



## بررسی تاثیر فعالیت بدنی بر پیامد شغلی کارکنان پیام نور فارس در شرایط کرونایی

**محمدهادی اسلامی:** دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران.  
**ابراهیم خوشنام:** استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران (\* نویسنده مسئول) [khoshnam9696@gmail.com](mailto:khoshnam9696@gmail.com)  
**محمدصادق افروزه:** دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه جهرم، جهرم، ایران.  
**حسین دست برحق:** استادیار گروه فیزیولوژی ورزشی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران.  
**حسین زارعیان:** استادیار مدیریت ورزشی، پژوهشگاه علوم ورزشی، تهران، ایران.

### چکیده

#### کلیدواژه‌ها

تاب‌آوری،  
سازگاری شغلی،  
فعالیت بدنی،  
کرونا ویروس،  
کیفیت زندگی کاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

**زمینه و هدف:** به دنبال شیوع کرونا در جهان و اثرات منفی روانی- اجتماعی، سیاست‌های سازمانی در نحوه حضور کارکنان و احتمال تاثیر مثبت فعالیت بدنی در بهبود سازگاری اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی افراد مورد توجه قرار گرفت. هدف از این مطالعه بررسی اثرات فعالیت بدنی بر سازگاری شغلی، تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور استان فارس در شرایط شیوع کرونا بود.

**روش کار:** مطالعه حاضر با هدف کاربردی و روش توصیفی- همبستگی، به روش پیمایشی بود. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۳۳ نفر اعضای هیئت علمی و ۲۳۱ نفر از کارمندان پیام نور استان فارس بودند که براساس جدول مورگان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. به هر فرد در کارتابلی اداری یک کد داده شد و برای کدهای منتخب تصادفی، لینک پرسشنامه از طریق واتساپ ارسال شد. داده‌ها با پرسشنامه‌های تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱) و پرسشنامه بین‌المللی فعالیت بدنی (۱۹۹۸) جمع‌آوری و با شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن تحلیل شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین فعالیت بدنی و سازگاری شغلی، تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. نتایج نشان داد که انجام فعالیت‌های بدنی بر وضعیت روانی، اجتماعی، عملکردی و فیزیولوژیکی کارکنان در شرایط کرونا تاثیر مثبت داشته و می‌تواند به عنوان راهکاری برای مقابله با عوارض شیوع کرونا و افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی به کار رود.

**نتیجه‌گیری:** به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که ارزیابی کلی جهت شناخت عوامل موثر در رضایت زناشویی و گرایش به روابط فرازناشویی، با توجه به نقش آن در زندگی افراد، به عنوان عاملی برای پیشرفت جوامع، شکل گیرد تا بتوان در جهت استحکام بنیان خانواده و پیشرفت جامعه از آن استفاده گردد.

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Eslami MH, Khoshnam E, Afroozeh MS, Dastbarhagh H, Zareiyan H. Studying the Effect of Physical Activity on the Job Outcome of Fars Payam Noor Employees in the Context of the Coronavirus. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 586-594.

\*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

## Studying the Effect of Physical Activity on the Job Outcome of Fars Payam Noor Employees in the Context of the Coronavirus

**Mohammad Hadi Eslami:** Ph.D. student of sport management, Islamic Azad University, Jahrom, Iran.

**Ebrahim Khoshnam:** Assistant Professor, Department of Sports Management, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran (\* Corresponding author) [khoshnam9696@gmail.com](mailto:khoshnam9696@gmail.com)

**Mohammad Sadegh Afroozeh:** Associate Professor of Sports Management, Department of Physical Education, Jahrom University, Jahrom, Iran.

**Hossein Dastbarhagh:** Assistant Professor, Department of Sports Physiology, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran

**Hossein Zareiyani:** Assistant Professor of Sports Management, Sports Sciences Research Institute Tehran, Iran.

### Abstract

**Background & Aims:** Organizations are created to achieve specific goals, and achieving these goals and optimal use of resources depends on employee performance. Therefore, job performance is defined as the organizational value of employees' job behaviors in times and job situations. Since employees are the most important asset of the organization, the issues that affect their job performance are of particular importance. One of the variables that seems to affect the nature of employee performance in job and organizational situations is resilience. Resilience is one of the most important human abilities that enables effective adaptation to risk factors; these two components can directly affect the performance and quality of employees' work lives. Resilience and job adaptation are two components that are in line with each other and continuously in intra-organizational job issues so resilience is called the ability of individuals to effectively adapt to the environment. Job adaptation is defined as a harmonious and two-way relationship between the individual and the work environment, the desired form of which is the suitability of the individual for the environment, and the suitability of the environment for the individual, in which the individual responds to the needs of the environment and the environment responds to the needs of the individual. Therefore, resilience and job adaptation are two job constructs that are in line with each other; they define resilience as tolerance to emerging stresses, flexibility, and adaptation to problems. In other words, it can be said that resilience is the ability to successfully adapt to threatening conditions. In this regard, Connor and Davidson introduce resilience not only as increasing the individual's tolerance and adaptation in dealing with problems but also as maintaining and improving mental and psychological health, which shows its importance and relationship with the quality of work life. It seems that resilience gives people the ability to cope with life and work problems and stresses without suffering serious harm. This can play a key role in creating the right conditions to improve the quality of work life. This study aimed to investigate the effects of physical activity on job adjustment, resilience, and quality of work life of employees of Payam Noor University, Fars Province, during the coronavirus outbreak.

