comprehensive Australian university", *studies in higher education*, 25(3):279-294.
- World health organization, 2012. *Global physical activity questionnaire (GPAQ), www.who.int*

به این مقاله این گونه استناد کنید:

خسروی زاده، اسفندیار، خلجی، حسن، شوندی، نادر. (۱۳۹۲). «وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳ (۶)، ۶۱-۷۲.