

مدیریت ورزشی _ پاییز ۱۳۹۳
دوره ۶، شماره ۳، ص: ۴۴۳ - ۴۵۸
تاریخ دریافت: ۹۱ / ۱۰ / ۱۰
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۲ / ۲۸

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان

محمد رضا ارقند^{۱*}، محمد رضا اسمعیلی^۲، شعله خداده کاشی^۳

۱. کارشناس ارشد، آموزش و پرورش، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، تهران، ایران؛ ۲. استادیار، مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، تهران، ایران؛ ۳. استادیار، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی استان گیلان است. جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان تربیت بدنی استان گیلان (۶۱۷ نفر) تشکیل می‌دهند. نمونه آماری براساس جدول مورگان از سه قطب مرکزی، غرب و شرق (۲۸۷ نفر) استان گیلان انتخاب شدن. نتایج نشان داد که بین ابعاد تحلیل رفتگی شغلی و همچنین بین ابعاد سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی تفاوت معناداری وجود دارد و اولویت در تحلیل رفتگی مربوط به کاهش بازده عملکرد و در سرمایه اجتماعی مربوط به شهروندی سازمانی است. یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد و با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، تحلیل رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. همچنین ابعاد اعتماد بین فردی، اعتماد سازمانی و شهروندی سازمانی مهم‌ترین ابعاد در پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان به‌شمار می‌روند. در کل نتایج از این فرضیه حمایت می‌کند که سرمایه اجتماعی بر کاهش میزان تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی تأثیر معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی

اعتماد بین فردی، اعتماد سازمانی، تحلیل رفتگی، سرمایه اجتماعی، شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند، لیکن در عصر حاضر مدیران برای توسعه، علاوه بر سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی، باید نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف دارند، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به‌طور بهینه امکان‌پذیر نیست. در سازمانی که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، سایر سرمایه‌ها ابتر می‌مانند و تلف می‌شوند. در اینکه «سرمایه انسانی»^۱ در موفقیت یک سازمان و یک ملت اهمیت راهبردی ویژه‌ای دارد تردیدی نیست، ولی این سرمایه زمانی از اولویت بالاتری برخوردار است که منسجم و یکپارچه شود و این یکپارچگی در سایه همبستگی، همکاری، تعاون و اعتماد متقابل به‌وجود می‌آید و در این صورت است که سرمایه انسانی به سرمایه اجتماعی مبدل می‌شود و این سرمایه است که سینرژی‌زاست. در غیر این صورت، سرمایه‌های انسانی حتی اگر در سازمان یا در کشور ماندگار شوند و فرار نکنند، به قول «رابینز»^۲ سینرژی منفی ایجاد می‌کنند (۲۰).

سازمان‌ها به‌عنوان ارکان اصلی اجتماعات کنونی، نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی باارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. از این‌رو به‌منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آنها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به‌وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد. به نظر پی‌یر بوردیو^۳ نیز سرمایه اجتماعی منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل شبکه‌های بادوام کم و بیش نهادینه‌شده، آشنایی و شناخت متقابل، یا به بیان دیگر عضویت در یک گروه است. شبکه‌ای که هریک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد (۴). سرمایه اجتماعی سازمانی، جزء مهم و بنیادین در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به‌مثابه واقعیتهای اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی سازمانی در واقع شناختی از سازمان ارائه می‌دهد و سرمایه اجتماعی سازمانی فزاینده تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع، توسعه سرمایه اجتماعی سازمانی، احساس هویت، تعهد و سلامت روانی فردی و کاری را تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را افزایش می‌دهد (۸).