**Methods:** The present study was applied and descriptive-correlational, using a survey method. The statistical sample of the research included 132 faculty members and 231 employees of Payam Noor University in Fars Province, who were selected based on the Morgan table by simple random sampling. Each person was given a code in the administrative file, and for the randomly selected codes, a link to the questionnaire was sent via WhatsApp. Data were collected using the Connor and Davidson Resilience Questionnaire (2003), Walton's Standard Quality of Work Life Questionnaire (1973), Davis and Lovequist's Job Adaptation Questionnaire (1991), and the International Physical Activity Questionnaire (1998) and analyzed using descriptive statistics and Spearman's correlation coefficient test.

### Keywords

Resilience,  
Job Adaptation,  
Physical Activity,  
Coronavirus,  
Quality of Work Life

Received: 06/12/2022

Published: 05/03/2023

**Results:** The findings showed that there is a positive and significant relationship between physical activity and job adaptation, resilience, and quality of work life. The results showed that physical activity had a positive effect on the psychological, social, functional, and physiological status of employees during the coronavirus pandemic and could be used as a strategy to deal with the complications of the coronavirus outbreak and increase organizational performance and productivity. Descriptive findings indicated that the average age of employees at Payam Noor universities in Fars province was 42.73 years, gender included 26.2% male, 73.8% female, marital status was 9.6% single, and 90.4% married, and education level included 27.5% PhD, 32.5% Master's, and 40% Bachelor's. Based on standard classifications for the resilience questionnaire, 87.9% of members had very high resilience, 8.3% high resilience, and 3.9% low resilience. Subheading the job compatibility questionnaire and based on existing standards, 35.5 percent of these participants have very high job compatibility, 42.7 percent have high, 17.4 percent have medium, and 4.4 percent have low job compatibility.

**Conclusion:** According to the results of this study, participation in recreational sports activities causes many psychological benefits for individuals in addition to physical benefits. Also, recreational sports activities, by improving mental and psychological indicators in individuals, make them more resistant to dealing with existing problems. The results of this study provide valuable information to the National Coronavirus Management Headquarters and managers of organizations to improve the quality of life of their employees by improving resilience and job adaptations by encouraging employees to engage in physical activity and creating sports programs at home and in the organizational environment, and to escape the crisis caused by the spread of the coronavirus. The results of this study can also be used in setting up strategies to improve the mental resistance and behavioral flexibility of employees of organizations, which is an important and key issue in the formation and emergence of resilience. In other words, the nature of participating in recreational sports activities causes the conditions to be provided for promoting and improving resilience among employees of organizations. One of the limitations of this study was that a questionnaire was used to collect data, so some people may have refused to provide real answers and given unrealistic answers. Also, this study was conducted cross-sectionally during the coronavirus outbreak. For this reason, it is difficult to conclude causality.

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

#### Cite this article as:

Eslami MH, Khoshnam E, Afroozeh MS, Dastbarhagh H, Zareiyan H. Studying the Effect of Physical Activity on the Job Outcome of Fars Payam Noor Employees in the Context of the Coronavirus. *Razi J Med Sci.* 2023;29(12): 586-594.

**\*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

## مقدمه

سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خاصی به وجود آمده‌اند و دستیابی به این اهداف و استفاده بهینه از منابع در گرو عملکرد کارکنان می‌باشد، از اینرو عملکرد شغلی، بعنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارکنان در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی تعریف می‌شود. از آنجا که کارکنان مهمترین سرمایه سازمان هستند، مواردی که عملکرد شغلی آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، از اهمیت خاصی برخوردار است (۱). یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر ماهیت عملکرد کارکنان در موقعیت‌های شغلی و سازمانی تأثیرگذار باشد، تاب‌آوری است. تاب‌آوری یکی از مهمترین توانایی‌های انسان است که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود؛ این دو مولفه می‌توانند به طور مستقیم بر عملکرد و کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر بگذارند (۲).

