

Development of a structural model of the influence of leisure time of retired professors returning to work in Central Province universities with an emphasis on physical activity on the intention to leave the job through job burnout

Sohail Iqbalizadeh^{a*}, Sadaf naghsh javaheri^b

^a PhD student in public administration, Islamic Azad University, Research Sciences Unit (Tehran)

^b PhD student in public administration, Islamic Azad University, Research Sciences Unit (Tehran)

Original Article

Use your device to scan and read the article online



Citation: Iqbalizadeh S, naghsh javaheri S. Development of a structural model of the influence of leisure time of retired professors returning to work in Central Province universities with an emphasis on physical activity on the intention to leave the job through job burnout. 2024; 1(1): 35-46.

 <https://10.61186/paaj.1.1.35>

KEYWORDS

leisure time
physical activity
turnover intentions
job burnout

ABSTRACT

Background and purpose: Sports and physical activity, as important factors in the leisure time of retired people, play a crucial role in maintaining their physical and mental health, which, as a result, can lead to improved working conditions. Therefore, the purpose of this research is to investigate the effect of leisure time, with an emphasis on physical activity, on job burnout and intention to leave among retired professors who have returned to work at universities in the central province.

Materials and methods: This research is practical in terms of its purpose and causal in terms of its nature and method. The statistical population of this research consists of 320 people, and the sample size, according to Cochran's formula, is 174 retired professors who were invited to work in the universities of the Central Province. The survey method and questionnaire tool have been used to collect research data. The Godin and Shephard questionnaire for leisure time physical activity, the Rais and Xantanopoulos questionnaire for job burnout, and the Sishore questionnaire for intention to leave the job were used. The validity of these questionnaires was approved by university professors. The reliability of the questionnaires was also confirmed, as the Cronbach's alpha value for each variable was above 0.7.

Results: The research findings indicate that leisure time physical activity has a negative effect on job burnout. job burnout has a positive effect on the intention to leave the job and leisure time physical activity has a negative effect on the intention to leave the job through job burnout.

Conclusion: Universities should establish a program to reduce age-related burnout by encouraging retired professors to participate in leisure activities, physical activities, and sports. This will make them less likely to consider leaving their jobs and universities, which will allow these experienced professors to continue contributing to the advancement of science and the education of students.

Background and purpose

When employees leave an organization voluntarily or involuntarily, the impact can be significant (1). Leaving an organization by human resources can be caused by one or more different factors such as job burnout (5). Burnout is a state of physical or emotional exhaustion that can also include a sense of reduced success and loss of personal identity (14). Physical activity is known as one of the coping mechanisms to reduce the effects of burnout (16). By reviewing the results of past researches, we can conclude that leisure time emphasizing physical activity can reduce job burnout (16, 17 & 22). It is assumed that if the retired professors invited to work do physical activity, job burnout will appear less in them. Therefore, the main purpose of the research is to investigate the development of a structural model of the influence of leisure time on the

* Corresponding author. Tel.: 02177827604

E-mail address: soheil7012@gmail.com

DOI: <https://10.61186/paaj.1.1.35>

Received: Dec. 18, 2023; Received in revised form: Sep. 28, 2024; Accepted: Sep. 29, 2024

Original Article

©Author



return to work of retired professors of Central Province universities, emphasizing physical activity on the intention to leave the job through job burnout.

Materials and Methods

This research is practical in terms of its purpose, and it is a causal research in terms of its nature and method. The statistical population of this research is 320 people and the sample size according to Cochran's formula is 174 retired professors who were invited to work in the universities of Central Province. Survey method and questionnaire tool have been used to collect research data. Godin and Shephard questionnaire for leisure time physical activity, Rais and Xantopoulos questionnaire for job burnout, and Sishore questionnaire for intention to leave the job were used and it was approved by university professors, hence the validity. The research questionnaires have been approved. Also, because the value of Cronbach's alpha for each variable was above 0.7, the reliability of the questionnaire was also confirmed.

First, retired professors returning to work were identified with the help of recruitment departments of Central Province universities. Communication was established with the professors of the statistical community through the education departments of the faculties. After obtaining consent to participate in the current research, 200 questionnaires were distributed in person among the mentioned professors of Central Province universities, and finally 174 healthy questionnaires were used as samples.

Findings

The research findings indicate that leisure time physical activity has a negative effect on job burnout (t-statistic equal to -2.24 and path coefficient -0.25). Job burnout has a positive effect on the intention to leave the job (t-statistic equal to 4.53 and path coefficient 0.63) and leisure time physical activity has a negative effect on the intention to leave the job through job burnout. (Sobel test value -2.57)

Discussion and Conclusion

Universities should establish a program to reduce age-related burnout by encouraging retired professors to participate in leisure activities, physical activities and sports. This will make them less likely to consider leaving their jobs and universities, which will allow these experienced professors to continue contributing to the advancement of science and the education of students.