-
1. Human Capital
 2. Robbins
 3. Bourdieu, Pier

یکی از عوامل سازمانی که ممکن است تحت تأثیر سرمایه اجتماعی قرار گیرد، تحلیل رفتگی کارکنان سازمان است. پانیز و آرنسون تحلیل رفتگی شغلی را سندروم خستگی فیزیکی و هیجانی می‌دانند که در نتیجه افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس علاقه به همکاران ایجاد می‌شود (۳۹). عوامل مؤثر در تحلیل رفتگی شغلی عبارتند از عوامل محیطی، فردی و سازمانی. از جمله عوامل سازمانی که به فرسودگی شغلی منجر می‌شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و انعطاف‌ناپذیر، عدم امنیت شغلی و فرصت‌های اندک برای ارتقا است (۱۱). از طرفی مرور یافته‌ها و پژوهش‌ها بیانگر تأثیر تحلیل رفتگی شغلی در کاهش کارایی نیروی انسانی است و از این رو بررسی عوامل مؤثر بر و متأثر از تحلیل رفتگی ضرورت پیدا می‌کند. لمبرت و هوگانوجیانگ (۲۰۱۰) گزارش کرده‌اند که فرسودگی شغلی، پاسخی منفی است که به وسیله محیط کاری به وجود می‌آید (۳۸). همچنین، ابتکار بالای فرد در شغلش موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود (۳۴). در پژوهشی دیگر زمینی و همکاران (۱۳۸۹) گزارش کردند که مشارکت بیشتر و رضایت شغلی کمترین میزان تحلیل رفتگی شغلی را به همراه دارد (۱۱).

اما در مورد عوامل اثرگذار بر تحلیل رفتگی شغلی از جمله سرمایه اجتماعی، سلامت روان‌شناختی، هوش هیجانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، جو سازمانی، خودکارآمدی، هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و حمایت شغلی پژوهش‌هایی انجام گرفته است که در زیر برخی از آنها بیان می‌شود. خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰) گزارش کردند که پرستاران زن شاغل در بیمارستان فرسودگی شغلی زیادی دارند و سرمایه اجتماعی (دو مؤلفه اعتماد و روحیه بخشش) نیز با فرسودگی شغلی رابطه معنادار دارند و بر آن تأثیر می‌گذارند (۷). بویاس^۱ و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی نشان دادند سرمایه اجتماعی در افراد مسن‌تر تأثیر بیشتری بر کاهش استرس شغلی دارد و با افزایش سن تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی و روابط موجود در آن بیشتر می‌شود که در نهایت به کاهش تحلیل رفتگی شغلی و فشار کاری این افراد می‌انجامد (۲۹). گچر^۲ و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که با افزایش مقدار سرمایه اجتماعی، میزان تحلیل رفتگی شغلی، و مشکلات روان‌شناختی و جسمانی افراد نیز کمتر می‌شود و رابطه منفی و معناداری بین سرمایه اجتماعی با تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد (۳۳). شهنازدوست و همکاران (۱۳۹۰) با بررسی ارتباط

1. Boyas
2. Gächter

فرسودگی و حمایت شغلی پرستاران، نشان دادند بین حمایت مسئولان و واماندگی عاطفی همبستگی معکوس وجود دارد (۱۴). دریلر^۱ و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند که کاهش خودکارامدی و کاهش سرمایه اجتماعی مهم‌ترین عوامل افزایش تخلیه عاطفی کارمندان است، این بدان معناست که سرمایه اجتماعی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بیمارستان‌ها ارتباط منفی و معناداری دارد. کووالسکی^۲ و همکاران (۲۰۱۰)، بویاس و وایند^۳ (۲۰۱۰)، پریس^۴ (۲۰۰۷)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۰)، زمینی و همکاران (۱۳۹۰)، اشرفی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۸۹)، عزیزی مقدم (۱۳۸۸)، پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸)، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۸)، اقدمی باهر و همکاران (۱۳۸۸)، پریس (۲۰۰۷)، بروکینز و همکاران^۵ (۲۰۰۷)، آهولا^۶ و همکاران (۲۰۰۷)، کرتوا، بودایووا^۷ (۲۰۰۷)، بست و همکاران (۲۰۰۵)، گریس و همکاران^۸ (۲۰۰۵)، کولانگلو^۹ (۲۰۰۴) و آنتونیو^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۰) نیز به بررسی تأثیر متغیر مختلف بر تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی در سازمان‌ها و ادارات مختلف پرداخته‌اند. آموزش و پرورش نیز در هر کشور مهم‌ترین سازمان آموزشی به‌شمار می‌رود که مسئولیت تربیت، پرورش و آموزش نسل‌های آینده یک کشور را بر عهده دارد و معلمان به‌عنوان کارکنان این سازمان در معرض آسیب‌های سازمانی زیادی قرار دارند که تحلیل رفتگی شغلی یکی از آسیب‌هاست. تحلیل رفتگی شغلی علاوه بر زندگی حرفه‌ای معلمان، زندگی شخصی و اجتماعی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. معلمان فرسوده نسبت به دیگران رفتار منفی پیدا می‌کنند، اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند و به سبب احساس بی‌کفایتی و کاهش توانایی در انجام دادن کارها تصمیم به ترک کار خود می‌گیرند (۴۳). فرسودگی شغلی سبب به‌وجود آمدن احساس ناامیدی، ناتوانی، بدگمانی، رنجش و شکست می‌شود. این واکنش‌های عصبی به افسردگی منجر می‌شوند. معلمان که بر اثر شغل و حرفه خود فرسوده شده‌اند، به‌طور مستقیم روی دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارند. در صورت تشخیص به‌موقع علائم و عوارض مخرب آن، قابل پیشگیری و درمان است. بنابراین تشخیص، پیشگیری و یافتن روش‌های مقابله