تاب‌آوری و سازگاری شغلی دو مولفه در راستای هم و پیوسته در مسائل شغلی درون‌سازمانی هستند، به طوری که تاب‌آوری را توانایی افراد در سازگاری مؤثر با محیط می‌نامند (۳). سازگاری شغلی به عنوان ارتباط بین فرد و محیط شغلی به صورت هماهنگ و دوسویه تعریف می‌شود که شکل مطلوب آن مناسب بودن فرد برای محیط، و مناسب بودن محیط برای فرد است که فرد پاسخ‌گوی نیازهای محیط و محیط نیز پاسخ‌گوی نیازهای فرد باشد. بنابراین تاب‌آوری و سازگاری شغلی دو سازه شغلی و در راستای یکدیگر هستند (۴)؛ تاب‌آوری را تحمل در برابر استرس‌های به وجود آمده، انعطاف‌پذیری و سازگارشدن در برابر مشکلات تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر می‌توان گفت که تاب‌آوری توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده است (۵). در همین راستا کانر و دیویدسون تاب‌آوری را نه فقط افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل معرفی می‌کنند، بلکه آن را حفظ سلامت روحی و روانی و ارتقا آن می‌دانند که اهمیت و رابطه آن را با کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد. به نظر می‌رسد تاب‌آوری به افراد این توانایی را می‌دهد که با مشکلات و استرس‌های زندگی و شغلی مقابله کنند، بدون اینکه دچار آسیب‌های جدی شوند این امر می‌تواند در رقم خوردن شرایط مناسب برای بهبود کیفیت زندگی کاری نقش اساسی داشته باشد (۶).

کیفیت زندگی کاری به میزان احساس رضایت کارکنان از زندگی کاری و رفاه آنها در سازمان گفته می‌شود که یک مفهوم چند عاملی مرتبط با ویژگی‌های شغل و شرایط کاری مانند انگیزش و رضایت کارکنان از ماهیت کار، محتوای شغل، محیط و شرایط کاری، جو سازمانی، حقوق و مزایای دریافتی، آموزش و توسعه شغلی، ارتقای شغلی، امنیت شغلی، بهداشت و ایمنی شغلی، استرس شغلی، روابط بین کارکنان و مدیران، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان و تعادل بین کار و زندگی است (۷).

به نظر می‌رسد یکی از موارد استرس‌زا در زندگی هر فرد، مشکلات در حیطه شغلی فرد است، به ویژه زمانی که دچار بحران‌هایی مانند پاندمی به وجود آمده در عصر حاضر نیز شده باشند. متأسفانه پاندمی کرونا ویروس و سیاست‌های دولت برای حفظ سلامت کارکنان سازمان‌ها، از جمله قرنطینه‌های اجباری، دورکاری کارکنان، کاهش ظرفیت سازمان‌های دولتی و خصوصی و رعایت پروتکل‌های بهداشتی موجب برهم خوردن تعادل کاری و زندگی کارکنان شده و افراد را با چالش‌های عمده‌ای روبه‌رو کرده‌است که می‌تواند عملکرد کاری آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار داده و بهره‌وری را در سازمان کاهش دهد (۸، ۹). از این رو سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی هستند که بتوانند به کمک آن‌ها کارکنان خود را از شرایط جدید به وجود آمده محافظت کنند (۱۰). در این میان سطح تاب‌آوری و سازگار شدن کارکنان با شرایط جدید کاری اهمیت بالایی دارد، زیرا می‌تواند کیفیت زندگی کاری افراد را تحت‌تأثیر قرار داده و موجب افزایش یا کاهش کارایی کارکنان شود (۱۱). به همین دلیل ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان با توجه به روابط آن با تاب‌آوری و سازگاری شغلی موارد مهمی هستند، که سازمان‌ها باید برای افزایش بهره‌وری خود در نظر بگیرند. مدیران و مسئولان سازمان‌ها همواره منابع قابل توجهی را برای ارتقا و بهبود کیفیت کاری، سازگاری شغلی و تاب‌آوری کارکنان خود اختصاص می‌دهند (۱۲). تحقیقات نشان می‌دهد که ورزش منظم روزانه و داشتن فعالیت بدنی با مشارکت کاری ارتباط مثبت دارد به طوری که می‌تواند موجب سازگاری بیشتر در کارکنان شود (۱۳). همچنین تأثیر فعالیت بدنی بر رشد اجتماعی، رشد نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارها در

گرفتند، تعداد کدهای خواسته شده استخراج و پرسشنامه آنلاین به افرادی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند ارسال شد. با در نظر گرفتن احتمال ناقص بودن برخی پرسشنامه‌ها تعداد ۴۰۱ مورد جمع آوری شد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۳۲ نفر اعضای هیئت علمی و ۲۳۱ نفر کارمندان و ۳۸ پرسشنامه ناقص از چرخه بررسی خارج و در انتها تعداد ۳۶۳ پرسشنامه در تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تاب‌آوری کونور و دیویدسون، پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون، پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوايست و پرسشنامه بین‌المللی فعالیت بدنی استفاده شد.

### پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون:

پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون ۲۵ عبارت دارد که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره گذاری می‌شود. کونور و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در یک فاصله ۴ هفته ای ۰/۸۷ بوده است. وی برای تعیین پلایایی مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته و ضریب پایایی ۰/۸۹ را گزارش کرده است. نمرات مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون با نمرات مقیاس سرسختی کوباسا همبستگی مثبت معنادار و با نمرات مقیاس استرس ادراک شده و مقیاس آسیب پذیری نسبت به استرس شیپان همبستگی منفی معناداری داشتند که این نتایج حاکی از اعتبار همزمان این مقیاس است.

### پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری: این

پرسشنامه بر پایه مدل والتون که شامل مولفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرائی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد. این پرسشنامه توسط قلاوندی اعتباریابی شده است. پرسشنامه کیفیت زندگی شامل ۳۴ سوال بسته- پاسخ می‌باشد.

### پرسشنامه سازگاری شغلی: این پرسشنامه با توجه

جامعه قابل توجه است (۱۴) چرا که رفتارها و سازگاری ایجاد شده ناشی از فعالیت بدنی می‌تواند منجر به رشد مهارت‌های روانشناختی، تعاملات کاری ساده‌تر، بهبود کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری در مقابل مشکلات شود (۱۵).

در همین راستا تحقیقات نشان داد که تمرینات هوازی موجب افزایش معنی دار تاب‌آوری، بهزیستی ذهنی و تعلق خاطر کاری در شرکت کنندگان شد (۱۶). یانگ (Yang) و همکاران (۲۰۱۸) (۱۷) به بررسی تاثیر شرکت در یک دوره فعالیت ورزشی تفریحی بر خودکارآمدی و تاب‌آوری دبیران تربیت‌بدنی پرداختند، بر اساس نتایج این پژوهش توجه به فعالیت‌های ورزشی تفریحی و ارتقا این فعالیت‌ها در برنامه‌های فوق برنامه دبیران می‌تواند خودکارآمدی و تاب‌آوری دبیران تربیت‌بدنی را افزایش دهد. از این رو به نظر می‌رسد فعالیت بدنی می‌تواند راهکاری مناسب، کم هزینه و قابل دسترسی برای گذر سازمان‌ها از بحران پاندمی کرونا و ویروس باشد. در همین راستا، این تحقیق با رویکردی توصیفی به بررسی نقش فعالیت بدنی بر کیفیت زندگی، تاب‌آوری و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور می‌پردازد.

## روش کار

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی، از نوع همبستگی بوده که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۵۸۰ نفر کارمندان و ۲۰۰ اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور استان فارس بودند که بر اساس فراخوان از طریق کارتابل اداری دانشگاه پیام‌نور استان به کمک پرسشنامه‌های آنلاین به این پژوهش دعوت شدند. با توجه به نامه شماره (۱۲/۴۳۱ / ۹۹/۱۸ د) مورخ ۱۳۹۹/۴/۱۰ پرسشنامه‌ها وارد کارتابل اداری کارکنان دانشگاه پیام‌نور استان گردید و داده‌ها جمع آوری شد. تاییدیه اخلاقی این پژوهش در پژوهشکده تربیت بدنی با کد SSRI.REC-2107-1190 ثبت شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان جامعه آماری بود؛ افراد به صورت کدگذاری در برنامه تصادفی قرار

استنباطی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. این محاسبات از طریق نرم افزار اس.پی.اس.اس. ورژن ۱۶ صورت پذیرفت.

### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی حاکی از میانگین سنی ۴۲/۷۳ سال در کارکنان دانشگاه‌های پیام‌نور استان فارس، جنسیت شامل ۲۶/۲ درصد مرد، ۷۳/۸ درصد زن، وضعیت تاهل ۹/۶ درصد مجرد و ۹۰/۴ درصد متاهل، میزان تحصیلات شامل ۲۷/۵ درصد دکتری، ۳۲/۵ درصد کارشناسی ارشد، ۴۰ درصد کارشناسی بودند. بر اساس تقسیم‌بندی‌های استاندارد در مورد پرسشنامه تاب‌آوری ۸۷/۹ درصد اعضا دارای تاب‌آوری خیلی زیاد، ۸/۳ زیاد و ۳/۹ درصد داری تاب‌آوری کم هستند (جدول ۱).