Keywords

Leisure time, physical activity, turnover intentions, job burnout

Ethical Considerations

The results of present research showed that when retired professors who invited to the work, engage in physical activity during their free time, they actually perform an activity with the aim of improving health and performance during sports, recreation, or any other time other than physical activity related to work, household chores, or transportation. They give that it makes free time enjoyable and useful, and this can increase the mental health and strength of the individual's spirit at work, and creates diversity for retired professors, and finally reduces the intensity of burnout in the job. All ethical principles are considered in this article. The participants were informed about the purpose of the research and its implementation steps. They were also assured of the confidentiality of their information and could leave the study at any time and the results of the study would be made available to them if they wished. Written consent was obtained from the participants.

Funding

This research has not received any financial support from government, public, commercial or non-profit sector financial organizations.

Acknowledgments

We would like to thank the retired professors working in the universities of Central Province.



فعالیت بدنی و سالمندی

تدوین مدل ساختاری تأثیر اوقات فراغت اساتید بازنشسته بازگشت به کار دانشگاه‌های استان مرکزی با تأکید بر فعالیت بدنی بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی

سهیل اقبالی زاده^{الف*}، صدف نقش جواهری^ب

^{الف} دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات (تهران)

^ب دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات (تهران)

واژگان کلیدی	چکیده
فعالیت بدنی اوقات فراغت قصد ترک شغل فرسودگی شغلی	<p>زمینه و هدف: ورزش و فعالیت بدنی به عنوان عامل مهم در گذران اوقات فراغت افراد بازنشسته، نقش بسیار مهمی در حفظ سلامت جسمانی و روانی آنان داشته و در نتیجه بهبود شرایط کاری را در پی خواهد داشت. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر اوقات فراغت اساتید بازنشسته بازگشت به کار دانشگاه‌های استان مرکزی با تأکید بر فعالیت بدنی بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی است.</p> <p>مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از لحاظ ماهیت و روش یک پژوهش علی است. جامعه آماری این پژوهش به تعداد ۳۲۰ نفر و حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۱۷۴ نفر از اساتید بازنشسته مجدد دعوت به کار شده در دانشگاه‌های استان مرکزی است. از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش استفاده شده است. برای فعالیت بدنی اوقات فراغت از پرسشنامه گودین و شپرد، برای فرسودگی شغلی از پرسشنامه رییس و زانتانپولو و برای قصد ترک شغل از پرسشنامه سیشور استفاده شده است.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که فعالیت بدنی اوقات فراغت بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد و فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد. فعالیت بدنی اوقات فراغت بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد.</p> <p>نتیجه‌گیری: می‌بایست برنامه‌ای از سوی دانشگاه‌ها تنظیم گردد تا با مشارکت فعال اساتید بازنشسته در فعالیت‌های اوقات فراغت و فعالیت‌های بدنی و ورزشی، فرسودگی شغلی مرتبط با سن را کاهش دهد و آنان کمتر به فکر ترک شغل و دانشگاه‌ها باشند. از این رو می‌توان از حضور ارزشمند این اساتید با سابقه نهایت بهره در راستای علم و پیشرفت دانشجویان برد.</p>
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۲۷	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۷/۷	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۷/۸	

مقدمه

هنگامی که کارکنان به صورت داوطلبانه یا غیرارادی، یک سازمان را ترک می‌کنند، تأثیر آن می‌تواند قابل توجه باشد (۱). قصد ترک شغل مستقیماً با افزایش هزینه‌های استخدام و آموزش کارکنان مرتبط است (۲). قصد ماندن، به تمایل آگاهانه و عمدی کارکنان برای ماندن در سازمان اشاره دارد (۳). قصد ترک، یک تمایل آگاهانه و عمدی برای ترک سازمان در آینده نزدیک در نظر گرفته می‌شود (۴). ترک یک سازمان توسط نیروی انسانی می‌تواند ناشی از یک یا چند عامل مختلف اثرگذار بر تصمیم افراد باشد (۵).

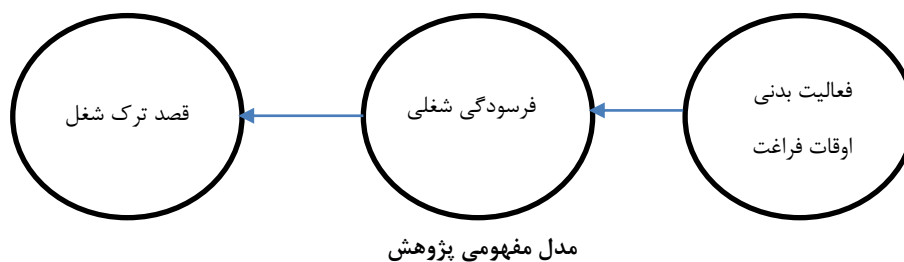
در مراکز آموزشی به ویژه دانشگاه‌ها، توجه به منابع انسانی برای ارتقا و توسعه آموزش لازم و ضروری است. یک استاد خوب با داشتن ویژگی‌های مناسب و مطلوب نقش مهمی در افزایش ارتقا و اعتبار دانشگاه دارد. عوامل زیادی در کیفیت تدریس اساتید نقش دارند. از جمله این عوامل می‌توان به فرسودگی شغلی اشاره کرد. متغیری که عدم توجه به آن باعث هدر رفتن نیرو و در نتیجه آموزش نامناسب دانشجویان می‌شود و حاصل آن تربیت نیروی ناکارآمد خواهد بود (۶). فرسودگی شغلی به عنوان یک عامل مهم مؤثر بر بهره‌وری، تعهد و قصد ترک شغل هست که عملکرد و هزینه‌های سازمان را مختل می‌کند (۷).

