

A Study of the Relationship between Social and Psychological Capital and Job Burnout of Physical Education Teachers in Kazaroun¹

Omid Safari

Assistant Professor, Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nurabad Mamasani, Iran (**Corresponding author**).
omidsafari11@yahoo.com

Fatemeh Hoseni

Instructor, Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nurabad Mamasani, Iran. Parsa139192@yahoo.com

Hadis Ghasmyanasi

Instructor, Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nurabad Mamasani, Iran. Iran.hadisghasemi1400@gmail.com

Abstract

The purpose of the present study is to review the relationship between social and psychological capital and job burnout of physical education teachers in Kazeroun. The purpose of this research is practical, its method is descriptive-correlational, and it has a temporary time period. The statistical population involved all physical education teachers in Kazeroun among whom 83 members were chosen by total sampling. Data collection instruments included Khodādād's social capital standard questionnaire (2010), psychological capital survey designed by Luthans et al. (2007), and Maslach's job burnout questionnaire (1996). Descriptive statistics was used for data description and for data analysis, Pearson correlation coefficient and regression methods were applied. The results revealed that there is a significantly negative relationship between social and psychological capital as well as their components and job burnout of the participants. Moreover, social and psychological capital have a significant potential to predict the participants' job burnout.

Keywords: Social Capital, Psychological Capital, Job Burnout, Physical Education Teachers, Kazeroun.

¹ Received: 2022/04/03 ; Revised: 2022/05/08 ; Accepted: 2022/07/16 ; Published online: 2022/12/22

Article type: Research Article

Publisher: Qom Islamic Azad University

© the authors



مطالعه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی^۲

امید صفری

استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول).
omidsafari11@yahoo.com

فاطمه حسینی

مربی، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. Parsa139192@yahoo.com

حدیث قاسمیان اصل

مربی، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

Iran.hadisghasemi1400@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی، با تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون بود. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون به تعداد ۹۷ نفر بودند، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه پژوهش با روش نمونه‌گیری کل‌شمار انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی خداداد (۱۳۸۹)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۹۶) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن و نیز بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با تحلیل رفتگی شغلی آزمودنی‌ها رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی، قابلیت پیش‌بینی معنادار تحلیل رفتگی شغلی آزمودنی‌ها را دارد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، تحلیل رفتگی شغلی، معلمان تربیت بدنی، کازرون.

مقدمه

^۲ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۳؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۰/۰۱

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

© نویسندگان.



امروزه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی، انسانی اجتماعی و روان‌شناختی، نقش عمده‌ای در توسعه و رشد یک سازمان ایفا می‌کنند. سازمان‌ها به منظور جلوگیری از فرسودگی شغلی و رسیدن به حداکثر بهره‌وری، به ابزارهای قدرتمندتری مانند سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی نیاز دارند. در عصر حاضر، مدیران برای توسعه در عین حال که به سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می‌نمایند، بایستی نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند؛ زیرا بدون این سرمایه، استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. در سازمانی که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، سایر سرمایه‌ها ابرتر می‌مانند و تلف می‌شوند. در اینکه «سرمایه انسانی» در موفقیت یک سازمان و یک ملت، اهمیت استراتژیک ویژه‌ای را داراست، 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 به وجود می‌آید و در این صورت است که سرمایه انسانی به سرمایه اجتماعی مبدل می‌شود؛ در حقیقت، این سرمایه است که سینرژی زاست. در غیر این صورت، سرمایه‌های انسانی حتی اگر در سازمان یا در کشور ماندگار شوند و فرار نکنند، به قول «رابینز»^۳ ایجاد سینرژی منفی می‌نمایند (ارجمندی‌راد و شکرکن، ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد. پی‌یر بوردیو^۴ نیز سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند که سرمایه اجتماعی منابع واقعی، یا بالقوه‌ای هستند که حاصل شبکه‌های بادوام کم و بیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل، یا به بیان دیگر، عضویت در یک گروه است. در واقع، شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد (ارقند و همکاران، ۱۳۹۳). گابای و لیندر^۵ (۲۰۱۸)، تعریف مناسبی برای سرمایه اجتماعی سازمانی ارائه داده‌اند، آنها سرمایه اجتماعی سازمان را مجموعه‌ای از منابع ملموس و ناملموس موجود برای بازیگران سازمان می‌دانند، که از طریق روابط اجتماعی، رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کنند؛ منابعی که به عنوان سرمایه اجتماعی ممکن است شناخته شود شامل اعتماد، وجهه، اطلاعات، حمایت، نصیحت، دانش، و قدرت می‌شود. عدم وجود چنین منابعی برای مثال رواج بی‌اعتمادی می‌تولند به عنوان سرمایه اجتماعی کاهنده^۶ مطرح گردد. اعتماد معمولاً به عنوان منبع اصلی سرمایه اجتماعی، که شانس دسترسی به منابع دیگر و انعطاف‌پذیری را افزایش می‌دهد، مطرح است (گابای و لیندر، ۲۰۱۸).

