

An Investigation of the Effect of Social Capital on Organizational Burnout in the Light of the Moderating Role of Demographic and Organizational Variables: The Case Study of Elite Coaches of Sport Federations

Sholeh Khodadad Kashi^{1*}, Roghayeh Sarlab², Zahra Alipour Nadinlouee³

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Khajeh Nasir Toosi University of Technology, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Faculty of Sport Science, Urmia University, Urmia, Iran

3. PhD Student, Faculty of Sport Science, Urmia University, Urmia, Iran

(Received: April 5, 2022; Accepted: June 25, 2022)

Abstract

The key role of human resources in the growth, development, and sustainability of organizations is obvious. Thus, the coaches of various sport federations – as the most important human resources of these federations – have a crucial role in the development and improvement of sports fields. The purpose of this study was to examine the effect of social capital (as an instrument to increase the quality of life) on professional burnout in the light of the moderating role of demographic variables among coaches of various sport federations. The study adopted a descriptive-correlational research method. The statistical population was comprised of all elite coaches of the Iranian federations of swimming, taekwondo, and badminton, out of which 223 individuals were selected based on Morgan's table and through simple random sampling method. In order to analyze the data, KMO and Spearman tests as well as structural equation modeling were run in SPSS 25 and PLS2.8.3 software packages, respectively. The results showed that although the moderating factors of gender, marital status, education, and experience do not have significant effects on professional burnout, the moderating variable of age has a negative significant effect on the relationship between social capital and professional burnout. Moreover, the model was found to have good fitness. Professional burnout afflicts huge costs on organization's human resources and brings about financial, physical, and mental damages in organizations. Based on the study findings, it is suggested that sports federations pay attention to social capital variables to reduce the burnout in their coaches. It is noteworthy that due to the high rates of stress among the coaches, the federations addressed in this study should provide conditions for the earlier retirement of their coaches.

Keywords

Social capital, burnout, coach, sports federation.

* Corresponding Author, Email: Sholeh.khodadad@kntu.ac.ir

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تحلیل رفتگی با توجه به نقش تعدیلگر متغیرهای جمعیت‌شناختی و سازمانی (مورد مطالعه: مریبان نخبه فدراسیون‌های ورزشی)

شعله خداداد کاشی^{۱*}، رقیه سرلاب^۲، زهرا علی‌پور نادینلویی^۳

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، تهران، ایران

۲. استادیار، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۳. دانشجوی دکتری، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴)

چکیده

اهمیت منابع انسانی در رشد و توسعه و بقای سازمان‌ها بسیار روشن است. مریبان فدراسیون‌های ورزشی در مقام مهم‌ترین سرمایه انسانی نقش کلیدی و محوری در توسعه و ارتقای رشته‌های ورزشی دارند. هدف این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی، به مثابه وسیله‌ای برای افزایش کیفیت زندگی، بر فرسودگی شغلی، با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر متغیرهای دموگرافیک، در مریبان فدراسیون‌ها بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را مریبان نخبه فدراسیون‌های شنا و تکواندو و بدمینتون به تعداد ۲۲۳ نفر تشکیل دادند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کی‌ام‌اسپیرمن با کمک نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس ۲۵ و معادلات ساختاری با نرم‌افزار پی‌ال‌اس ۲،۸،۳ استفاده شد. نتایج نشان داد به‌رغم اینکه متغیرهای تعدیلگر جنسیت، تأهل، تحصیلات، و تجربه اثر معناداری بر تحلیل رفتگی شغلی ندارند، متغیر سن اثر منفی و معنادار تعدیلگر بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی دارد. همچنین مدل از برازش مناسبی برخوردار بود. فرسودگی شغلی هزینه‌های کلانی برای سازمان‌ها از نظر نیروی انسانی در بر دارد که موجب ضرر و زیان مالی و جسمی و روانی در سازمان‌ها می‌شود. بر اساس یافته‌های مطالعه، پیشنهاد می‌شود فدراسیون‌های ورزشی با ایجاد بستر افزایش سرمایه اجتماعی زمینه کاهش تحلیل رفتگی مریبان نخبه را فراهم آورند، بعلاوه به دلیل تأیید نقش تعدیلگر سن در مدل تحقیق، فدراسیون‌های منتخب شرایط را برای بازنگری مریبان خود در سنین پایین‌تر مهیا کنند.

کلیدواژگان

تحلیل رفتگی شغلی، سرمایه اجتماعی، فدراسیون ورزشی، مریبی.

مقدمه

اهمیت منابع انسانی در رشد و توسعه و بقای سازمان‌ها بسیار روشن است (نعمتی و نویدی ۱۳۹۵: ۴۴). سرمایه اجتماعی یک سرمایه اثرگذار و مهم در کنار سرمایه انسانی و مالی و اقتصادی در سازمان‌ها و جوامع است. این مفهوم در جامعه‌شناسی جدید است و با سرمایه انسانی ارتباط بسیار نزدیک دارد و در واقع مهم‌ترین منبع سازمان‌ها به شمار می‌رود (مهاجران و همکاران ۲۰۱۸: ۴۰). سرمایه اجتماعی یک دارایی است (Barron et al. 2019: 188). فریس^۱ و همکارانش (۲۰۱۷) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از اطلاعات، اعتماد، هنجارها، و آیین‌های روابط متقابل در شبکه اجتماعی تعریف می‌کنند. با وجود سرمایه اجتماعی در هر جامعه حس اطمینان و انسجام و همبستگی پدید می‌آید و با افزایش اعتماد به نقش ناشی از حمایت اجتماعی و نیز حمایت روانی و کنترل‌های غیررسمی بر رفتارها سلامت ارتقا می‌یابد؛ درحالی‌که با کاهش مشارکت ناشی از کاهش سرمایه اجتماعی، آسیب‌ها و جرایم اجتماعی و بی‌اعتمادی و همچنین بیماری افزایش می‌یابد (چالشگر کردآسیابی و همکاران ۱۳۹۹: ۱۹۵). منشأ سرمایه اجتماعی را برخی ساختار اجتماعی و برخی دیگر ویژگی‌ها یا هنجارهای اجتماعی می‌دانند. نتیجه و اثر سرمایه اجتماعی به طور کلی تقویت هماهنگی و همکاری بین افراد گروه و سازمان با یک‌دیگر است که به صورت منبع مولد مزیت یا بازدهی در روابط اجتماعی از آن نام برده می‌شود (به نقل از صفری گرایلی و رضایی پیتهنویی ۱۳۹۹: ۶۳).

مربیان فدراسیون‌های ورزشی در جایگاه مهم‌ترین سرمایه انسانی نقش کلیدی و محوری در توسعه و ارتقای رشته‌های ورزشی دارند و بدون حضور آن‌ها موفقیت و پیشرفت ورزشی حاصل نخواهد شد. همچنین در زمینه‌های علمی رو به رشد در ارتباط با فرسودگی در ورزش دیدگاه مربیان به‌ندرت نمایان می‌شود. به‌علاوه، اکثر مطالعات منتشرشده درباره فرسودگی شغلی به دیدگاه ورزشکاران پرداخته‌اند. بنابراین، بررسی تحلیل‌رفتگی شغلی آن‌ها با متغیرهای اثرگذاری چون سرمایه اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی بسیار حائز اهمیت است. اهمیت و نقش شغل در زندگی افراد بر کسی پوشیده نیست. همچنین پدیده استرس و فشار روانی بخش جدایی‌ناپذیر

زندگی شغلی و حرفه‌ای افراد است. فعالیت‌های ناکافی مداوم یا فقدان بهبودی قبل یا بعد از این موقعیت‌های استرس‌زا می‌تواند به نقص کنار آمدن با واکنش‌های عاطفی و جسمی و روانی منجر شود (Kallus 2016: 28). از این رو، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی در مریبان نخبۀ فدراسیون‌های ورزشی با نقش تعدیلگری متغیرهای جمعیت‌شناختی و سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ امید است نتایج پژوهش حاضر بتواند کمک شایانی در این زمینه بکند.