-
1. Driller
 2. Kowalski
 3. Boyas & Wind
 4. Price
 5. Brookings
 6. Ahola
 7. Keretova & Budaiova
 8. Gerits, Derksen & Verbruggen
 9. Colangelo
 10. Antoniou

و درمان آن لازم و ضروری است. با عنایت به این مسئله که برای توسعه هر کشوری تأمین سلامت روانی نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، در این میان آموزش و پرورش به‌عنوان رکن مهم توسعه‌یافتگی هر کشور جایگاه ویژه‌ای دارد. از طرفی از آنجا که معلمان تربیت بدنی نه تنها مسئول پرورش جسم دانش‌آموزان هستند و فعالیت‌های جسمانی و ورزشی را به دانش‌آموزان آموزش می‌دهند، پرورش روح و روان دانش‌آموزان را نیز در دستور کار دارند و دانش‌آموزان نیز در کلاس‌های تربیت بدنی تحت تأثیر فعالیت‌های بدنی، از لحاظ رفتاری و شخصیتی نیز شکل می‌گیرند. به همین سبب وظیفه معلمان تربیت بدنی بسی دشوارتر می‌شود و رفتارها و اعمال آنها می‌تواند شخصیت، رفتار و واکنش‌های متفاوتی را در دانش‌آموزان ایجاد کند. از این رو پژوهش حاضر در نظر دارد ضمن بررسی سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش، میزان فرسودگی شغلی کارکنان آن و رابطه بین این دو متغیر را بررسی کند.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان تربیت بدنی اداره آموزش و پرورش استان گیلان تشکیل می‌دهند. براساس اطلاعات و آمار ارائه‌شده توسط اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان، تعداد کل معلمان تربیت بدنی در دوره‌های راهنمایی و متوسطه آموزشگاه‌های استان ۶۱۷ نفر هستند که جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. نمونه آماری ۲۸۷ نفر از دبیران تربیت بدنی استان گیلان هستند که براساس جدول تصادفی مورگان از سه قطب (تقسیم‌بندی‌شده برای برگزاری مسابقات و دیگر فعالیت‌های اجرایی) مرکزی، غرب و شرق واحد تربیت بدنی اداره آموزش و پرورش شهرستان‌ها و مناطق استان گیلان انتخاب شدند و از هر قطب چندین شهرستان و مناطق به نسبت حضور جنسیت در جامعه و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای تصادفی انتخاب شد.

در این پژوهش از ۳ پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه ویژگی‌های فردی نمونه‌های پژوهش که شامل سن، جنسیت، سابقه کار، سابقه فعالیت ورزشی، تحصیلات و وضعیت تأهل است. همچنین پرسشنامه ۲۵ سؤالی تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۹۶)، به‌منظور ارزیابی جنبه‌های مختلف تحلیل رفتگی شامل فرسودگی عاطفی، عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی به‌کار گرفته شده است. در این بررسی تنها شدت تحلیل رفتگی بررسی شده و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی بررسی نشده است. این پرسشنامه براساس مقیاس هفت‌ارزشی لیکرتی از خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی شده است. از پرسشنامه استاندارد شده سرمایه اجتماعی که توسط خداداد (۱۳۸۹) در قالب چهار بعد شامل اعتماد

بین فردی، اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، مشارکت سازمانی تنظیم شده است نیز استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴۱ سؤال است و برای هر آیتام از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرتی از خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده می‌کند. روایی و اعتبار پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به شرح ذیل است. پرسشنامه تحلیل‌رفتگی مسلش (۱۹۹۶) که ثبات درونی هریک از ابعاد این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ گزارش شده است. در ایران، کشتکاران (۱۳۷۵) و کشتی‌دار (۱۳۷۸) این پرسشنامه را بررسی و تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز ثبات درونی هریک از ابعاد این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۶ و ۰/۹۲ به دست آمد. در مورد پرسشنامه سرمایه اجتماعی (خداداد، ۱۳۸۹) نیز ثبات درونی هریک از ابعاد چهارگانه پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۶، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ به دست آمد. پژوهش‌های گذشته نیز روایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند و خداداد (۱۳۸۹) نیز ثبات درونی این پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش کرده است. در این پژوهش از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمره‌های خام و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف استاندارد و... استفاده شده است.

در تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها و آزمون‌های U من ویتنی، ضریب همبستگی اسپیرمن، ویلکاکسون، آزمون فریدمن و رگرسیون برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد تقریباً بین تمامی ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی با تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و تنها بین بعد تهی شدن از ویژگی‌های شخصی با ابعاد اعتماد سازمانی و مشارکت سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد (جدول ۱). البته نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در مجموع بین سرمایه اجتماعی با تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان رابطه منفی و معناداری وجود دارد و با افزایش میزان سرمایه اجتماعی میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد.

جدول ۱. رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی معلمان

سرمایه اجتماعی				نتایج تحلیل رفتگی شغلی
اعتماد بین فردی	اعتماد سازمانی	شهروندی - سازمانی	مشارکت سازمانی	
-۰/۶۲	-۰/۳۵	-۰/۵۳	-۰/۴۹	فرسودگی عاطفی
۰/۰۰*	۰/۰۰*	۰/۰۱*	۰/۰۱*	
-۰/۶۶	-۰/۴۳	-۰/۶۷	-۰/۳۹	کاهش بازده عملکرد
۰/۰۰*	۰/۰۰*	۰/۰۱*	۰/۰۱*	
-۰/۱۵	۰/۰۴	-۰/۱۸	۰/۰۴	تهی شدن از ویژگی های شخصی
۰/۰۱*	۰/۴۵	۰/۰۱*	۰/۴۴	

جدول ۲. رابطه سرمایه اجتماعی و ویژگی های دموگرافیک معلمان

تحلیل رفتگی شغلی	
ضریب همبستگی	-۰/۴۳
سطح معناداری	۰/۰۰*

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با ویژگی های دموگرافیک معلمان تربیت بدنی استان گیلان شامل سن، سابقه کار و سابقه ورزشی ارتباط معناداری وجود ندارد (جدول ۳). همچنین نتایج آزمون U من ویتنی مندرج در جدول ۴، نشان می دهد که بین میزان سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی زن و مرد و همچنین مجرد و متأهل تفاوت معناداری وجود ندارد. همان طور که مشاهده می شود، با توجه به F به دست آمده، ابعاد سرمایه اجتماعی قابلیت پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی را دارند (جدول ۳). همچنین با توجه به ضریب تعیین به دست آمده در جدول ۴، برای متغیرهای پیش بینی کننده تحلیل رفتگی شغلی (۰/۳۶)، (۰/۳۶) واریانس-ها، ناشی از متغیر مستقل یعنی ابعاد سرمایه اجتماعی است.

جدول ۳. جدول تحلیل واریانس مقایسه واقعی با پیش بینی شده

اثر بخشی	مجموع مجزورات	df	مجدور میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱/۰۴	۴	۰/۲۶۱		
مقدار باقیمانده	۱/۸۰	۲۸۲	۰/۰۰۶	۴۰/۸۹	۰/۰۰*
مجموع	۲/۸۴	۲۸۶			

جدول ۴. تحلیل واریانس رگرسیون

Adjusted square	R square	R	
۰/۳۵	۰/۳۶	۰/۶۰	تحلیل‌رفتگی شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بین سرمایه اجتماعی با تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان رابطه منفی و معناداری وجود دارد و با افزایش میزان سرمایه اجتماعی میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. همچنین، تقریباً بین تمامی ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی با تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و تنها بین بعد تهی شدن از ویژگی‌های شخصی با ابعاد اعتماد سازمانی و مشارکت سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی قابلیت پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی را دارند و ابعاد متغیر مستقل یعنی سرمایه اجتماعی به مقدار ۰/۳۶ میزان تحلیل‌رفتگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین ابعاد اعتماد بین‌فردی، اعتماد سازمانی و شهروندی سازمانی مهم‌ترین ابعاد در پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان به‌شمار می‌روند.