**جدول ۱- توزیع فراوانی تاب‌آوری در کارکنان پیام‌نور استان فارس**

| گروه      | فراوانی | درصد |
|-----------|---------|------|
| کم        | ۱۴      | ۳.۹  |
| متوسط     | -       | -    |
| زیاد      | ۳۰      | ۸.۳  |
| خیلی زیاد | ۳۱۹     | ۸۷.۹ |
| کل        | ۳۶۳     | ۱۰۰  |

عنوان فرعی در مورد پرسشنامه سازگاری شغلی و بر اساس استانداردهای موجود ۳۵/۵ درصد از این شرکت کنندگان دارای سازگاری شغلی خیلی زیاد، ۴۲/۷ درصد زیاد و ۱۷/۴ متوسط و ۴/۴ درصد دارای سازگاری شغلی کم هستند (جدول ۲).

**جدول ۲- توزیع فراوانی سازگاری شغلی در کارکنان پیام‌نور استان فارس**

| گروه      | فراوانی | درصد |
|-----------|---------|------|
| کم        | ۱۶      | ۴/۴  |
| متوسط     | ۶۳      | ۱۷/۴ |
| زیاد      | ۱۵۵     | ۴۲/۷ |
| خیلی زیاد | ۱۲۹     | ۳۵/۵ |
| کل        | ۳۶۳     | ۱۰۰  |

به اصول اساسی نظریه دیویس و لافکوایست پرسشنامه ۳۶ آیتمی با ۷ عامل به صورت پنج ارزشی لیکرت را تهیه شده است. این پرسشنامه توسط شهرداری فراهانی تهیه شد که نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای بود. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۹/۲۶، ۹/۲۲ و ۹/۲۹ بدست آمد. پرسشنامه بین‌المللی فعالیت بدنی برای ارزیابی سطح فعالیت بدنی به عنوان یک ابزار سنجش بین‌المللی فعالیت بدنی در سال ۱۹۹۸ توسط سازمان بهداشت جهانی و مرکز کنترل بیماری‌ها برای گروه سنی ۱۵ تا ۶۹ سال استفاده شد. پرسشنامه فعالیت بدنی شامل ۲۷ سوال در ۵ بخش متفاوت است. بخش‌های این پرسشنامه شامل فعالیت‌های بدنی مربوط به شغل، فعالیت‌های بدنی مربوط به جابجایی، فعالیت‌های بدنی مربوط به نگهداری از خانه و خانواده، فعالیت‌های بدنی مربوط به اوقات فراغت و زمان کلی نشستن می‌باشد. با توجه به پاسخ‌های فرد هزینه‌ی انرژی بر حسب مت برای هر بخش جداگانه محاسبه شده و در نهایت هزینه انرژی کلی برای یک هفته به دست می‌آید. زمانی که هزینه انرژی فعالیت شدید فرد در هفته حداقل ۱۵۰۰ مت در دقیقه در هفته باشد فرد در دسته‌ی سطح فعالیت بالا قرار می‌گیرد. زمانی که هزینه‌ی انرژی فعالیت‌های متوسط فرد حداقل ۶۰۰ مت در دقیقه در هفته باشد فرد در دسته‌ی سطح فعالیت متوسط قرار می‌گیرد و در صورتی که شامل این موارد نشود در دسته سطح فعالیت پایین قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بیشتر از ۳۰۰ دقیقه فعالیت متوسط یا شدید در هفته به عنوان فعالیت سطح بالا، ۱۵۰ تا ۳۰۰ دقیقه فعالیت متوسط یا ۷۵ تا ۱۵۰ دقیقه فعالیت شدید به عنوان سطح متوسط و کمتر از ۱۵۰ دقیقه فعالیت متوسط در هفته به عنوان فعالیت سطح پایین در نظر گرفته می‌شود. اعتبار این پرسش نامه در ۱۲ کشور با میانگین حدود ۰/۳ بیان شده است. فرض طبیعی بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف بررسی شد. به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین) و آمار



در مورد پرسشنامه کیفیت زندگی و بر اساس استانداردهای موجود ۱/۱ درصد از این شرکت کنندگان دارای کیفیت زندگی خیلی خوب، ۵۵/۶ خوب و ۳۹/۴ متوسط و ۳/۹ درصد دارای کیفیت زندگی پایین هستند (جدول ۳).