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی به بعضی ویژگی‌های سازمان اجتماعی مانند اعتماد و هنجارها و شبکه‌هایی اشاره دارد که قادرند اجتماع را بهبود بخشند. این سرمایه از روابط و تعامل‌های بین افراد به وجود می‌آید. در تعریف دیگری سرمایه اجتماعی منبعی است که در ساختار اجتماعی قرار دارد و برای اعمال و اهداف سودمند در دسترس است یا تجهیز می‌شود (به نقل از نصر اصفهانی و همکاران ۱۳۹۵: ۱۱۳). علاوه بر این سرمایه اجتماعی از طریق تقویت هنجارهای غیررسمی و افزایش اعتماد بین شبکه‌های اجتماعی اثربخشی جمعی و شغلی را در کارکنان افزایش می‌دهد و نهادهای شغلی را به توسعه و بهبود سازمانی وامی‌دارد (خضری و همکاران ۱۳۹۸: ۴۰). دای^۱ و همکارانش (۲۰۱۵) نوآوری و جسارت شغلی و توسعه آن را منوط به تقویت سرمایه اجتماعی می‌دانند.

رابرت پاتنام شبکه‌ها و هنجارهای معامله متقابل و اعتماد اجتماعی را عناصر سرمایه اجتماعی معرفی کرده‌اند و جیمز کلمن عوامل کمک، ایدئولوژی، اطلاعات، و هنجارها را سبب ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی دانسته است. در یک تحقیق پیمایشی دربارهٔ اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در پنج ناحیه محلی در استرالیا هشت عنصر شناسایی و تعریف شده است: مشارکت در جامعه محلی، فعالیت گسترده در بطن جامعه، احساس اعتماد و امنیت، ارتباطات همسایگی و دوستانه و خانوادگی، پذیرش و تحمل تفاوت‌ها، ارزش زندگی، ارتباطات کاری. این عناصر جهت سنجش سرمایه اجتماعی در استرالیا به کار گرفته شده است.

مروری اجمالی بر مطالب فوق نشان‌دهندهٔ این واقعیت است که دانشمندان و محققان از یک

الگوی منظم برای مطالعه سرمایه اجتماعی تبعیت نکرده‌اند و هر یک از این افراد با توجه به جامعه مورد مطالعه به برخی از اجزا و عناصر سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند، با این حال نقطه اشتراک همه الگوها فضایل اخلاقی؛ در ادبیات سازمانی همان رفتار شهروندی سازمانی، و اعتماد است (ارقند و همکاران ۱۳۹۳).

از دیگر سو، یکی از مسائل عمده‌ای که همه سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های دولتی، با آن روبه‌رو هستند و می‌تواند کارایی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد موضوع فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی عوارض متعددی بر زندگی فردی و اجتماعی و سازمانی اشخاص بر جای می‌گذارد که مهم‌ترین آن‌ها غیبت‌ها و تأخیرهای متوالی در دوران خدمت و تعارض و تضاد سازمانی و بین فردی با همکاران و شکایات مختلف روان‌شناختی است (کوهی ۱۳۹۹: ۷۸). فشار روانی شدید ناشی از ماهیت یا نوع یا وضعیت نامناسب کار و تبعیض و یکنواختی کسالت‌بار همگی به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نامیده شده است (خدابخشی و همکاران ۱۳۹۸: ۴۹). طبق تئوری تناسب بین فرد و محیط کار، عوامل سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری تحلیل رفتگی شغلی دارند. تحلیل رفتگی شغلی در بلندمدت موجب فشار روانی برای فرد می‌شود؛ طوری که می‌توان یکی از علل اصلی تحلیل رفتگی شغلی را عدم تناسب بین فرد و محیط کار دانست. پژوهش‌های بسیار درباره ارتباط سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی انجام پذیرفته است.

پیشینه پژوهش

هاسمن^۱ و همکارانش (۲۰۱۹) در مطالعه خود فرایند فرسودگی شغلی هشت مربی نخبه فوتبال را سه بار در مدت ده سال پیگیری کردند. هفت نفر از این مربیان نمره خستگی خود را کاهش دادند. همه مربیان در طول مصاحبه‌ها اعلام کردند که برای مدیریت تعادل کار و زندگی خود تلاش می‌کنند، برخی ساعت‌ها بیش از حد کار می‌کردند، برخی در مدیریت درخواست‌های در تضاد با نقش مشکل داشتند، و برخی با فشارهای خارجی دست به گریبان بودند. آن‌ها دور شدن از

مربیگری در سطح نخبگان را به عنوان یک گزینه برای بهبود شرایط بیان کردند. همچنین داویس^۱ و همکارانش (۲۰۱۹) به بررسی کاهش خطر فرسودگی شغلی ورزشکاران: ملاحظات روانی-اجتماعی، فرهنگی-اجتماعی، و فردی برای مربیان پرداختند و ویژگی‌های فردی (جنس، سن، سطح ورزش) و عوامل فرهنگی-اجتماعی (نوع ورزش) را به منزله تعدیل‌کننده این رابطه بررسی کرده است. یافته‌ها حاکی از اثر متقابل معنادار برای جنسیت و سن بود. نتایج پژوهش کوهی (۱۳۹۹) حاکی از آن بود که الگوی ساختاری فرسودگی شغلی بیان‌کننده آن است که سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی و جو سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی‌اند. همچنین نتایج تحقیق رنجبر و همکارانش (۱۳۹۶) نشان داد بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان میناب رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های خضری و همکارانش (۱۳۹۸) در فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی حاکی از ناهمگنی اندازه اثر و عدم سوگیری انتشار مطالعات مورد بررسی بود. یافته‌های حاصل از سیزده پژوهش نشان داد اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی معادل ۰/۴۷۴ است و می‌تواند در مجموع ۴۷ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین و پیش‌بینی کند. یافته‌های ارقند و همکارانش (۱۳۹۳) نشان داد بین سرمایه اجتماعی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه منفی و معنادار وجود دارد و با افزایش میزان سرمایه اجتماعی تحلیل رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. همچنین ابعاد اعتماد بین فردی و اعتماد سازمانی و شهروندی سازمانی مهم‌ترین ابعاد در پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان به شمار می‌روند. جشوقانی (۱۳۹۲) رابطه بین اعتماد درون‌سازمانی و تعهد شغلی مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان را مورد تحقیق قرار داد. نتایج نشان داد بین اعتماد درون‌سازمانی و ابعاد تعهد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مؤلفه پایبندی به ارزش‌های کار پیش‌بینی‌کننده اعتماد درون‌سازمانی است.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر کاربردی و از نوع تحلیلی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مربیان نخبه فدراسیون‌های شنا و تکواندو و بدمیتون بودند به تعداد ۲۲۳ نفر که با روش نمونه‌گیری

تصادفی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی، تحلیل رفتگی، و اطلاعات دموگرافیک از مدل‌سازی معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کی‌ام‌اسپیرمن با کمک نرم‌افزار اسپاس‌اس ۲۵ و معادلات ساختاری با نرم‌افزار پی‌ال‌اس ۲۸.۳ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد در متغیر جنسیت مردان ۸۶/۱ درصد و زنان ۱۳/۹ درصد جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. در متغیر تأهل ۱۶۲ نفر (۷۲/۶٪) متأهل و ۶۱ نفر (۲۷/۴٪) مجرد بودند. در متغیر سن بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال به تعداد ۶۸ نفر (۳۰/۵٪) و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی بالای ۵۱ تا ۶۰ سال به تعداد ۴۵ نفر (۲۰/۲٪) بود. در متغیر میزان تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به لیسانس با ۱۰۵ نفر (۴۷/۱٪) و کمترین فراوانی مربوط به دکتری با ۸ نفر (۳/۶٪) بود. در متغیر میزان سابقه فعالیت نیز بیشترین فراوانی مربوط به ۱۶ تا ۲۰ سال با ۶۶ نفر (۲۹/۶٪) و کمترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۱۰ نفر (۴/۵٪) بود.