در راستای پژوهش حاضر گچر و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، میزان تحلیل‌رفتگی شغلی و مشکلات روان‌شناختی و جسمانی افراد نیز کمتر بوده است و رابطه منفی و معناداری بین سرمایه اجتماعی با تحلیل‌رفتگی شغلی وجود دارد (۳۳). بویاس و واینس (۲۰۱۰) نیز گزارش کردند که برخی از ابعاد سرمایه اجتماعی شامل ارتباطات، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و صداقت، تأثیر معناداری بر کاهش میزان استرس شغلی کارکنان دارد و همچنین سرمایه اجتماعی بر دو بعد تحلیل‌رفتگی شغلی یعنی تخلیه عاطفی و مسخ شخصیت تأثیر معناداری دارد و به کاهش آن منجر می‌شود (۲۸). پژوهشگران دیگری نیز به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی با تحلیل‌رفتگی شغلی در سازمان‌ها و ادارات مختلف پرداختند و تأثیر سرمایه اجتماعی و همچنین حمایت و محیط اجتماعی را بر کاهش میزان تحلیل‌رفتگی شغلی بیان کردند. خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰)، کووالسکی و همکاران (۲۰۱۰) و شهنازدوست و همکاران (۱۳۹۰) در پرستاران و همچنین بویاس و همکاران (۲۰۱۲) در افراد مسن‌تر و دریلر و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق روی کارمندان اداری رابطه معنادار بین تحلیل‌رفتگی شغلی و سرمایه اجتماعی را تأیید کرده‌اند (۳۷، ۲۹، ۳۱، ۱۴، ۸). به همین دلیل به برنامه‌ریزان نیروی

انسانی و مدیران منابع انسانی سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که به‌منظور جلوگیری از تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در بدو استخدام و همچنین طی دوره‌های کاری منظم برنامه‌هایی را برای توسعه سرمایه اجتماعی کارکنان تدارک ببینند. با توجه به تجربه میدانی تحقیق حاضر برای کارمندان باتجربه، تنوع در موقعیت‌های کاری و همچنین معنا بخشیدن به فعالیت هر پست سازمانی پیشنهاد می‌شود. برای کارمندان در بدو استخدام فقط مصاحبه‌های تخصصی و آزمون‌های شخصیت به‌منظور شناسایی استعدادهای آنها در جهت پست سازمانی مربوطه کافی نیست، بلکه پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی و کارآموزی در بدو استخدام پیش‌بینی گردد.

نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد بین ابعاد تحلیل رفتگی شغلی در معلمان تربیت بدنی استان گیلان تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه رتبه تحلیل رفتگی شغلی نشان می‌دهد که به ترتیب کاهش بازده عملکرد، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی عاطفی از شیوع بیشتری برخوردارند. البته نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین ابعاد تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد و این تفاوت بین بعد کاهش بازده عملکرد با دو بعد دیگر یعنی فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، و همچنین بین بعد فرسودگی عاطفی و بعد تهی شدن از ویژگی‌های شخصی است. به این ترتیب بین هر سه بعد تحلیل رفتگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. عوامل مختلفی ممکن است میزان ابعاد تحلیل رفتگی شغلی در پژوهش حاضر یعنی معلمان تربیت بدنی استان گیلان را تحت تأثیر قرار دهد. متغیرهای تعدیل کننده‌ای در هر سازمان وجود دارد که میزان تحلیل رفتگی شغلی را در آن سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی افراد، ابهام در شرح وظایف، زیاد بودن حجم کار، سختی کار، و فعالیت زیاد، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کار و حتی جو سازمانی حاکم می‌توانند در هر سازمان به‌عنوان یک متغیر تعدیل کننده عمل کرده و میزان تحلیل رفتگی شغلی و هر یک از ابعاد آن را دستخوش تغییر کنند. این نتایج با یافته‌های تحقیقات بسیاری در حوزه ادبیات تحلیل رفتگی شغلی همخوانی دارد. برای مثال نتایج تحقیقات زمینی و همکاران (۱۳۹۰)، اشرفی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۸۹)، آهولا و همکاران (۲۰۰۷)، گریتس و همکاران (۲۰۰۵) و اقدمی باهر و همکاران (۱۳۸۸)، پریس (۲۰۰۷)، بروکینز و همکاران (۲۰۰۷)، عزیزی مقدم (۱۳۸۸)، پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) و رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۸) یافته‌های تحقیق حاضر را تأیید می‌کنند. از طرف دیگر از آنجا که هر یک از پژوهش‌های یادشده در سازمان‌ها و ادارات مختلفی انجام گرفته است، طبیعی به‌نظر می‌رسد که با توجه

به عوامل مختلف تأثیرگذار بر تحلیل رفتگی شغلی و تأثیر متغیرهای تعدیل کننده نتایج متفاوت از یکدیگر باشد.