سرمایه روان‌شناختی، یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارهاست (اسدی مجره، ۱۴۰۰). علاوه بر نقش مهم سرمایه روان‌شناختی در رفتار سازمانی در سطح فردی و گروهی، امروزه مدیریت سرمایه روان‌شناختی به یک ابزار کارآمد برای مدیریت اثربخش سرمایه‌های انسانی در زمینه گزینش، ارتقاء، آموزش و توسعه کارکنان و حفظ و نگهداری تبدیل شده است. به همین جهت می‌توان گفت مدیریت مؤثر سرمایه روان‌شناختی، دارای قابلیت توسعه استعدادها و توانمندی‌های کارکنان بوده و از پتانسیل بالایی برای کمک به سازمان در رسیدن به سطح مزیت رقابتی پایدار برخوردار است (یزدانبخش و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از متغیرهای سازمانی که ممکن است تحت تأثیر سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی قرار گیرد، تحلیل رفتگی شغلی کارکنان یک سازمان است. پانیز و آرنسون^۷، تحلیل رفتگی شغلی را سندرم خستگی فیزیکی و هیجانی می‌دانند

^۱. Robbin

^۲. Bourdieu, Pie

^۳. Gabbay & Leender

^۴. Social Liability

^۵. Paniz & Arenson

که در نتیجه افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس علاقه نسبت به همکاران ایجاد می‌شود (مسلسل و همکاران^۶، ۲۰۰۱). عوامل متعددی در ایجاد تحلیل رفتگی شغلی مؤثر شناخته شده است که عبارتند از عوامل محیطی، فردی و سازمانی. از جمله عوامل سازمانی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و غیرقابل انعطاف، عدم امنیت شغلی و فرصت‌های اندک برای ارتقاء است (زمینی و همکاران، ۱۳۹۰). از آنجا که امروزه سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی، نقش تعیین کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید؛ از این رو به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها، توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آنها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی در یک سازمان به عنوان یک جزء مهم و بنیادین در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتهای اجتماعی است، که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. این سرمایه‌ها در واقع شناختی از سازمان را ارائه می‌دهند و تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارند. در واقع، توسعه سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی در یک سازمان، احساس هویت، تعهد و سلامت روانی فردی و کاری را تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را بالا می‌برد (خمرنیا و همکاران، ۱۳۹۰).

یکی از مهم‌ترین متغیرهای سلامت روانی فردی و کاری افراد، تحلیل رفتگی و به خصوص تحلیل رفتگی شغلی است. تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند نتایج مخربی زیادی را بر عملکرد و کارایی کارکنان داشته باشد و این مسئله در سازمان‌های آموزشی که تربیت و پرورش افراد را بر عهده دارند، می‌تواند سلامت جامعه را نیز به خطر بیندازد. آموزش و پرورش نیز در هر کشور به عنوان مهم‌ترین سازمان آموزشی در نظر گرفته می‌شود که مسئولیت تربیت، پرورش و آموزش نسل‌های آینده یک کشور را بر عهده دارد و معلمان به عنوان کارکنان این سازمان، در معرض آسیب‌های سازمانی زیادی قرار دارند که تحلیل رفتگی شغلی، یکی از آسیب‌ها است. تحلیل رفتگی شغلی نه تنها در زندگی حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد، بلکه 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، تصمیم به ترک کار خود می‌گیرند (محبوب‌خواه و بیگ‌زاده، ۱۴۰۱). فرسودگی شغلی معلمان و به‌ویژه معلمان تربیت بدنی که تعاملات بیشتری با دانش‌آموزان دارند، به سبب به وجود آمدن احساس ناامیدی، ناتوانی و رنجش، به طور مستقیم روی دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارد. اگر علائم و عوارض مخرب آن به موقع تشخیص داده شود، قابل پیشگیری و درمان است. بنابراین، تشخیص، پیشگیری و یافتن روش‌های مقابله 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؛ آموزش و پرورش به عنوان رکن مهم توسعه‌یافتگی هر کشوری از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌گردد. از طرف دیگر، از آنجایی 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 در کلاس‌های تربیت بدنی، تحت تأثیر فعالیت‌های بدنی، از لحاظ رفتاری و شخصیتی نیز شکل می‌گیرند. به همین جهت وظیفه معلمان تربیت بدنی بسی دشوارتر می‌شود و رفتارها و اعمال آنها می‌تواند شخصیت، رفتار و عکس‌العمل‌های متفاوتی را در دانش‌آموزان ایجاد نماید. لذا، انجام چنین پژوهش‌هایی به منظور ارائه راهکارهای مفید و سازنده برای جلوگیری از این اثرات مخرب، از ضروریات نظام تعلیم و تربیت است. در این بین، معلمان تربیت