قبل از وارد شدن به مرحله آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال نیست ($P < 0/05$). بنابراین از آزمون‌های غیر پارامتریک استفاده شد.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	کولموگروف اسمیرنوف	معناداری	نتیجه: توزیع داده
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۱۵۴	۰/۰۰۰	نرمال نیست
فرسودگی عاطفی	۰/۱۱۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
بازده عملکرد	۰/۰۷۲	۰/۰۰۷	نرمال نیست
تهی شدن از ویژگی‌های شخصی	۰/۱۵۵	۰/۰۰۰	نرمال نیست
سرمایه اجتماعی	۰/۰۵۳	۰/۰۱۰	نرمال نیست
اعتماد بین فردی	۰/۰۸۷	۰/۰۰۰	نرمال نیست
اعتماد سازمانی	۰/۰۹۴	۰/۰۰۰	نرمال نیست
شهروندی سازمانی	۰/۰۷۷	۰/۰۰۳	نرمال نیست
مشارکت سازمانی	۰/۰۷۴	۰/۰۰۵	نرمال نیست

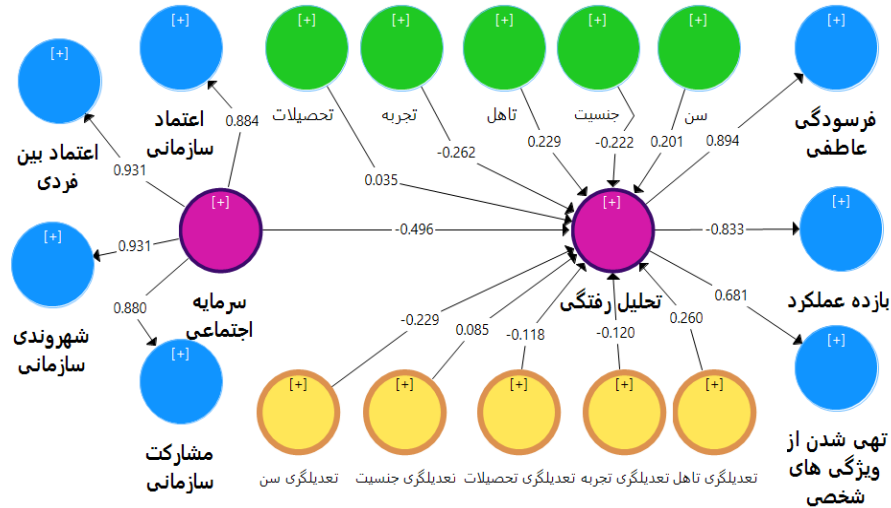
قبل از اجرای تجزیه و تحلیل عاملی از آزمون KMO^۱ برای تعیین کیفیت نمونه‌گیری استفاده شد. از آزمون بارتلت برای تعیین ارتباط گویه‌ها با مؤلفه‌ها و فراهم کردن مبنایی معقول برای تجزیه و تحلیل عوامل استفاده شد (جدول ۲). ضمن رعایت پیش‌فرض‌های آزمون، نتایج قابلیت استفاده از تحلیل عاملی را تأیید کرد.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل عاملی آزمون بارتلت و KMO

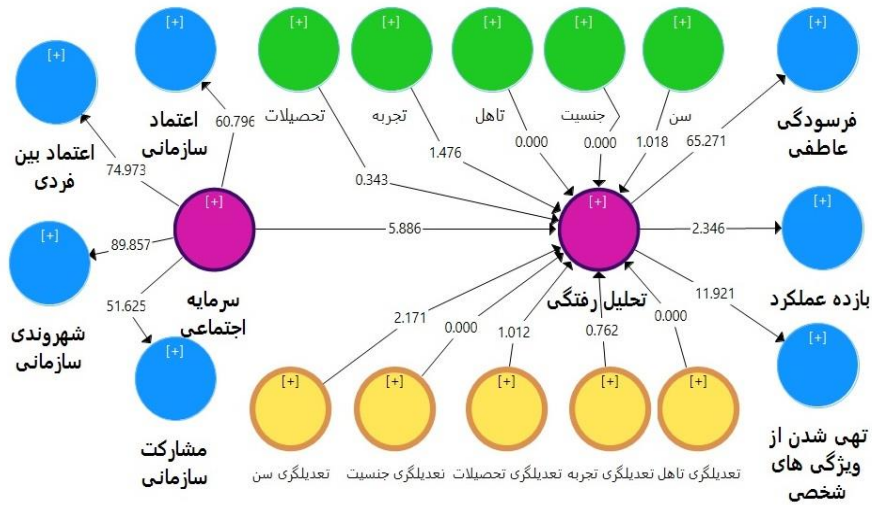
مقدار	مقدار	آزمون	پرسشنامه
۰/۷۸۵	۰/۷۸۵	آزمون KMO	متغیرهای تحقیق
۰/۰۰۰	۷۱۲/۸۱۷	آزمون بارتلت	

از آنجا که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۸۵ و مقدار آزمون بارتلت برابر ۷۱۲/۸۱۷ است، تعداد نمونه برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر با معادلات ساختاری کافی است. مقدار معناداری (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. در ادامه برای بررسی برازش و نیکویی مدل‌های اندازه‌گیری از معیار تحلیل مسیر (در دو حالت ضرایب بارهای عاملی و t)، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، روایی همگرا، نیز معیارهای R^2 ، Q^2 ، GOF^3 استفاده می‌شود. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سؤالات یک متغیر با سازه مربوط به خود سؤال محاسبه می‌شود. اگر این مقدار برابر یا بیشتر از $\pm 0/300$ شود، بیانگر این مطلب است که واریانس بین متغیر و سؤالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده است و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶۰۰ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد. اگر بین ۰/۳۰۰ تا ۰/۶۰۰ باشد، ارتباط متوسط است. و اگر زیر ۰/۳۰۰ باشد ارتباط ضعیفی وجود دارد و باید حذف شود تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آن قرار نگیرد (شکل ۱).
گفتنی است ارزش T (T-Value) معنادار بودن رابطه متغیرها با هم را نشان می‌دهد. اگر مقدار T بیشتر از $1/96+$ باشد یعنی رابطه قوی وجود دارد و معنادار است (شکل ۲).

1. kaiser-meyer-olkin measure
2. reliability composite, cronbach's alpha, average variance extracted
3. goodness of fit



شکل ۱. ضرایب بارهای عاملی در حالت تحلیل مسیر



شکل ۲. نتایج آزمون T

تحلیل هر یک از روابط موجود در مدل طبق ضرایب مسیر و T که در واقع نشان‌دهنده فرضیه‌های تحقیق است به صورت مختصر در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. مقادیر مربوط به مدل اندازه‌گیری در مورد متغیرهای تحقیق و ارتباط آن با یکدیگر