۸، ۹، ۱۰ و ۱۱). به عنوان مثال میرزایی و همکاران نشان دادند فرسودگی شغلی می‌تواند بر قصد ترک شغل مؤثر باشد (۱۲). وانگ و همکاران نیز اثبات کردند که فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر معنی‌داری دارد (۱۳). فرسودگی شغلی حالتی از خستگی فیزیکی یا احساسی است که همچنین می‌تواند شامل احساس کاهش موفقیت و از دست دادن هویت شخصی باشد (۱۴). مسائل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش حس موفقیت شخصی مشخصه‌هایی از فرسودگی شغلی فرض شده‌اند (۱۵). میزان فرسودگی شغلی در مطالعات کشورهای مختلف به صورت گوناگونی گزارش شده است. در همین راستا پژوهش انجام‌شده در استرالیا درجه بالایی از اضطراب و استرس در اساتیدی که هم‌زمان هر دو مسؤلیت آموزشی و پژوهشی را گزارش کرد و اظهار داشت که آن اساتید بیش از حد تحت فشار هستند (۶).

فعالیت بدنی یکی از مکانیسم‌های مقابله‌ای است که برای کاهش اثرات استرس و فرسودگی شغلی شناخته شده است (۱۶). افزایش فعالیت بدنی به طور پیوسته با بهبود رفاه و ادراک کمتر استرس شغلی مرتبط است. فعالیت در اوقات فراغت به‌عنوان ورزش و سرگرمی‌های فعال بدنی تعریف می‌شود (۱۷). فعالیت بدنی اوقات فراغت می‌تواند یک برنامه ساختاریافته، مشارکت در ورزش یا کارهای سبک زندگی باشد. مجموعه وسیعی از پژوهش‌ها نشان داده است که فعالیت بدنی به‌طور مثبت بر رفاه ذهنی فرد از نظر شادی کلی و رضایت از زندگی (۱۸) و به‌ویژه کاهش فرسودگی تأثیر می‌گذارد (۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲). به عنوان مثال محمدی و همکاران با بررسی اوقات فراغت معلمان شهر یزد اثر فعالیت‌های ورزشی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی را تأکید کردند (۱۸). همچنین کاکونو و همکاران^۱ رابطه معنی‌داری بین عدم فعالیت بدنی با فرسودگی شغلی به دست آوردند (۲۳). به نظر می‌رسد بر اساس این پژوهش‌ها می‌توان چنین بیان داشت که فعالیت بدنی مبتنی بر اوقات فراغت لذت‌بخش و مفید و باعث بالا رفتن روحیه می‌شود. این وضعیت می‌تواند شدت فرسودگی در شغل را کاهش دهد. از طرف دیگر هم‌راستا با پژوهش‌های پیشتر ذکرشده در این زمینه (۷، ۱۲، ۸، ۱۰ و ۱۱) نشان داده شده است که فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر دارد. زمانی که افراد در محیط کاری احساس فرسودگی شغلی کنند نسبت به آن محیط دل‌سرد می‌شود. لذا محتمل خواهد بود که قصد ترک شغل کنند. با مرور نتایج پژوهش‌های گذشته می‌توان نتیجه گرفت که اوقات فراغت با تأکید بر فعالیت بدنی می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد و در ادامه ممکن است کاهش فرسودگی شغلی منجر به کاهش قصد ترک شغل گردد.