یافته‌های پژوهش نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان گیلان تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه رتبه ابعاد سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که ابعاد شهروندی سازمانی، اعتماد بین فردی، مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی به ترتیب از اولویت بیشتری برخوردار بودند. البته نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین بعد اعتماد بین فردی با ابعاد اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی و مشارکت سازمانی وجود دارد. همچنین بین بعد اعتماد سازمانی با ابعاد شهروندی سازمانی و مشارکت سازمانی نیز تفاوت معناداری مشاهده شد. در نهایت بین بعد شهروندی سازمانی با مشارکت سازمانی نیز تفاوت معناداری مشاهده شد. در کل نتایج نشان داد بین تمامی ابعاد تفاوت معناداری وجود دارد.

در مورد سرمایه اجتماعی نیز، همانند تحلیل رفتگی شغلی، عوامل مختلفی ممکن است میزان ابعاد سرمایه اجتماعی را در پژوهش حاضر یعنی معلمان تربیت بدنی استان گیلان را تحت تأثیر قرار دهد. متغیرهای تعدیل کننده‌ای در هر سازمان وجود دارد که میزان سرمایه اجتماعی را در آن سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. متغیرهایی مانند کارآفرینی، هویت جمعی، مدیریت مشارکتی، رضایت از زندگی، ابعاد فعالیت شغلی، عملکرد و موفقیت، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی و هوش هیجانی، می‌توانند در هر سازمان به عنوان یک متغیر تعدیل کننده عمل کرده و میزان سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن را دستخوش تغییر کنند. میزان ورزش و فعالیت بدنی نیز ممکن است سرمایه اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهد و در پژوهش حاضر نیز که روی معلمان تربیت بدنی صورت پذیرفته است، این مسئله باید مدنظر قرار گیرد. ورزش موجب ایجاد سرمایه اجتماعی می‌شود، زیرا اعتماد به نفس را افزایش و احترام به قوانین را آموزش می‌دهد، سبب گسترش ارتباطات اجتماعی شده و به شکل غیرمستقیم به افزایش قدرت تحمل و ارزش‌های برابری طلبانه منجر می‌شود. در ورزش سه فرایند شامل ساختن اعتماد به نفس، ارتباطات اجتماعی و درس‌های اخلاقی برای تولید سرمایه اجتماعی به کار می‌رود.

در همین راستا خداداد (۱۳۸۹) نیز گزارش کرد که در سازمان تربیت بدنی بعد رفتار شهروندی سازمانی نسبت به دیگر ابعاد آن از اولویت بالاتری برخوردار است که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد (۶). برخی دیگر از تحقیقات قبلی، یافته‌های تحقیق حاضر را در حوزه سرمایه اجتماعی تأیید می‌کنند؛ از جمله ربیعی و همکاران (۱۳۹۰)، هزار جریبی و همکاران (۱۳۹۰)، فیضی و همکاران (۱۳۸۹)، نوغانی

و همکاران (۱۳۸۹)، صفرزاده و همکاران (۱۳۸۹)، معمارزاده و همکاران (۱۳۸۸)، سالارزاده و همکاران (۱۳۸۵)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۸۷)، عرفانیان (۱۳۸۶)، فیضی و همکاران (۱۳۸۷)، وحید و همکاران (۱۳۸۳) و فیضی و عابدینی (۲۰۱۰).

به‌طور کلی و با بررسی نتایج پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته، به‌نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی در کارکنان و به‌ویژه در پژوهش حاضر در معلمان تربیت بدنی می‌تواند تأثیر مثبت و سازنده‌ای در جلوگیری از ایجاد تحلیل‌رفتگی شغلی و حتی کاهش آن داشته باشد و مدیران ادارات و سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی باید به این نکته توجه خاص و ویژه‌ای داشته باشند تا به نحو احسن بتوانند از کارکردهای این پدیده اجتماعی در راستای بهبود کارکردهای روانی کارکنان خود استفاده کنند. بدین ترتیب توجه به پیشنهادهاى توسعه سرمایه اجتماعی در کلیه مراحل مدیریت منابع انسانی صورت گیرد. بدین ترتیب در بدو استخدام و همچنین در دوره‌های منظم کاری تدابیر مربوط به انگیزش کاری در راستای جلوگیری و به تأخیر انداختن تحلیل‌رفتگی پیشنهاد می‌شود.