متغیرها	ضریب مسیر	T	معناداری	میزان رابطه	نتیجه
اعتماد بین فردی ← سرمایه اجتماعی	۰/۹۳۱	۷۴/۹۷۳	۰/۰۰۰	قوی، مثبت و معنادار	تأیید
اعتماد سازمانی ← سرمایه اجتماعی	۰/۸۸۴	۶۰/۷۹۶	۰/۰۰۰	قوی، مثبت و معنادار	تأیید
شهروندی سازمانی ← سرمایه اجتماعی	۰/۹۳۱	۸۹/۸۵۷	۰/۰۰۰	قوی، مثبت و معنادار	تأیید
مشارکت سازمانی ← سرمایه اجتماعی	۰/۸۸۰	۵۱/۶۲۵	۰/۰۰۰	قوی، مثبت و معنادار	تأیید
فرسودگی عاطفی ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۸۹۴	۶۵/۳۷۱	۰/۰۰۰	قوی، مثبت و معنادار	تأیید
کاهش بازده عملکرد ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۸۳۳	۲/۳۴۶	۰/۰۱۹	قوی، منفی و معنادار	تأیید
تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۶۸۱	۱۱/۹۲۱	۰/۰۰۰	قوی، مثبت و معنادار	تأیید
جنسیت ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۲۲۲	۰/۰۰۰	۰/۹۹۰	ضعیف، منفی و عدم معناداری	رد
سن ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۲۰۱	۱/۰۱۸	۰/۳۰۹	ضعیف، مثبت و عدم معناداری	رد
تاهل ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۲۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵	ضعیف، مثبت و عدم معناداری	رد
تحصیلات ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۰۳۵	۰/۳۴۳	۰/۹۹۱	ضعیف، مثبت و عدم معناداری	رد
تجربه ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۲۶۲	۱/۴۷۶	۰/۱۴۱	ضعیف، منفی و عدم معناداری	رد
نقش تعدیلگری جنسیت ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۰۸۵	۰/۰۰۰	۰/۹۹۳	ضعیف، مثبت و عدم معناداری	رد
نقش تعدیلگری سن ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۲۲۹	۲/۱۷۱	۰/۰۳۰	ضعیف، منفی و معنادار	تأیید
نقش تعدیلگری تاهل ← تحلیل رفتگی شغلی	۰/۲۶۰	۰/۰۰۰	۰/۹۹۰	ضعیف، مثبت و عدم معناداری	رد
نقش تعدیلگری تحصیلات ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۱۱۸	۱/۰۱۲	۰/۳۱۲	ضعیف، منفی و عدم معناداری	رد
نقش تعدیلگری تجربه ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۱۲۰	۰/۷۶۲	۰/۴۴۶	ضعیف، منفی و عدم معناداری	رد
سرمایه اجتماعی ← تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۴۹۶	۵/۸۸۶	۰/۰۰۰	متوسط، منفی و معنادار	تأیید

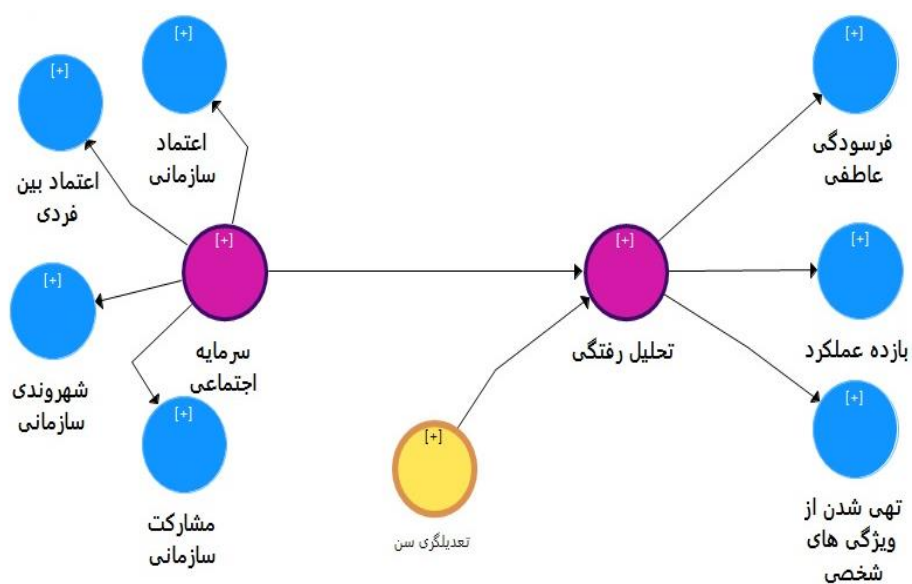
طبق نتایج به دست آمده از جدول ۳:

- اعتماد بین فردی، اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، مشارکت سازمانی اثری قوی و مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارند ($P < ۰/۰۵$).

- فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی اثری قوی و مثبت و معنادار و نیز کاهش بازده عملکرد اثری قوی و منفی و معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی دارند ($P < 0/05$).
- هیچ‌یک از متغیرهای دموگرافیکی جنسیت، سن، تأهل، تحصیلات، و تجربه اثر معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی ندارند ($P > 0/05$).

هیچ‌یک از متغیرهای نقش تعدیلگری جنسیت، نقش تعدیلگری تأهل، نقش تعدیلگری تحصیلات، و نقش تعدیلگری تجربه اثر معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی ندارند ($P > 0/05$). اما متغیر نقش تعدیلگری سن اثر معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی دارد ($P < 0/05$).

با توجه به نتایج جدول ۳، مقادیر ضرایب مسیر و T گزارش شده برای هر یک از متغیرها بررسی شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد متغیرهایی که مقدارشان از عدد $1/96$ کمتر است از مدل نهایی تحقیق حذف خواهند شد ($P > 0/05$). متغیرهایی که مقدار T آن‌ها از $1/96$ بزرگ‌تر است در مدل نهایی خواهند آمد و معنادارند ($P < 0/05$). بنابراین با توجه به مقادیر ضرایب مسیر، T و نیز اعداد معنادار گزارش شده به مدل نهایی شکل ۳ خواهیم رسید.



شکل ۳. مدل نهایی تحقیق

جدول ۴. نتایج آزمون‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، و روایی همگرا

نتیجه	AVE	CA	CR	متغیر
مطلوب	۰/۶۶۴	۰/۸۲۳	۰/۸۳۹	تحلیل رفتگی شغلی
مطلوب	۰/۵۵۲	۰/۷۱۲	۰/۷۱۸	فرسودگی عاطفی
مطلوب	۰/۵۰۵	۰/۷۲۰	۰/۷۱۱	بازده عملکرد
مطلوب	۰/۵۴۲	۰/۷۲۸	۰/۷۰۵	تهی شدن از ویژگی‌های شخصی
مطلوب	۰/۵۶۵	۰/۷۴۲	۰/۷۲۴	سرمایه اجتماعی
مطلوب	۰/۸۳۹	۰/۷۴۲	۰/۷۹۶	اعتماد بین فردی
مطلوب	۰/۵۷۲	۰/۸۱۱	۰/۸۰۸	اعتماد سازمانی
مطلوب	۰/۷۶۰	۰/۸۳۵	۰/۸۷۵	شهروندی سازمانی
مطلوب	۰/۵۴۳	۰/۷۱۳	۰/۷۰۳	مشارکت سازمانی
مطلوب	۰/۵۰۵	۰/۷۲۰	۰/۷۶۳	تعدیلگری سن

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است، مقدار معیارهای پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ و روایی همگرا برای همه متغیرها آمده است. طبق نتایج جدول ۷ برای همه متغیرها مقدار پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ و حاکی از پایایی مناسب مدل است. مقدار روایی همگرا نیز بیشتر از مقدار ۰/۵۰ به دست آمده که حاکی از آن است که پرسشنامه اعتبار همگرا دارد و آزمون آنچه را باید سنجیده می‌شد سنجیده است.