ترک شغل اساتید بازنشسته به دانشگاه ضرر جبران‌ناپذیری وارد می‌کند چراکه دانشگاه از حضور اساتید باتجربه که سالیان سال عمر خود را در راه علم گذاشته‌اند بی‌بهره خواهند ماند. اولین گام در پیشگیری از ترک شغل، جلوگیری از نیت و قصد جابه‌جایی و ترک شغل این اساتید است. ترک شغل اساتید بازنشسته موجب آن شده که جایگزین کردن اساتید دیگر برای دانشگاه پرهزینه و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. اساتید بازنشسته به دلیل شرایط سنی و سالیان مدید فعالیت در حوزه تدریس دچار فرسودگی می‌شوند. این اساتید هنگامی که بعد از بازنشستگی مجدد دعوت به کار می‌شوند احتمالاً مثل گذشته که جوان‌تر بودند توانایی انجام امور را نخواهند داشت. شاغلین در این حیطة، علاوه بر آن، خستگی سالیان مدید خدمت را هم با خود به همراه دارند. در این شرایط احتمالاً فشار روانی بر اساتید بازنشسته وارد می‌شود که برای آنان فرسودگی شغلی را رقم خواهد زد تا جایی که قادر به ادامه فعالیت نخواهند بود و ترجیح می‌دهند دانشگاه‌ها را ترک کنند. حال فرض بر این است که اگر این اساتید بازنشسته در اوقات فراغت به فعالیت بدنی بپردازند این فرسودگی شغلی کمتر در آن‌ها نمود پیدا می‌کند یا دیرتر به سراغ آن‌ها می‌آید. لذا این اساتید بیشتر می‌توانند در دانشگاه‌ها به امر تدریس بپردازند و دیرتر دانشگاه‌ها را ترک کنند. مجموعه دانشگاه نیز می‌تواند از حضور اساتید بازنشسته و باتجربه بهره بیشتری ببرد. به طور خلاصه فرضیه پژوهش حاضر به این صورت است که اساتید بازنشسته‌ای که تحت فعالیت بدنی در اوقات فراغت قرار می‌گیرند، احتمالاً کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و سالیان متمدای بیشتری در دانشگاه‌ها حضور خواهند داشت. لذا هدف اصلی پژوهش بررسی تدوین مدل ساختاری تأثیر اوقات فراغت اساتید بازنشسته بازگشت به کار دانشگاه‌های استان مرکزی با تأکید بر فعالیت بدنی بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی است. لذا با توجه به مطالب بیان‌شده مدل مفهومی زیر و فرضیات آورده شده است.

¹ Ccuno et al



فعالیت بدنی اوقات فراغت بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.
 فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر دارد.
 فعالیت بدنی اوقات فراغت بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

روش‌شناسی

طرح پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود. از نظر ماهیت جز پژوهش‌های علی است. از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش اساتید بازنشسته بازگشت به کار دانشگاه‌های استان مرکزی به تعداد ۳۲۰ نفر بود. طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۱۷۴ نفر از اساتید بازنشسته بازگشت به کار دانشگاه‌های استان مرکزی به دست آمد. روش نمونه‌گیری از نوع در دسترس بود.

ابزار اندازه‌گیری

برای متغیر فعالیت بدنی اوقات فراغت از پرسشنامه ۳ سؤالی گودین و شفر (۲۴)، برای متغیر فرسودگی شغلی از پرسشنامه ۱۶ سؤالی رییس و زانتانپولو (۲۵) و برای متغیر قصد ترک شغل از پرسشنامه ۴ سؤالی سیشور (۲۶) استفاده شد و به تأیید اساتید دانشگاهی رسیده است. از این رو روایی پرسشنامه‌های پژوهش مورد تأیید بود. آلفای کرونباخ برای هر متغیر و همچنین کل سؤالات بالای ۰/۷ است بود که نشان از تأیید پایایی پرسشنامه‌ها دارد (جدول ۱).

روش اجرا

ابتدا به کمک ادارات کارگزینی دانشگاه‌های استان مرکزی اساتید بازنشسته بازگشت به کار شناسایی شدند. از طریق ادارات آموزش دانشکده‌ها با اساتید جامعه آماری ارتباط برقرار شد. پس از کسب رضایت به منظور شرکت در پژوهش حاضر تعداد ۲۰۰ پرسشنامه به صورت حضوری بین اساتید مذکور دانشگاه‌های استان مرکزی پخش شد و در نهایت ۱۷۴ پرسشنامه سالم به عنوان نمونه، مورد استفاده قرار گرفت.