**جدول ۳-** توزیع فراوانی سازگاری شغلی در کارکنان پیام‌نور استان فارس

| فارس |         | گروه      |
|------|---------|-----------|
| درصد | فراوانی | کم        |
| ۳۹/۴ | ۱۴      | متوسط     |
| ۵۵/۶ | ۲۰۲     | زیاد      |
| ۱/۱  | ۴       | خیلی زیاد |
| ۱۰۰  | ۳۶۳     | کل        |

بر اساس استانداردهای پرسشنامه فعالیت بدنی بین المللی ۶۹/۴ درصد از این شرکت کنندگان دارای فعالیت بدنی بالا، ۲۲/۹ متوسط و ۷/۷ درصد دارای فعالیت بدنی کم هستند (جدول ۴).

**جدول ۴-** توزیع فراوانی فعالیت بدنی در کارکنان پیام‌نور استان فارس

| فارس |         | گروه      |
|------|---------|-----------|
| درصد | فراوانی | کم        |
| ۷/۷  | ۲۸      | متوسط     |
| ۲۲/۹ | ۸۳      | زیاد      |
| ۶۹/۴ | ۲۵۲     | خیلی زیاد |
| ۱۰۰  | ۳۶۳     |           |

همان‌گونه که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود ارتباط مثبت و معناداری بین فعالیت بدنی و سازگاری شغلی، تاب‌آوری، کیفیت زندگی وجود دارد.

**جدول ۵-** رابطه بین فعالیت بدنی با مولفه‌های سازگاری شغلی،

| تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری |                  | سازگاری شغلی |              | فعالیت بدنی |
|-----------------------------|------------------|--------------|--------------|-------------|
| ضریب همبستگی                | کیفیت زندگی کاری | تاب‌آوری     | سازگاری شغلی |             |
| ۰/۷۰۸                       | ۰/۲۹۴            | ۰/۶۳۶        | ۰/۶۳۶        | معنی داری   |
| ۰/۰۰۰۱                      | ۰/۰۰۰۱           | ۰/۰۰۰۱       | ۰/۰۰۰۱       |             |

## بحث

مشکلات و مقابله با شیوع کرونا ویروس و گسترش برنامه‌های اجتماعی جدید و هنجارهایی مانند قرنطینه،

جلوگیری از برگزاری جلسات و فاصله فیزیکی اجتماعی در سراسر جهان موجی از افسردگی اجتماعی و ناسازگاری‌های شغلی ایجاد می‌کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات ایشی (Ishii) و همکاران (۲۰۱۸) (۶) و ون برکل (van Berkel) (۲۰۱۳) (۱۴) همسو و هم جهت بود. از طرف دیگر، افراد در زمان بحرانی و شرایط غیرقابل پیش‌بینی که باید آرامش در درون خود ایجاد کنند، احساسات ناخوشایندی را تجربه می‌کنند (۷). از آنجایی که یکی از عوامل ارتقاء سازگاری شغلی و کیفیت زندگی کاری، سلامت روانی اجتماعی است، به نظر می‌رسد فعالیت بدنی مکانیزم مناسبی، برای حل مشکلات در زمینه کسب مهارت‌های سازگاری اجتماعی است (۱۳). نتایج این مطالعه نشان داد که فعالیت بدنی در دوران قرنطینه می‌تواند موجب بهبود سازگاری شغلی شود. این نتایج با تحقیقات زمانیان و فروزنده همخوانی دارد که نشان دادند، افرادی که در فعالیت بدنی قبل از شیوع کووید ۱۹ شرکت کردند، به طور قابل توجهی دارای سازگاری اجتماعی بالاتر نسبت به گروه غیرفعال هستند (۱۰). نتایج منیر (Munir) و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد افرادی که فعالیت بدنی بالاتری دارند، دارای سازگاری اجتماعی و عاطفی بیشتری نسبت به افراد غیر فعال هستند (۲). به طور کلی، سازگاری شغلی ناشی از سازگاری اجتماعی افرادی که به طور منظم و مداوم در فعالیت‌های بدنی شرکت می‌کنند، افزایش می‌یابد (۹). بنابراین فعالیت بدنی، یکی از دلایل تفاوت در سازگاری اجتماعی بین افراد فعال و غیرفعال با ویژگی‌های جسمی یکسان است (۸). همچنین رشد شخصیت ناشی از مشارکت‌های ورزشی بر رشد نگرش‌های اجتماعی، ارزش‌ها و رفتارها تأثیر می‌گذارد و فرد را برای پذیرش اجتماعی و مسئولیت‌های مدنی در جامعه آماده می‌کند (۱۷). بنابراین، افرادی که در فعالیت بدنی منظم قبل و حین شیوع ویروس کرونا شرکت کرده‌اند، مهارت‌های بهتری برای مدیریت سازگاری‌های اجتماعی در جامعه کسب کرده‌اند و در نتیجه می‌توانند رفتارهای خود را با هنجارهای ناشی از شیوع کرونا ویروس، تنظیم کنند و در شرایط شغلی خود سازگارتر شوند. از این رو، در طی شیوع کووید ۱۹، افراد با سازگاری اجتماعی بالا،