جدول ۵. نتایج آزمون روایی واگرا بر اساس روش فورنل لارکر

متغیر	تحلیل رفتگی شغلی	فرسودگی عاطفی	بازده عملکرد	تهی شدن از ویژگی‌های شخصی	سرمایه اجتماعی	اعتماد بین فردی	اعتماد سازمانی	شهروندی سازمانی	مشارکت سازمانی	تعدیلگری سن
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۸۱۵									
فرسودگی عاطفی	۰/۳۰۲	۰/۷۵۲								
بازده عملکرد	۰/۵۴۸	۰/۶۶۳	۰/۸۳۶							
تهی شدن از ویژگی‌های شخصی	۰/۶۲۱	۰/۶۰۵	۰/۶۸۳	۰/۷۴۳						
سرمایه اجتماعی	۰/۲۲۶	۰/۱۳۱	۰/۲۶۸	۰/۶۰۶	۰/۷۱۱					
اعتماد بین فردی	۰/۱۶۶	۰/۴۹۹	۰/۵۱۱	۰/۵۸۴	۰/۶۰۴	۰/۷۵۶				
اعتماد سازمانی	۰/۴۴۸	۰/۱۳۹	۰/۲۹۰	۰/۳۷۸	۰/۳۶۹	۰/۶۴۷	۰/۸۷۲			
شهروندی سازمانی	۰/۳۵۵	۰/۲۵۱	۰/۳۱۱	۰/۴۱۷	۰/۵۶۶	۰/۶۳۷	۰/۶۲۹	۰/۸۳۷		
مشارکت سازمانی	۰/۲۴۲	۰/۳۰۸	۰/۲۴۵	۰/۳۷۸	۰/۴۹۶	۰/۴۶۵	۰/۴۲۵	۰/۵۶۷	۰/۷۱۱	
تعدیلگری سن	۰/۳۱۴	۰/۴۲۱	۰/۲۲۹	۰/۲۴۲	۰/۳۲۶	۰/۳۸۸	۰/۳۷۸	۰/۴۷۰	۰/۴۸۲	۰/۸۶۰

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست؛ طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌ها. در روش حداقل مربعات جزئی و مدلیابی معادلات ساختاری، این امر با یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر AVE مربوط به هر سازه است. مقادیر خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی باید از مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) کمتر باشد (Fornell & Larcker 1981). مطابق جدول ۵ برای همه متغیرهای تحقیق مقدار قطر اصلی، که همان جذر AVE است، از خانه‌های زیرین و راستش بیشتر است و روایی واگرای مدل بر اساس روش فورنل لارکر تأیید می‌شود.

جدول ۶. معیارهای نیکویی و برازندگی مدل تحقیق

متغیر	R ²	Q ²	GOF
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۶۴۲	۰/۳۹۷	
فرسودگی عاطفی	۰/۲۷۵	۰/۲۵۵	
بازده عملکرد	۰/۳۱۲	۰/۲۵۹	
تهی شدن از ویژگی‌های شخصی	۰/۲۴۳	۰/۳۸۹	
سرمایه اجتماعی	۰/۲۷۲	۰/۲۱۲	۰/۳۳۹
اعتماد بین فردی	۰/۳۳۲	۰/۲۵۵	
اعتماد سازمانی	۰/۴۱۷	۰/۴۷۳	
شهروندی سازمانی	۰/۳۰۷	۰/۳۵۹	
مشارکت سازمانی	۰/۵۱۷	۰/۳۵۳	
تعديلگري سن	۰/۲۲۶	۰/۳۰۹	

ضریب تعیین R² معیاری است که میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل را بیان می‌کند که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R² تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هر چه مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد برازش بهتر مدل را نشان می‌دهد. دومین شاخص برازش مدل

ساختاری شاخص Q^2 است. این معیار، که استون‌گیسر^۱ (۱۹۷۵) آن را معرفی کرد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد او مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول‌اند باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند؛ بدین معنی که اگر در یک مدل روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشد، سازه‌ها تأثیر کافی بر یک‌دیگر می‌گذارند و از این راه فرضیه‌ها به‌درستی تأیید می‌شوند. سومین معیار، یعنی GOF، مربوط به بخش کلی مدل‌های ساختاری است. سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف و متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (Wetzels et al. 2009) و فرمول آن در رابطه ۱ قابل مشاهده است:

$$GOF = \sqrt{R^2 * Communality} \quad (1)$$

در این رابطه Communality از میانگین مقادیر اشتراکی هر عامل درون‌زای مدل به دست می‌آید و R^2 میانگین مقادیر مجذور R عامل‌های درون‌زای مدل است. طبق جدول ۸ مقدار R^2 برای همه متغیرهای تحقیق در وضعیت مطلوب قرار دارد و بیشتر از مقدار ۰/۱۹۰ به دست آمده است. مقدار Q^2 نیز برای همه متغیرهای تحقیق در وضعیت مطلوب قرار دارد. مقدار شاخص GOF طبق رابطه ۱ در نهایت ۰/۳۳۹ به دست آمد که حاکی از آن است که مدل از برازش مناسب برخوردار است.

نتیجه

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی و سازمانی بر ارتباط سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی در مریبان نخبه فدراسیون‌های ورزشی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد اعتماد بین‌فردی، اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، و مشارکت سازمانی اثری قوی و مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارند. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج چالشگر کردآسیابی و همکارانش (۱۳۹۹)، آقای و همکارانش (۱۳۹۶)، اسمعیلی و همکارانش (۱۳۹۳) هم‌سو بود. اعتماد یکی از عناصر بنیادین تعامل اجتماعی است که در مسائل مربوط به نظم اجتماعی نقش

تعیین‌کننده دارد و پیش‌شرط عمده و کلیدی برای موجودیت هر جامعه محسوب می‌شود (باستانی و همکاران ۱۳۸۷). تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهم‌ترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر، و اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان است (چاوشی ۱۳۸۶). کاهش اعتماد در سازمان همواره نوعی ترس از برقراری رابطه و نوعی احساس ناامنی بین اعضا به وجود می‌آورد که مانع از تقویت رابطه و همکاری و گسترش تعاملات در سازمان می‌شود. در نتیجه، فردگرایی و به دنبال آن منفعت‌طلبی در سازمان رواج می‌یابد. در این مطالعه اطلاعات مربوط به ۲۲۳ مربی نخبه فدراسیون تکواندو، فدراسیون بدمینتون، و فدراسیون شنا ارزیابی و مشخص شد در فدراسیون‌های ورزشی مریان با اعتماد بین‌فردی موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شوند. لازم است اشاره شود مفهوم سرمایه اجتماعی سازمانی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی تأکید دارد که همکاری و هماهنگی را در سازمان افزایش می‌دهند. همچنین وقتی مریان درک کنند فرایندهای جذب مربی، توزیع منابع و پاداش، و تسهیل اطلاعات در مسیری عادلانه محقق شده و در رفتار بین‌فردی انصاف رعایت شده است، به احتمال زیاد، رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان می‌دهند. این موضوع در تحقیقات کاریکر^۱ و ویلیامز (۲۰۰۹)، بهلولی زیناب و همکارانش (۱۳۸۹)، و مرادی و همکارانش (۱۳۹۲) تأیید شده است. وقتی کارکنان احساس کنند در تصمیمات سازمانی مشارکت داده می‌شوند باور خواهند کرد که محیط عادلانه و منصفانه است. این موقعیت می‌تواند بروز رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشد (چگینی گودرزوند و همکاران ۲۰۱۱). از طرفی گانگلین^۲ (۲۰۱۱) رابطه مثبت میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر رابطه مبادله اجتماعی بین کارکنان و سازمان می‌داند. کارکنان با احساس بیشتر عدالت نه تنها به رفتارهای درون نقش و در قالب وظایف توجه می‌کنند بلکه برای انجام دادن برخی کارهای سازمان، فراتر از نقش، رفتارهای خیرخواهانه بیشتری از خود نشان می‌دهند؛ به این معنی که در صورت وجود رابطه مبادله اجتماعی، به جای دیدگاه صرف اقتصادی بین آن‌ها، کارکنان به رفتارهای فراتر از نقش روی می‌آورند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که فدراسیون‌ها با گام برداشتن و تسهیل شرایط

1. Karriker
2. Guangling

افزایش اعتماد بین فردی، اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، و مشارکت سازمانی مربیان را یاری می‌دهند که با بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی و بین فردی بتوانند محیطی آکنده از رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی ایجاد کنند و به مزایای عملکردی حاصل از آن برسند.