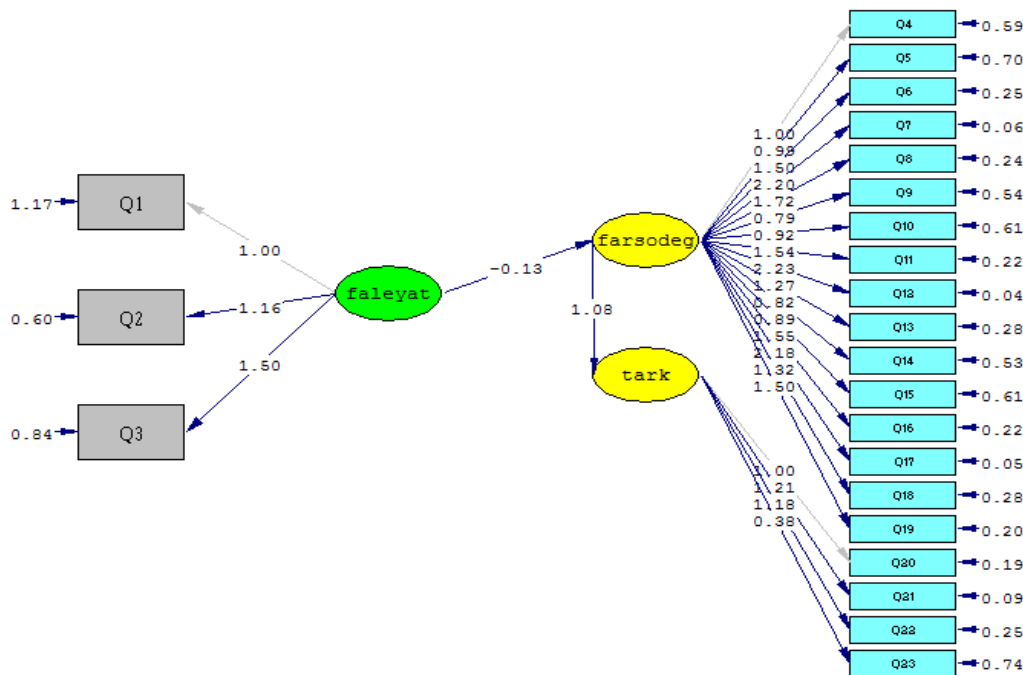
روش‌های تحلیل داده‌ها

از آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و از آزمون معادلات ساختاری و فرمول سوئل جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ و لیزرل در سطح معنی‌دار $P < 0.05$ انجام شد.

نتایج

جدول ۱. پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ
فعالیت بدنی اوقات فراغت	۰/۷۵۶
فرسودگی شغلی	۰/۸۲۷
قصد ترک شغل	۰/۷۶۲
کل سؤالات	۰/۷۱۹



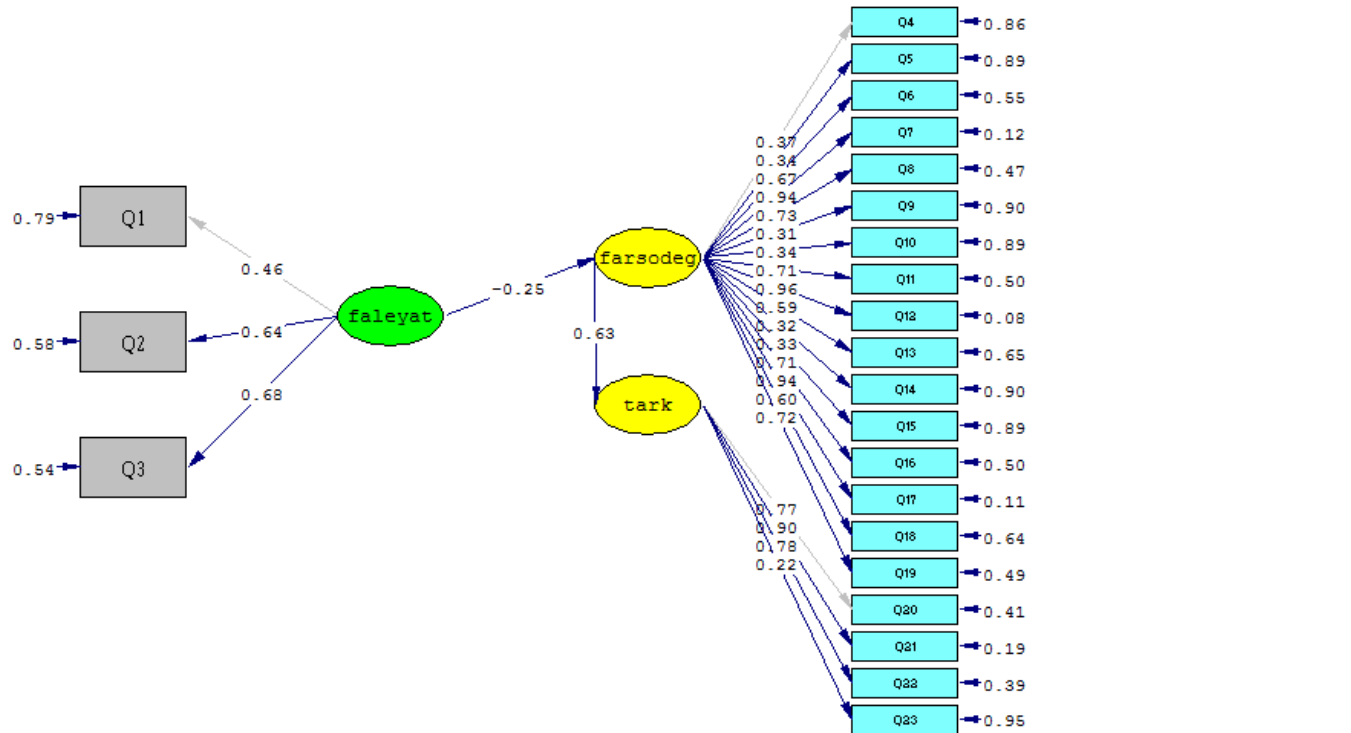
Chi-Square=292.79, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.084

نمودار ۱- معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده‌شده

نتایج آزمون معادلات ساختاری برای بررسی ارتباط بین فعالیت بدنی نشان داد آماره t برابر با $(-2/24)$ بود و این مقدار در بازه بی‌معنی $(1/96, -1/96)$ قرار ندارد و ضریب مسیر $0/25-$ است (جدول ۲)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فعالیت بدنی اوقات فراغت بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد.