منابع و مآخذ

۱. اشرفی سلطان احمدی، حسین؛ مهرمند، احد؛ غلامیان، علیرضا؛ عزیزی‌نژاد، بهاره. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد". فصلنامه علمی پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۸، ص: ۱-۲۹.
۲. اقدمی باهر، علیرضا؛ نجاریور استادی، سعید؛ لیوارجانی، شعله. (۱۳۸۸). "رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز". نشریه علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۷، ص: ۹۹-۱۱۹.
۳. بیرامی، منصور؛ هاشمی، تورج؛ قهرمانزاده، علی؛ علائی، پروانه. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه سلامت روان‌شناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی تبریز". نشریه تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۹، شماره ۲، ص: ۱۴۱-۱۴۷.
۴. پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). "دموکراسی و سنت‌های مدنی". ترجمه محمدتقی دلفروز. تهران: انتشارات سلام، ۲۵-۱۹.

۵. پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان". فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳، ص: ۲۵-۵۰.
۶. حقیقتیان، منصور؛ ربانی، رسول؛ کاظمی، سهیلا. (۱۳۸۷). "تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان". نشریه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره هفدهم و هجدهم، ص: ۱۴۷-۱۶۴.
۷. خداداد کاشی، شعله. (۱۳۸۹). "سنجش و طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". پایان نامه دوره دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران. ص: ۷۰-۸۰.
۸. خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند؛ محمدی، رامین. (۱۳۹۰). "بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد". مجله پزشکی هرمزگان، سال پانزدهم، شماره سوم، ص: ۲۰۹-۲۱۷.
۹. ربیعی، علی؛ صادق زاده، حکیمه. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی". فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۱، ص: ۲۲۱-۱۹۱.
۱۰. رضائی نژاد، رحیم؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ حسینی نیا، سیدرضا. (۱۳۸۸). "ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل فتگی شغلی معلمان تربیت بدنی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، ص: ۲۳۵-۲۵۵.
۱۱. زمینی، سهیلا و همکاران. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز". فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۱، ص: ۴۰-۳۰.
۱۲. زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز". فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۱، ص: ۳۰-۴۰.
۱۳. سالارزاده، نادر؛ حسن زاده، داوود. (۱۳۸۵). "بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان". فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳۳، ص: ۲۶-۱.

۱۴. شهناز دوست، معصومه؛ مقصودی، شاهرخ؛ تبری، رسول؛ کاظم‌نژاد لیلی، احسان. (۱۳۹۰). "ارتباط فرسودگی و حمایت شغلی پرستاران". مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره بیستم A شماره ۸۰، ص: ۴۹-۵۹.
۱۵. صفرزاده، حسین؛ احمدی شریف، محمود؛ ذاکری، علیرضا. (۱۳۸۹). "تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی اعضای هیأت علمی"، نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال پنجم، جلد ۵، شماره ۲، ص: ۱۴۵-۱۵۲.
۱۶. عرفانیان، مهدیه. (۱۳۸۶). "بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان دانشی برق منطقه‌ای فارس". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان. ص: ۶۵-۸۵.
۱۷. عزیزی مقدم، ابوبکر. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۷)". دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۶، ص: ۱-۲۲.
۱۸. فیضی، طاهره؛ کاوسی، اسماعیل؛ علی نجفی، زینب. (۱۳۸۹). "رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی در دانشگاه علوم پزشکی گرگان". مجله پژوهش‌های مدیریت واحد علوم و تحقیقات شماره ۸۶، ص: ۱۰۳-۱۲۰.
۱۹. فیضی، طاهره؛ گرامی پور، مسعود. (۱۳۸۷). "تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی". نشریه رفاه اجتماعی، ۷ (۲۹)، ص: ۲۳-۲۵۲.
۲۰. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۶). "مدیریت فرهنگ سازمان". تهران: انتشارات مروارید. ۹۲-۷۷.
۲۱. نوغانی، محسن؛ فولادیان، احمد؛ احمدی ازغندی، حسن. (۱۳۸۹). "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت از زندگی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد)". نشریه جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، ۱ (۳)، ص: ۱۶۹-۱۹۳.
۲۲. وحید، فریدون؛ کلانتری، صمد؛ فاتحی، ابوالقاسم. (۱۳۸۳). "رابطه سرمایه اجتماعی با هویت اجتماعی دانشجویان «مطالعه موردی یازده دانشگاه دولتی شهر تهران - مهر ۱۳۸۲»". مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان ۲(۱۷)، ویژه‌نامه علوم اجتماعی، ص: ۵۹-۹۲.