دیگر یافته پژوهش نشان داد که فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی اثری قوی و مثبت و معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی دارد و نیز کاهش بازده عملکرد اثری قوی و منفی و معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی دارد. نتایج به دست آمده با نتایج خدابخشی و همکارانش (۱۳۹۸) هم‌سوست. فرسودگی شغلی عوارض متعددی در زندگی اجتماعی و فردی و سازمان بر جای می‌گذارد که از مهم‌ترین آن‌ها غیبت و ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان‌شناختی، تضاد، تغییر شغل، و تعارضات بین فردی با همکاران است (شاکری‌نیا و محمدپور ۱۳۸۹).

به علاوه، نتایج تحقیق نشان داد بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی مربیان نخبه فدراسیون تکواندو، فدراسیون شنا، و فدراسیون بدمیتون رابطه منفی و معنادار وجود دارد. در نتیجه، با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، تحلیل رفتگی شغلی مربیان نخبه کاهش می‌یابد. مطالعات متعدد در این زمینه نتایج یکسانی را نشان داد. مثلاً رنجبر و همکارانش (۱۳۹۶) نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان میناب رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های خضری و همکارانش (۱۳۹۸) در فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی نیز تأییدی بر این رابطه و همچنین حاکی از ناهمگنی اندازه اثر و عدم سوگیری انتشار مطالعات مورد بررسی بود.

دیگر نتیجه مهم این مطالعه تأثیر متغیر سن بر ارتباط بین متغیر سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی بود؛ به این صورت که هیچ‌یک از متغیرهای دموگرافیکی جنسیت، سن، تأهل، تحصیلات، و تجربه اثر مستقیم و معنادار بر تحلیل رفتگی شغلی نداشتند. این شرایط در نقش تعدیلگری متغیرهای دموگرافیکی جنسیت، تأهل، تحصیلات، و تجربه نیز بررسی و مشخص شد هیچ‌یک از آن‌ها اثر معنادار بر ارتباط دو متغیر تحلیل رفتگی شغلی و سرمایه اجتماعی ندارند؛ درحالی‌که فقط متغیر سن نقش تعدیلگری منفی معنادار بر ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی داشت. یعنی با افزایش سن تأثیر این دو متغیر مثبت می‌شود؛ به این ترتیب که

با افزایش سرمایه اجتماعی تحلیل رفتگی افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیق داویس^۱ و همکارانش (۲۰۱۹)، مصطفوی و قاسمی‌نژاد (۱۳۹۱)، طباطبایی و همکارانش (۱۳۹۶)، اسکندر نژاد و عابدینی (۱۳۹۳) هم‌سوست. داویس و همکارانش (۲۰۱۹) به بررسی کاهش خطر فرسودگی شغلی ورزشکاران (ملاحظات روانی-اجتماعی، فرهنگی، اجتماعی، فردی برای مربیان) پرداختند. همچنین ویژگی‌های فردی (تفاوت‌های جنسی و سنی و سطح ورزشی) و عوامل فرهنگی اجتماعی (نوع ورزش) را به منزله تعدیل‌کننده این رابطه بررسی کردند. در برخی از مطالعات یافته‌ها حاکی از اثر متقابل معنادار برای جنسیت و سن بود. در حالی که در این مطالعه تأثیر نقش جنسیت تأیید نشد. ماسلاچ^۲ و همکارانش (۱۹۹۶) نیز بر آن‌اند که متغیر دموگرافیک جنسیت پیش‌بینی‌کننده مهمی برای تحلیل رفتگی شغلی زنان نیست. زیرا در برخی پژوهش‌ها میزان تحلیل رفتگی شغلی زنان بیشتر است و در برخی دیگر میزان تحلیل رفتگی مردان بیشتر هست. کیلی^۳ و همکارانش (۱۹۹۹) در بررسی نمونه‌ای از مربیان زن و مرد تنیس دانشگاهی نشان داد این افراد از تحلیل رفتگی مشابه با مشاغل کمکی در آموزش رنج می‌برند. همچنین زنان استرس بیشتری نسبت به مردان داشتند. نکته‌ای که در مورد این مطالعه قابل تأمل است و شاید بتوان دلیل عدم تأثیر متغیر جنسیت را به آن نسبت داد دو عامل جدا بودن فضاهای کاری مربیان خانم و آقا در ایران و ویژگی‌های شغلی این مربیان (رشته‌های ورزشی انفرادی) است که از دیدگاه روانی شرایط یکسان فرسودگی را برای آن‌ها ایجاد کرده است. در ارتباط با ویژگی‌های شغلی مربیان (رشته ورزشی) باید توجه داشت که به دلیل ماهیت شغل مربیگری مربیان شنا و مربیان بدمیتون و مربیان تکواندو مستعد قرار گرفتن در معرض فشار روانی و جسمانی بالایی هستند که با افزایش فشارهای مختلف ناشی از شرایط فیزیکی کار بر افراد فرد به تدریج دچار تحلیل رفتگی و فرسودگی در شغل می‌شود. همچنین شیوع تحلیل رفتگی تعادل زیستی فرد را بر هم می‌زند و در نتیجه کارایی و بهره‌وری و در نهایت اثربخشی فردی و سازمانی را مختل می‌سازد. از آنجا که محیط حرفه‌ای، نوع کار، افراط و تفریط در کار، چگونگی تطبیق فرد با محیط کار، و بسیاری از عوامل دیگر منابع فشارهای کار

1. Davis
2. Maslach
3. Kelley

حرفه‌ای است و این عوامل فشارهای مزمن و شدید و خستگی زیادی را برای مربیان به همراه دارد، ویژگی ایجاد فرسودگی سریع‌تر در شغل مربیگری می‌تواند یکی از عمده‌ترین مشخصه‌های این شغل باشد. به طور کلی، مربیگری به سبب فشارهای مختلف و شرایط آن تنش‌زا است و به دلیل شرایط سخت کاری و فرسودگی شغلی برخی مربیان تصمیم به ترک آن می‌گیرند (محمدزاده و همکاران ۱۳۹۱). نظر به اینکه مربیان در هر جامعه اصلی‌ترین و سنگین‌ترین وظیفه را در رشد و تعالی ورزش و ورزشکاران جامعه بر عهده دارند، ویژگی‌های روانی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد آنان دارد. اسکندرناژاد و همکارانش (۱۳۹۱) به مقایسه میزان فرسودگی شغلی بین مربیان رشته‌های کاراته و شنا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اکثر مربیان رشته‌های ورزشی کاراته و شنا کم‌وبیش فرسودگی شغلی تجربه می‌کنند. ولی میزان شیوع این نشانگان در مربیان این رشته‌ها متفاوت است که تأثیر شرایط خاص کاری و ماهیت رشته‌های ورزشی گوناگون بر شیوع فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد.