جدول ۲- نتایج تأثیر فعالیت بدنی اوقات فراغت بر فرسودگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
فعالیت بدنی اوقات فراغت	فرسودگی شغلی	-۰/۲۵	-۲/۲۴	-۲/۲۴ > -۱/۹۶	تأیید



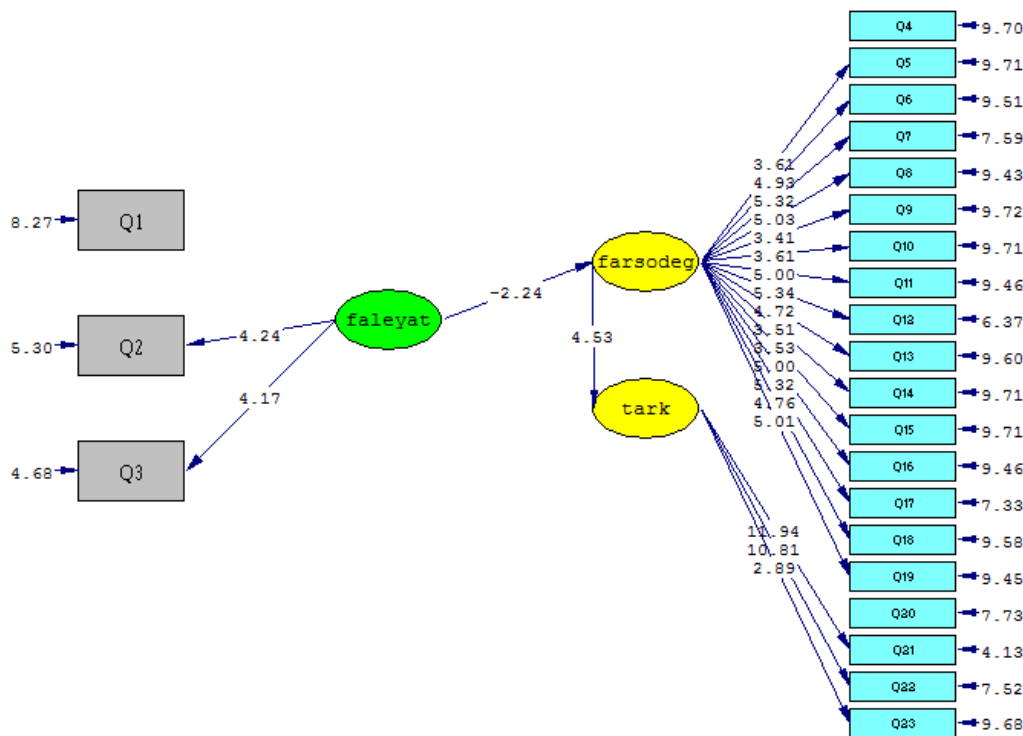
Chi-Square=292.79, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.084

نمودار ۲- معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد

همچنین در بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد آماره t برابر با (۴/۵۳) بود و این مقدار در بازه بی معنی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد و ضریب مسیر ۰/۶۳ است (جدول ۳)؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد.

جدول ۳- بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
فرسودگی شغلی	قصد ترک شغل	۰/۶۳	۴/۵۳	۴/۵۳ > ۱/۹۶	تأیید



Chi-Square=292.79, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.084

نمودار ۳- محاسبات آماره تی

برای بررسی تأثیر فعالیت بدنی اوقات فراغت بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی از آزمون سوبل استفاده شد. اگر مقدار آماره آزمون به دست آمده از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده این است که تأثیر میانجی در این فرضیه اثبات می‌شود. فرمول محاسبه آزمون سوبل به قرار زیر است (رابطه ۱):

که در فرمول زیر ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی (a) برابر است با ۰/۱۳، ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته (b) برابر است با ۱/۰۸، خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و میانجی (S_a) برابر است با ۰/۰۵ و خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و وابسته (S_b) برابر است با ۰/۰۶ می‌باشد.

(۱)

$$Z - Value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

$$-2/57 = \frac{-0.13 * 1.08}{\sqrt{(1.08^2 * 0.05^2) + (-0.13^2 * 0.06^2) + (0.05^2 * 0.06^2)}}$$

با توجه به مقدار Z-Value که برابر ۲/۵۷- می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که فعالیت بدنی اوقات فراغت بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

ورزش و فعالیت بدنی به‌عنوان عامل مهم در گذران اوقات فراغت افراد بازنشسته، نقش بسیار مهمی در متغیرهای سلامت جسمانی و روانی دارد و در نتیجه احتمال بهبود شرایط کاری را در پی خواهد داشت. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر اوقات

فراغت اساتید بازنشسته بازگشت به کار دانشگاه‌های استان مرکزی با تأکید بر فعالیت بدنی بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی است.