۲۳. هزار جریبی، جعفر؛ لهراسبی، سعید. (۱۳۹۰). "در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان هویت جمعی، نشریه جامعه شناسی کاربردی". سال بیست و دوم، شماره پیاپی ۴۲ (شماره دوم)، ص: ۱-۲۰.

24. Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aroma, A., Isometsa, E., Kivimaki, M., Longvist, J., (2007). Link between job strain, burnout and depression, Available at: [http://www. Anxiety-and-depression-solutions.com](http://www.Anxiety-and-depression-solutions.com).
25. Anthony J. Cedoline. (1982). "Experts from job burnout in public education; symptoms causes and survival skills". published by the teachers college Columbia university. 27(2), pp:40-45.
26. Best, R.G., Stapleton, L.M., Downey, R.G., (2005). "Core Self-Evaluations and Job Burnout, Available at: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.defaultSearchFrom>.
27. Bourdieu, Pier (1985). "The forms of capital, in handbook of theory and research for the sociology of education". Ed. JG Richardson, pp, 241-58, New York : Green wood.
28. Boyas, J., Wind, L.H., (2010). "Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model". Children and Youth Services Review, 32(3), pp:380-388.
29. Boyas, J., Wind, L.H., Kang, S.Y., (2012). "Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model". Children and Youth Services Review, 34(1), pp: 50-62.
30. Brookings, J.B., Bolton, B., Brown, C., McEvoy, A., (2007). "Self-reported job burnout among female human service professionals". Available at: <http://www.Interscience.wiley.com>.
31. Driller, E., Ommen, O., Kowalski, C., Ernstmann, N., Pfaff, H., (2011). "The relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion in clinicians: A study in four German hospitals". International Journal of Social Psychiatry, 57(6), pp:604-609.
32. Feizi, T., Abedini, S., (2010). "Investigating Emotional Intelligence Relationship and Social Capital among Researchers Working in

- IRIB Research Center**". Journal of Economics & Business Research, Vol 1, Issue 1, pp:44-58.
33. Gächter, M., Savage, D.A., Torgler, B., (2011). **"The relationship between stress"**. strain and social capital Policing, 34(3), pp:515-540.
34. Huhtala, H., Parzefall, M.R., (2007). **"A review of employee well-being and innovativeness: an opportunity for a mutual benefit"**. Creativity and Innovation Management Journal, 16(3), pp:299-306.
35. Gerits, L., Derksen, J.L., Verbruggen, A.B., Katz, M., (2005). Emotional intelligence profiles of nurses caring for people with severe behavior problems, Personality and individual differences, 38, 33-43.
36. Kowalski, C., Driller, E., Ernstmann, N., Alich, S., Karbach, U., Ommen, O., Schulz-Nieswandt, F., Pfaff, H., (2010). **"Associations between emotional exhaustion, social capital, workload, and latitude in decision-making among professionals working with people with disabilities"**. Research in Developmental Disabilities, 31(2), pp:470-479.
37. Kowalski, C., Ommen, O., Driller, E., Ernstmann, N., Wirtz, M.A., Köhler, T., Pfaff, H., (2010). **"Burnout in nurses - the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion"**. Journal of Clinical Nursing, 19(11-12), pp:1654-1663.
38. Lambert, E., Hogan, N.L., Jiang, S., (2010). **"A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff"**. The Howard journal of Criminal Justice, 49 (2), pp:125-146.
39. Maslach & Jackson. (1996). **"Maslach Burnout Inventory Manual (3rd Ed)"**. Palo Alto, Consulting psychology's Press. 33(2), pp:115-128.
40. Maslach, C., Wilmar, B., Leiter, M.D., (2001). Job burnout, Annual Review of Psychology, 52, pp:397-422.
41. Price, J.L., (2001). **"Reflections on determinants of voluntary turnery"**. international journal of manpower, 22, pp:600-624.
42. Price, Lovy. (2007). **"Factors relating nursing burnout: A review of empirical knowledge"**. Issues in mental health nursing, Volume 12, pp:250-278.

-
- 43.Spector, P.E., (2001). **“Industrial and organizational psychology”**.
New York, John Wiley and sons, Inc.55,pp:274-289.