به عنوان نتیجه می‌توان گفت بر اساس مدل مطالعه سرمایه اجتماعی تأثیر معنادار بر فرسودگی شغلی مربیان فدراسیون‌های مورد مطالعه دارد؛ به این معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی افراد فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان به عوامل سرمایه اجتماعی مانند اعتماد بین فردی و سازمانی و رفتار مشارکتی و شهروندی سازمانی به عنوان عواملی در جهت کاهش فرسودگی شغلی افراد اشاره کرد. ولی لازم است توجه شود از بین همه متغیرهای دموگرافیک و سازمانی این مطالعه تنها متغیر سن متغیری است که بر هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی تأثیر دارد و به عنوان متغیر ضعیف‌کننده ارتباط توانسته است وارد رابطه شود. زیرا متغیر سن به عنوان یک متغیر مهم و تعدیلگر نقشی منفی و معنادار بر این رابطه دارد؛ به این معنی که با افزایش سن افراد این رابطه ضعیف‌تر می‌شود. از طرفی متغیرهای دیگر مطالعه - مانند سابقه شغلی، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه ورزشی - با اینکه تعدادی از آن‌ها در مطالعات گذشته تأثیری معنادار بر سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی داشته‌اند نتوانستند در این رابطه نقش بازی کنند؛ به این معنی که تأثیری بر شدت و ضعف رابطه نداشتند. بنابراین، لازم است نقش متغیر سن به عنوان یک متغیر بیولوژیک بر شکل‌گیری ارتباط بین متغیرهای روانی و اجتماعی جدی گرفته شود؛ به‌ویژه

در سازمان‌های ورزشی که مربیان آن‌ها از سطح اضطراب بالاتری رنج می‌برند. گفتنی است نقش متغیرهای اعتماد بین‌فردی و شهروندی سازمانی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و متغیر فرسودگی عاطفی در شکل‌گیری فرسودگی شغلی در این مطالعه لازم است مورد توجه قرار گیرد. زیرا مربی در شغل خود در بیشتر مواقع خود را در شکست‌ها تنها می‌بیند، این موضوع به تدریج باعث کم‌رنگ شدن دلچسبی و مطلوبیت شغل مربیگری خواهد شد؛ رفتار و گفتار اطرافیان حالت طعنه‌آمیز برای شخص پیدا می‌کند، که در این شرایط اعتماد بین‌فردی و رفتار خیرخواهانه شخص و همکاران می‌تواند به عنوان یک عامل مثبت در کاهش این احساس نقش بازی کند.

پیشنهاد

با توجه به اینکه فرسودگی شغلی می‌تواند هزینه‌های کلانی برای سازمان‌ها از نظر کاهش کارایی نیروی انسانی در بر داشته باشد و با توجه به یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن شرایط افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، که باعث تسهیل شکل‌گیری اعتماد بین فردی و سازمانی و شهروندی سازمانی و مشارکت سازمانی مربیان می‌شود، شرایط برای کاهش میزان تحلیل‌رفتگی مربیان ایجاد شود. البته همواره باید در نظر داشت که نقش بیولوژیک افزایش سن بر تحلیل‌رفتگی شغلی نقشی انکارناپذیر است که در این مطالعه نقش منفی آن تأیید شد.

منابع

- ارقند، محمدرضا؛ اسمعیلی، محمدرضا؛ خداداد کاشی، شعله (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان»، مدیریت ورزشی، ش ۳(۲۲)، ص ۴۴۳ - ۴۵۸.
- اسکندرنژاد، مهتا؛ عابدینی، مهری (۱۳۹۳). «مقایسه میزان فرسودگی شغلی در بین مربیان رشته‌های کراته و شنا»، مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۲)، ص ۸۵ - ۹۴.
- اسمعیلی، محمدرضا؛ جوادی پور، محمد؛ طالب پور، مهدی (۱۳۹۳). «مدل معادلات ساختاری عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، و سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۴(۸)، ص ۱ - ۱۳.
- باستانی، سوسن؛ افسانه کمالی؛ مریم صالحی هیکویی (۱۳۸۷). «سرمایه اجتماعی شبکه و اعتماد متقابل شخصی»، علوم اجتماعی، ۵(۱۸)، ص ۴۱ - ۸۱.
- بهلولی، زیناب؛ علوی متین، یعقوب؛ درخشان و مهربانی، عادل (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز»، فراسوی مدیریت، ۴(۱۴)، ص ۷۳ - ۱۰۸.
- جشوقانی، مصطفی (۱۳۹۲). «رابطه بین اعتماد درون سازمانی و تعهد شغلی مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- چالشگر کرد آسیایی، مشرفه؛ یزدانی چراتی، جمشید؛ عیوضپور، محبوبه؛ رضانی، آتنا؛ حسینزاده، کبری (۱۳۹۹). «بررسی سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مازندران»، مجله سلامت و بهداشت، ۱۱(۲)، ص ۱۹۵.
- چاوشی، سید محمدحسین (۱۳۸۶). «بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- چگینی گودرزوند، مهرداد (۱۳۹۰). «تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی در صنعت بیمه ایران»، مهندسی مدیریت، ۴۱(۴)، ص ۵۵۱ - ۵۶۲.
- خدابخشی، محمد؛ صمدزاده، مریم؛ مبارکی، حسین (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان، و آموزش پزشکی»، ویژه‌نامه علوم انسانی سلامت، ۲۸(۱)، ص ۴۸ - ۵۷.

- خضری، زهرا؛ محمد مظلوم، بهمنی؛ نوغانی دخت، محسن (۱۳۹۸). «فرا تحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی»، *دستاورد های نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۲(۱۶)، ص ۳۹ - ۵۲.
- رحیم آقایی، فلورا؛ هویدا، فاطمه؛ حاتمی پور، خدیجه (۱۳۹۶). «ارتباط سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت عمومی پرستاران در بیمارستان های دولتی غرب مازندران»، *روان پرستاری*، ۵(۴)، ص ۱ - ۷.
- رنجبر، حمید؛ سایبانی، حمیدرضا؛ رنجبر گلشواری، صالحه (۱۳۹۶). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان میناب»، *پژوهش های تربیت بدنی و علوم ورزشی*، ۱(۱)، ص ۳۱ - ۴۸.
- شاکری نیا، ایرج؛ محمدپور، مهری (۱۳۸۹). «رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن»، *فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۱۴(۲)، ص ۱۶۱ - ۱۶۹.
- صفری گرایلی، مهدی؛ رضایی پسته نویی، یاسر (۱۳۹۹). «ارائه الگویی برای تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و هزینه سرمایه»، *حسابداری سلامت*، ۹(۱)، ص ۶۱ - ۷۷.
- طباطبایی، شهناز؛ خانجی زنی، رضا؛ قانع، سعید (۱۳۹۶). «نقش سن و سابقه کار در خستگی، سلامت و بهزیستی اجتماعی کارکنان، مطالعه موردی: کارکنان حمل و نقل ریلی ایران»، *بهداشت کار و ارتقای سلامت*، ۱(۱)، ص ۱۹ - ۳۲.
- کوهی، کمال (۱۳۹۹). «تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روان شناختی، جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز)»، *جامعه شناسی کاربردی*، ۳۱(۲)، ص ۷۷ - ۹۴.
- مرادی، محمدرضا؛ جعفری، اکرم؛ امیدی، علی رضا؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۲). «مدل یابی تأثیر رهبری تحول گرای عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران»، *مدیریت ورزشی*، ۵، ص ۱۰۷ - ۱۲۴.
- مصطفوی، اسماعیل؛ قاسمی نژاد، محمدعلی (۱۳۹۱). «میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار کتابداران دانشگاه های دولتی شهر تهران»، *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۹(۶)، ص ۹۴۲ - ۹۴۹.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه ای، علی رضا؛ اشرفی سلیم کندی، فرشید؛ درویشی، زین العابدین (۲۰۱۸). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجیگری عزت نفس سازمانی»، *جامعه شناسی*

کاربردی، ۲۹(۴)، ص ۳۹ - ۵۸.

نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی؛ امیری، زینب (۱۳۹۵). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷(۲)، ص ۱۱۱ - ۱۲۶.

نعمتی، لیلا؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۵). «تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی»، *مدیریت فرهنگی*، ۱۰(۳۱)، ص ۴۳ - ۵۵.