نتایج آماری پژوهش نشان داد که فعالیت بدنی اوقات فراغت بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های محمدی و همکاران (۱۸)، معرفت و همکاران (۱۷)، صدی و همکاران (۱۶)، کاکونو و همکاران (۲۳)، بالاتونی و همکاران (۱۹)، مرعشیان و همکاران (۲۰)،OLF و همکاران (۲۱) و سان و همکاران (۲۲) هم‌راستا بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد زمانی که اساتید بازنشسته در اوقات فراغت خود به فعالیت بدنی بپردازند در واقع فعالیتی را با هدف بهبود سلامتی و عملکرد هنگام ورزش، تفریح یا هر زمان دیگر به غیر از فعالیت بدنی مرتبط با شغل، امور خانگی یا حمل و نقل انجام می‌دهند که اوقات فراغت را لذت‌بخش و مفید می‌سازد و این می‌تواند سلامت روان و قدرت روحیه فرد را در کار بالا ببرد و تنوع برای اساتید بازنشسته ایجاد می‌کند و در نهایت شدت فرسودگی در شغل را بکاهد. ورزش به‌عنوان یک عامل مهم جهت سلامتی و روح شاغلین است و باید کوشید تا برنامه‌های تربیت‌بدنی و ورزش را در برنامه‌های روزانه انسان قرار داد تا زندگی توأم با سلامتی و نشاط داشته ایجاد شود. تربیت‌بدنی و ورزش در ساختن جسم و روح انسان اهمیت دارد. ورزش بهترین، مؤثرترین و مهم‌ترین ابزار غنی کردن اوقات فراغت است و می‌تواند ابزار مفیدی در مقابله با خستگی‌های شغلی مختلف باشد.

نتایج آماری پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های میرزایی و همکاران (۱۲)، قراخانی و زعفرانچی (۸)، بیکور (۷)، احمد و همکاران (۹)، وانگ و همکاران (۱۳) و ران و همکاران (۱۰) هم‌راستا است. چنین به نظر می‌رسد زمانی که اساتید بازنشسته احساس فرسودگی شغلی در کار کنند در واقع انرژی و نشاط کمی در محیط کاری دارند و احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام وظایف شغلی خواهند داشت. از این رو احتمالاً نسبت به محیط کاری دلسرد می‌شوند و قصد ترک دانشگاه را خواهند کرد. فرسودگی شغلی واکنشی به فشار شغلی طولانی‌مدت یا مزمن است که اساتید بازنشسته به دلیل شرایط سنی و مدت حضور در دانشگاه بسیار احساس می‌کنند که ممکن است حس خستگی شدید در آنان ایجاد شده و احساس کاهش توانایی در کارشان کنند. این امر در نهایت منجر به این خواهد شد که تصمیم به ترک دانشگاه بگیرند.

همچنین نتایج آماری پژوهش نشان داد که فعالیت بدنی اوقات فراغت بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. این یافته نشان می‌دهد که ورزش به‌عنوان یکی از فعالیت‌های فراغتی از نوع فعال، نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ و ارتقای سلامت جسمی و روحی اساتید بازنشسته دارد، می‌تواند فرسودگی شغلی را بهبود بخشد و آنان احساس خستگی مفرط جسمی و روحی کمتری در شغل احساس خواهند کرد. لذا با وجود چنین فعالیتی کمتر به فکر ترک شغل خواهند افتاد.

با توجه به پژوهش صورت گرفته محققین آتی می‌توانند بررسی تأثیر اوقات فراغت اساتید بازنشسته دانشگاه با تأکید بر فعالیت بدنی بر قصد ترک شغل از طریق خستگی مزمن، سلامت روانی و فیزیکی و روحیه کاری بپردازند. پیشنهاد می‌گردد نسبت به نحوه گذران اوقات فراغت اساتید بازنشسته توجه بیشتری صورت گیرد. تورهای تفریحی یک‌روزه، جلسات هم‌اندیشی، خاطره‌گویی، استفاده از تجربیات سالمندان در موضوعات مختلف از جمله فعالیت‌هایی است که می‌توان در برنامه اوقات فراغت اساتید بازنشسته گنجاند. پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ریزی ورزش ۳ جلسه در هفته و یا حتی روزانه در اوقات فراغت و انگیزاننده‌های مشارکت در ورزش برای اساتید بازنشسته فراهم گردد تا گام مهمی در پیشگیری از فرسودگی شغلی برداشته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود به تأثیر مشارکت ورزشی گروهی از اساتید بازنشسته دانشگاه در خود دانشگاه با تأکید بر فعالیت بدنی بر قصد ترک شغل از طریق تقویت روحیه بپردازند.