افراد شود، به طوری که برخی مطالعات خودپنداره جسمانی را به عنوان متغیری بین فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری شناسایی کرده‌اند (۱۶). همچنین ورزش و فعالیت بدنی می‌تواند با ایجاد تغییرات بیوشیمیایی در مغز و ترشح هورمون‌های مانند اندروژن‌ها و سروتونین موجب بهبود سلامت روانی و نشاط ذهنی شود. فعالیت بدنی با کاهش سطح کورتیزول می‌تواند میزان استرس و اضطراب ناشی از قرنطینه را کاهش داده و آستانه تحمل افراد را بهبود بخشد که می‌تواند در کیفیت زندگی کاری افراد نقش داشته باشد (۴). نتایج این مطالعه اطلاعات بارزشی را در اختیار ستاد ملی مدیریت کرونا و ویروس و مدیران سازمان‌ها قرار می‌دهد تا کیفیت زندگی کارکنان خود را از طریق بهبود تاب‌آوری و سازگاری‌های شغلی به کمک تشویق کارکنان به فعالیت بدنی و ایجاد برنامه‌های ورزشی در منزل و محیط سازمانی ارتقا دهند و از بحران به وجود آمده به دلیل شیوع کرونا و ویروس رهایی یابند.

#### محدودیت‌ها

از محدودیت‌های این پژوهش این بود که در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند. همچنین این پژوهش به صورت مقطعی در دوران شیوع کرونا و ویروس انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد.

#### پیشنهادها

با توجه به نتایج این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که همچنین نتایج این تحقیق می‌تواند برای بهبود وضعیت مقاومت ذهنی و انعطاف‌پذیری رفتاری کارکنان سازمان‌ها کاربرد داشته باشد که این مساله در زمینه شکل‌گیری و بروز تاب‌آوری مساله مهم و کلیدی است. به عبارتی ماهیت شرکت در فعالیت‌های تفریحی ورزشی سبب می‌شود تا شرایط جهت ارتقا و بهبود تاب‌آوری در میان کارکنان سازمان‌ها فراهم شود.

مهارت‌های اجتماعی بالاتری جهت مدیریت تونایی‌های شغلی خود با معیارهای جدید دارند (۱۴).

در همین راستا نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که فعالیت‌های ورزشی می‌تواند تنش‌های روحی، احساس خستگی و فرسودگی شغلی را کاهش دهد و با افزایش بهزیستی ذهنی و کاهش آسیب‌های روانشناختی موجب بهبود تاب‌آوری گردد (۹). با توجه به نتایج این تحقیق چنین استنباط می‌شود که فعالیت بدنی می‌تواند با ایجاد میانجی‌های عصبی و سازگاری‌های روانشناختی موجب افزایش آستانه تحمل و کنترل شرایط محیطی و افزایش سطح تاب‌آوری در فرد شود. سطوح بالای تاب‌آوری به فرد کمک می‌کند تا با استفاده از عواطف و هیجان‌های مثبت، از تجربه‌های نامطلوب عبور کرده و به وضعیت مطلوب دست پیدا کند (۱). افزایش تاب‌آوری به کمک سازگاری‌های ناشی از فعالیت بدنی به افراد این توانایی را می‌دهد تا بدون آسیب با مشکلات و ناملازمات زندگی و شغلی روبرو شوند و حتی این موقعیت‌ها را فرصتی برای ارتقا و رشد شخصیت خود مورد استفاده قرار دهند که این امر می‌تواند راهکاری مدیریتی برای عبور از شرایط بحرانی پاندمی کرونا و ویروس برای سازمان‌ها باشد (۱۷). همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که فعالیت بدنی در زمان شیوع کرونا و ویروس با کیفیت زندگی کاری کارکنان پیام‌نور رابطه مستقیم و معنیداری دارد. که در بین جمعیت اروپا، شمال آفریقا، آسیای غربی و قاره آمریکا در طول بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ شیوه زندگی کم‌تحرك از ۵ به ۸ ساعت در روز به دلیل افزایش استفاده از رسانه‌های اجتماعی، به علت محدودیت‌های ناشی از کرونا افزایش می‌یابد، این امر می‌تواند کیفیت زندگی کاری افراد را کاهش دهد. این در حالی است که سازمان جهانی بهداشت پیشنهاد می‌کند افراد باید برای بهبود کیفیت زندگی و سلامتی خود در زمان شیوع کرونا و قرنطینه خانگی از ۱۵۰ دقیقه فعالیت بدنی متوسط یا ۷۵ دقیقه فعالیت بدنی با شدت شدید در هفته برخوردار شوند (۱۰). مطالعات گذشته نیز نشان می‌دهند که فعالیت بدنی می‌تواند از طریق میانجی‌های روانشناختی یا مکانیزم‌های فیزیولوژیک موجب بهبود کیفیت زندگی



Yamanouchi Y. Personal lifestyle as a resource for work engagement. *J Occup Health*. 2017;59(1):17-23.