References

- Arqand, MR., Ismaili, MR., & Khodadad Kashi, Sh. (2014). "Investigating the relationship between social capital and job burnout of physical education teachers in Guilan province", *Sport Management*, 3(22), pp. 443-458. (in Persian)
- Barron, A., Pereda, A., & Stacey, S. (2019). "Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organization design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels", *Journal of World Business*, 52(2), pp. 186-196.
- Bastani, S., Kamali, A., & Salehi Hikouei, M. (2008). "Social network capital and personal mutual trust", *Journal of Social Sciences*, 5(18), pp. 41-81. (in Persian)
- Bohlooli, Z., Alavi, M., Yaghoub Derakhshan, Y., & Mehrabani, A. (2010). "The effect of organizational justice on the organizational citizenship behavior of the staff of the Islamic Azad University, Tabriz Branch", *Beyond Management*, 4(14), pp. 73-108. (in Persian)
- Chaleshgar Kordasiabi, M., Yazdani Cherati, J., Avazpour, M., Ramezani, A., & Hosseinzadeh, K. (2020). "Investigation of Social Capital among Mazandaran University of Medical Sciences Students", *Journal of Health*, 11(2), pp. 194-202.
- Chavoshi, SMH. (2007). "Investigating the relationship between managers' emotional intelligence and the level of trust of subordinates in them", Master Thesis, Faculty of Management, University of Tehran. (in Persian)
- Chegin Goodarzvand, M. (2011). "The Impact of Organizational Justice on Social Capital in Iran Insurance Industry", *Management Engineering*, 41(4), pp. 551-562.
- Dai, W. D., Mao, Z. E., Zhao, X. R., & Mattila, A. S. (2014). "How does social capital influence the hospitality firm's financial performance? The moderating role of entrepreneurial activities", *International Journal of Hospitality Management*, 41, pp. 42-44. [hejkmxmsdxgtcdshdnmxcmhdyt](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.07.001)
- Davis, L., Stenling, A., Gustafsson, H., Appleby, R., & Davis, P. (2019). "Reducing the risk of athlete burnout: Psychosocial, sociocultural, and individual considerations for coaches", *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(14), pp. 444-452.
- Eskandernejad, M. & Abedini, M. (2015). "Comparison of burnout among karate and swimming trainers", *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 11(22), pp. 85-94. doi: 10.22080/jsmb.2015.993. (in Persian)

- Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (2017). "The international effect of managerial social capital on the cost of equity", *Journal of Banking & Finance*, 74, pp. 84-93.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics, In: Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Geisser Stone (1975). "The Predictive Sample Reuse Method With Applications", *Journal of the American statistical Association*, 70(350), pp. 320-328.
- Guangling, W. (2011). "The Study on Relationship between Employees' Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises", *Energy Procedia*, 5, pp. 2030-2034.
- Hassmén, P., Kenttä, G., Hjälm, S., Lundkvist, E., & Gustafsson, H. (2019). "Burnout symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years", *International Journal of Spuffjuvm Science & Coaching*, 4(14), pp. 431-443.
- Huang, J., Wang, Y., Wu, G., & You, X. (2016a). "Crossover of Burnout from Leaders to Followers: A Longitudinal Study", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), pp. 846-861. doi:10.1080/1359432X.2016.1167682.
- Ismaili, MR., Javadipour, M., & Talibpour, M. (2014). "Structural Equation Model of Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Social Capital of Sports and Youth Departments of Khorasan Razavi", *Contemporary Research in Sports Management*, 4(8), pp. 1-13. (in Persian)
- Joshoughani, M. (2013). "The relationship between intra-organizational trust and job commitment of high school principals in Isfahan", *Master Thesis*, Faculty of Management, University of Tehran. (in Persian)
- Kallus, K. W. (2016b). "Stress and recovery: an overview," in *The Recovery-Stress Questionnaires: User manual*, eds. K. W. Kallus and M. Kellmann (Frankfurt am Main: Pearson), pp. 27-48.
- Karriker, J. H. & Williams, M. (2009). "Organizational justice and organizational citizenship behavior: Mediated multifocal model", *Journal of Management*, 35(1), pp. 112-125.
- Kelley, B.C., Eklund, R.C., & Ritter Taylor, M. (1999). "Stress and burnout among collegiate tines coaches", *Journal of sport and Exercise Psychology*, 21, pp. 113-130.
- Khezri, Z., Khorasani, M., Bahmani, M., & Noghani Dokht, M. (2019). "Meta-analysis of social capital studies and job performance", *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 2(16), pp. 39-52. (in Persian)
- Khudabakhshi, M., Samadzadeh, M., & Mubarakhi, H. (2019). "Investigating the effect of organizational structure on job burnout of staff of the Ministry of Health and Medical Education", *Special issue of health humanities*, 28(1), pp. 48-57. (in Persian)
- Koochi, K. (2020). "Explaining the effect of social capital, psychological capital, organizational climate and job history on burnout studied: Faculty members of Tabriz University", *Applied Sociology*, 31(2), pp. 77-94.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory*, 2nd ed., Palo Alto, consulting psychology press, pp. 118-127.

- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory (Brded)*, Mountain View, CA: Consul Binge Psychologists Press.
- Mohajeran, B., Qalei, A., Ashrafi Salim, F., & Darwish, A. (2018). "Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Health Mediated by Organizational Self-Esteem", *Applied Sociology*, 29(4), pp. 39-58. (in Persian)
- Mohammadzadeh, H., Ebrahimi, S., & Sami, S. (2012). "The Evaluation Of Relationship Between Perfectionism, Stress And Burnout Among Male And Female Swimming Instructors", *Journal of Sport and Learning*, No. 9, pp. 129-139.
- Moradi, MR., Jafari, A., Omidi, A., & Alidoost Ghahfarkhi, E. (2013). "Modeling the effect of transformational leadership of organizational justice on organizational citizenship behaviors of employees of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran", *Sports Management*, 5, pp. 107-124. (in Persian)
- Mustafavi, I. & Ghasemi Nejad, MA. (2012). "The rate of burnout and its relationship with age and work experience of librarians of public universities in Tehran", *Health Information Management*, 9(6), pp. 942-949.
- Esfahani, N., Farokhi, M., & Amiri, Z. (2016). "The Impact of Social Capital on Employee Empowerment (Case study: Shariati Hospital Nurses)", *Journal of Applied Sociology*, 27(2), pp. 111-126. doi: 10.22108/jas.2016.20494. (in Persian)
- Nemati, L. & Navidi, P. (2016). "The Effect of Organizational Intelligence and Moral Intelligence on Job Involvement; With the Mediator Role of Social Capital", *Journal of Cultural Management*, 10(31), pp. 43-55. (in Persian)
- Rahim Aghaei, F., Hoveyda, F., & Hatamipour, Kh. (2017). "The relationship between social capital and organizational citizenship behavior with general health of nurses in public hospitals in West Mazandaran", *Journal of Psychiatric Nursing*, 5(4), pp. 1-7. (in Persian)
- Ranjbar, H., Saibani, H., & Ranjbar Golshawari, S. (2017). "Investigating the relationship between social capital and job burnout of physical education teachers in Minab city", *Physical Education and Sports Science Research*, 1(1), pp. 31-48. (in Persian)
- Safaria Graili, M. & Rezaei Pitahnooi, Y. (2020). "Providing a model for explaining the relationship between social capital and the cost of capital", *Health Accounting*, 9(1), pp. 61-77. (in Persian)
- Shakeri Nia, I. & Mohammadpour, M. (2020). "The Relationship between Job Stress and Resilience with Job Burnout in Female Nurses", *Quarterly Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 14(2), pp. 161-169. (in Persian)
- Tabatabai, Sh., Rezakhani, J., & Ghane, S. (2017). "The Role of Age and Work Experience in Fatigue, Employees' Health and Social Welfare, Case Study: Iranian Rail Transportation Employees", *Occupational Health and Health Promotion*, 1(1), pp. 19-32. (in Persian)
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration", *MIS Quarterly*, 33(1), p. 177.