مراجع

1. Ho NTT, Hoang HT, Seet P.-S, Jones J. Navigating repatriation: factors influencing turnover intentions of self-initiated repatriates in emerging economies. *International Journal of Manpower*. 2023;5(1):128-152.
2. Liu Z., Wong H. Linking authentic leadership and employee turnover intention: the influences of sense of calling and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*. 2023;44(5):29-38.

3. Patrick WS, Thakur M, Jha JK. Attachment and attractiveness towards organizations: reinforcing the intention to stay amidst the "great resignation". *Evidence-Based HRM*. 2023;12(3):502-516.
4. Ghasemy M, Yuan K.-H. Lecturers' turnover intention and intention to remain with the organization: a dynamic cross-lagged panel model estimation using the PLSe2 method". *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2023;21(4):93-106.
5. Nguyen TD, Nguyen TT, Nguyen PC. Job embeddedness and turnover intention in the public sector: the role of life satisfaction and ethical leadership. *International Journal of Public Sector Management*. 2023;36(4):463-479.
6. Pejman Thani M, Mohebi N, Etisam F, Sohrabpour A, Fatehi F. Job burnout, depression and anxiety in faculty members of one of the teaching hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*. 2018;20(28):408-418 (In Persian).
7. Baquer A. Hotel Employees' Burnout and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Financial Well-Being in a Moderation Mediation Model. *Behav Sci*. 2023;13(2):35-49.
8. Krakhani D, Zafaranchi A. The effect of job burnout on employees' intention to leave the service, taking into account the mediating role of job satisfaction *Journal of Health and hygiene*. 2018;10(1):100-17. (In Persian).
9. Ahmad E, Jaber M, Albanna H. The relationship between job satisfaction and intention to quit a job: mediating factor job burnout. *Strategic Approach to Business Ecosystem and Organizational Development*. 2022;11(9):12-29.
10. Ran L, Chen X, Peng S. Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJOpen*. 2019;10(10):806-821.
11. Hämmig O. Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals – a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*. 2018;18(5):38-53.
12. Mirzaei V, Bahrami M., Akbari M. Investigating the effect of organizational bullying on the intention to leave the job with the role of mediator of job burnout and moderating behavior of forced citizenship. *Journal of Mashhad Medical School*. 2022;65(5):106-120. (In Persian).
13. Wang H, Jin Y, Wang D. Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice* 2020;21(12),412-431.
14. Aman-Ullah A, Aziz A, Ariza-Montes A, Han H. Workplace tele pressure and innovative work performance. A moderation mediation study through work-family conflicts and job burnout. *European Journal of Innovation Management*. 2023;14(2):1-9.
15. Xiao Q., Liang X. The impact of different components of HRM strength on employee burnout: a two-wave study. *Chinese Management Studies*. 2023;24(11):83-97.
16. Sadri S, Azad Feda S, Drodian A. the relationship between how to spend leisure time (with an emphasis on physical activity) and organizational culture and job burnout of the employees of Pakdasht Electricity Department. Tehran, 3rd National Sports and Education Conference Iranian body. 2016:1-8. (In Persian).
17. Marafet D, Farid Fathi A, Motahari M. examining how to spend free time and its relationship with Maragheh University students' academic burnout with an emphasis on physical activity. The 6th National Conference of Physical Education and Sports Sciences Students of Iran. 2018:1-20. (In Persian).
18. Mohammadi, K Tavakoli S, Ahmadi D. The leisure time of Shahrizd teachers with an emphasis on sports activities and its relationship with job burnout. Master's thesis. 2021:6-52. (In Persian).
19. Balatoni I, Szépné HV, Kiss T, Adamu UG, Szulc AM, Csernoch L. The importance of physical activity in preventing fatigue and burnout in healthcare workers. *Healthcare*. 2023;11:1801-1812.

20. Marashian S, Aljamali M, Khatibi I. The relationship between physical activity and job burnout in university of misan employees, Iraq. *Oncology and Radiotherapy*, 2023;17(10):82-97.
21. Wolff M, O'Connor P, Wilson M. Associations between occupational and leisure-time physical activity with employee stress, burnout and well-being among healthcare industry workers. *Am J Health Promot*. 2021;35(7):289-301.
22. Sane M, Devin H, Jafari R, Zohoorian Z. Relationship between physical activity and it's components with burnout in academic members of Daregaz Universities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012;46181-197.
23. Ccno J, Puri C, Milla Y. Physical inactivity is associated with job burnout in health professionals during the COVID-19 pandemic. *Risk Manag Healthc Policy*. 2023;16(5):52-68.
24. Godin G & Shephard RJ. A simple method to assess exercise behavior in the community. *Can J Appl Sport Sci*. 1985;10(3):141-146
25. Reis D, Xanthopoulou D & Tsaousis I. Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*. 2015;2: 8–18. burn.
26. Seashore (Ed.). *Assessing organizational change*. New York: John Wiley and Sons, 1983: 71-137.