11. Zhang SX, Wang Y, Rauch A, Wei F. Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak. *Psychiatry Res*. 2020;288:112958.

12. Olsson LA, Hurtig-Wennlöf A, Nilsson TK. Subjective well-being in Swedish active seniors and its relationship with physical activity and commonly available biomarkers. *Clin Interv Aging*. 2014;9:1233-9.

13. Blom EE, Aadland E, Skrove GK, Solbraa AK, Oldervoll LM. Health-related quality of life and intensity-specific physical activity in high-risk adults attending a behavior change service within primary care. *PLoS One*. 2019;14(12):e0226613.

14. van Berkel J, Proper KI, van Dam A, Boot CR, Bongers PM, van der Beek AJ. An exploratory study of associations of physical activity with mental health and work engagement. *BMC Public Health*. 2013;13:558.

15. Kim J, Im JS, Choi YH. Objectively measured sedentary behavior and moderate-to-vigorous physical activity on the health-related quality of life in US adults: The National Health and Nutrition Examination Survey 2003-2006. *Qual Life Res*. 2017;26(5):1315-1326.

16. Chastin SF, Mandrichenko O, Helbostadt JL, Skelton DA. Associations between objectively-measured sedentary behaviour and physical activity with bone mineral density in adults and older adults, the NHANES study. *Bone*. 2014;64:254-62.

17. Yang L, Hu L, Hipp JA, Imm KR, Schutte R, Stubbs B, Colditz GA, Smith L. Cross-sectional associations of active transport, employment status and objectively measured physical activity: analyses from the National Health and Nutrition Examination Survey. *J Epidemiol Community Health*. 2018;72(9):764-769.

## نتیجه گیری

با توجه به نتایج این تحقیق شرکت در فعالیتهای تفریحی ورزشی سبب می شود تا علاوه بر فواید جسمانی، فواید روانی بسیاری نیز برای افراد ایجاد شود. همچنین فعالیتهای تفریحی ورزشی به واسطه بهبود شاخص های روحی و روانی در افراد سبب می شود تا آنها را جهت مقابله با مشکلات موجود مقاومتر نماید.

## References

1. Michishita R, Jiang Y, Ariyoshi D, Yoshida M, Moriyama H, Obata Y, Nagata M, Nagata T, Mori K, Yamato H. The Introduction of an Active Rest Program by Workplace Units Improved the Workplace Vigor and Presenteeism Among Workers: A Randomized Controlled Trial. *J Occup Environ Med*. 2017;59(12):1140-1147.

2. Munir F, Houdmont J, Clemes S, Wilson K, Kerr R, Addley K. Work engagement and its association with occupational sitting time: results from the Stormont study. *BMC public health*. 2015;15(1):1-12.

3. Ablett JR, Jones RS. Resilience and well-being in palliative care staff: a qualitative study of hospice nurses' experience of work. *Psychooncology*. 2007;16(8):733-40.

4. Ho FKW, Louie LHT, Chow CB, Wong WHS, Ip P. Physical activity improves mental health through resilience in Hong Kong Chinese adolescents. *BMC pediatrics*. 2015;15(1):1-9.

5. Hart PL, Brannan JD, De Chesnay M. Resilience in nurses: an integrative review. *J Nurs Manag*. 2014;22(6):720-34.

6. Ishii K, Shibata A, Oka K. Work Engagement, Productivity, and Self-Reported Work-Related Sedentary Behavior Among Japanese Adults: A Cross-Sectional Study. *J Occup Environ Med*. 2018;60(4):e173-e177.

7. Li W, Yang Y, Liu ZH, Zhao YJ, Zhang Q, Zhang L, et al. Progression of Mental Health Services during the COVID-19 Outbreak in China. *Int J Biol Sci*. 2020;16(10):1732-1738.

8. Liu JJ, Bao Y, Huang X, Shi J, Lu L. Mental health considerations for children quarantined because of COVID-19. *Lancet Child Adolesc Health*. 2020;4(5):347-349.

9. Jindo T, Kai Y, Kitano N, Tsunoda K, Nagamatsu T, Arai T. Relationship of workplace exercise with work engagement and psychological distress in employees: A cross-sectional study from the MYLS study. *Prev Med Rep*. 2019;17:101030.

10. Nishi D, Suzuki Y, Nishida J, Mishima K,