^۶. Maslach

بدنی در شهرستان کازرون نیز، همانند سایر معلمان در کشور، ممکن است عدم رضایت‌مندی از محیط و شرایط کاری داشته باشند و بی‌علاقه بودن در انجام وظایف کاری مربوط به فرسودگی شغلی ناشی از بی‌توجهی به سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی در این قشر زحمت‌کش وجود داشته باشد و این بی‌توجهی می‌تواند تأثیر منفی بر محیط آموزشی و کارایی و اثربخشی آنها داشته باشد. بنابراین، پژوهش‌گر قصد دارد برای پی بردن به این مسئله و ارائه راه‌کارها و پیشنهادات مفید و سازنده به مسئولین آموزش و پرورش این شهرستان، به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون، ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های «ممسنی» و «رستم» به تعداد ۹۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. در این پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه استاندارد ۳۱ سؤالی سرمایه اجتماعی خداداد (۱۳۸۹)، پرسش‌نامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی ۲۴ سؤالی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسش‌نامه استاندارد تحلیل‌رفتگی شغلی ۲۲ سؤالی مسلس (۱۹۹۶) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا هیچ=۱).

میزان روایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظرات متخصصین مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کربناخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، از آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین، بهره برده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۲۱ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. علاوه بر آن، ۶ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۹۴ درصد متأهل بودند. درصدهای مربوط به سن ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۶ سال و ۴۷ سال به بالا به ترتیب برابر با ۲۲، ۶۰ و ۱۸ درصد به دست آمد. درصدهای مربوط به مدارک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب برابر با ۸۴، ۱۶ و ۰ بود. براساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر سرمایه اجتماعی و تمام مؤلفه‌های آن با متغیر تحلیل‌رفتگی شغلی، رابطه منفی و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن، میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد.

جدول ۱- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی

متغیرها	سرمایه اجتماعی	اعتماد بین فردی	اعتماد سازمانی	شهروندی سازمانی	مشارکت سازمانی
r	-۰/۵۸۲	-۰/۳۶	-۰/۵۲	-۰/۴۳	-۰/۴۸
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر سرمایه روان‌شناختی و تمام مؤلفه‌های آن، با متغیر تحلیل رفتگی شغلی، رابطه منفی و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، میزان تحلیل رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد.

جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی

متغیرها	سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	امیدواری	تاب‌آوری	خوش‌بینی
r	-۰/۵۰۲	-۰/۳۰	-۰/۳۴	-۰/۲۸	-۰/۲۹۴
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول (۳)، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات تحلیل رفتگی شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای سرمایه اجتماعی برابر با ۶/۷۹۱-، به دست آمده است، که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < ۰/۰۱$). پس نتیجه گرفته می‌شود که می‌توان، تحلیل رفتگی شغلی را بر اساس سرمایه اجتماعی پیش‌بین کرد؛ به طوری که بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در سرمایه اجتماعی، میزان تحلیل رفتگی شغلی حدود (۰/۵۸) کاهش می‌یابد.

جدول ۳- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات تحلیل رفتگی شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی

معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	
		بتا	خطای معیار	B
۰/۰۰۱	۲۶/۸۲۰	-	۰/۲۰۳	۵/۴۳۹ (ثابت)
۰/۰۰۱	-۶/۷۹۱	-۰/۵۸۲	۰/۰۶۶	-۰/۴۵۰ سرمایه اجتماعی

جدول (۴)، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات تحلیل‌رفتگی شغلی براساس سرمایه روان‌شناختی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای سرمایه روان‌شناختی برابر با $-۶/۸۶۴$ ، به دست آمده، که از لحاظ آماری معنادار است ($P < ۰/۰۱$). پس نتیجه گرفته می‌شود، که تحلیل‌رفتگی شغلی را می‌توان بر اساس سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کرد؛ به طوری که بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در سرمایه روان‌شناختی، میزان تحلیل‌رفتگی شغلی حدود (۰/۵۰) کاهش می‌یابد.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات تحلیل‌رفتگی شغلی براساس سرمایه روان‌شناختی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد	
		بتا	خطای معیار	B	
۰/۰۰۱	۱۲/۸۳۸	-	۰/۴۹۸	۶/۳۹۰	(ثابت)
۰/۰۰۱	-۶/۸۶۴	-۰/۵۰۲	۰/۱۱۵	-۰/۷۹۱	سرمایه روان‌شناختی

نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و تمامی ابعاد آن با تحلیل‌رفتگی آزمودنی‌ها رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ به این مفهوم که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، میزان تحلیل‌رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی قابلیت پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی را داراست. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ارجمندی راد و شکرکن (۱۳۹۹)، رنجبر و همکاران (۱۳۹۸)، خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، ارقند و همکاران (۱۳۹۳)، خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰) و بویاس و همکاران^۹ (۲۰۱۸) هم‌سو بود. همچنین در راستای این پژوهش، گچتر^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، میزان تحلیل‌رفتگی شغلی، مشکلات روان‌شناختی و جسمانی افراد نیز کم‌تر بوده است و رابطه منفی و معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی با تحلیل‌رفتگی شغلی وجود دارد. بویاس و وایند^{۱۱} (۲۰۱۹) نیز گزارش نمودند که برخی از ابعاد سرمایه اجتماعی شامل ارتباطات، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و صداقت ارتباطات، تأثیر معنی‌داری بر کاهش میزان استرس شغلی کارکنان دارد و همچنین سرمایه اجتماعی بر دو بُعد تحلیل‌رفتگی شغلی، یعنی تخلیه عاطفی و مسخ شخصیت، تأثیر معنی‌داری دارد و منجر به کاهش آن می‌گردد. 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 نمودند. ارجمندی‌راد و شکرکن (۱۳۹۹) در تحقیقی نشان دادند که آزمودنی‌هایی که دارای سرمایه اجتماعی (دو مؤلفه اعتماد و روحیه بخشش) بالایی هستند، فرسودگی شغلی پایینی دارند. بویاس^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحلیل‌رفتگی شغلی نشان دادند، سرمایه اجتماعی در افراد مسن‌تر تأثیر بیشتری بر کاهش استرس شغلی افراد داشته است. به عبارت دیگر،

^۷. Boyas

^۸. Gächter

^۹. Boyas & Wind

^{۱۰}. Boyas

با افزایش سن افراد، تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی و روابط موجود در آن بیشتر می‌شود که در نهایت منجر به کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی و فشار کاری این افراد می‌شود. شهنازدوست و همکاران (۱۳۹۰) با بررسی ارتباط فرسودگی و حمایت شغلی پرستاران، نشان دادند، بین حمایت مسئولان و واماندگی عاطفی، همبستگی معکوس وجود دارد. خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶) نیز گزارش نمودند که کاهش سرمایه اجتماعی، مهم‌ترین عامل افزایش تخلیه عاطفی کارمندان است؛ بدین معنا که سرمایه اجتماعی با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان بیمارستان‌ها ارتباط منفی و معنی‌داری دارد. کووالسکی^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خویش اثبات نمودند که سرمایه اجتماعی پرستاران در بیمارستان‌ها، به طور منفی و معنی‌داری با تخلیه عاطفی پرستاران ارتباط دارد. کووالسکی و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که میزان سرمایه اجتماعی با تحلیل‌رفتگی شغلی (به خصوص تخلیه عاطفی) رابطه منفی و معنی‌داری دارد. با بررسی نتایج پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته به نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی در کارکنان و به ویژه در پژوهش حاضر در معلمان تربیت بدنی، می‌تواند تأثیر مثبت و سازنده‌ای در جلوگیری از ایجاد تحلیل‌رفتگی شغلی و حتی کاهش آن داشته باشند و مدیران ادارات و سازمان‌های ورزشی و غیر ورزشی 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 نمایند.

در ارتباط با سرمایه اجتماعی و تحلیل‌رفتگی شغلی، عوامل مختلفی ممکن است میزان ابعاد سرمایه اجتماعی را در پژوهش حاضر، یعنی معلمان تربیت بدنی را تحت تأثیر قرار دهد. متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای در هر سازمان وجود دارد که میزان سرمایه اجتماعی در آن سازمان را 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 تعدیل‌کننده عمل کنند و میزان سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد آن را دستخوش تغییر نمایند. همچنین میزان ورزش و فعالیت بدنی نیز ممکن است، سرمایه اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهد؛ پس در پژوهش حاضر نیز، که بر روی معلمان تربیت بدنی صورت پذیرفته است، این مسئله باید مد نظر قرار گیرد. ورزش باعث ایجاد سرمایه اجتماعی می‌شود؛ زیرا باعث افزایش اعتماد به نفس می‌گردد و احترام به قوانین را آموزش می‌دهد. همچنین باعث گسترش ارتباطات اجتماعی شده است و به شکل غیرمستقیم، باعث گسترش قدرت تحمل و ارزش‌های برابری طلبانه می‌شود. به طور خلاصه، در ورزش سه فرایند برای تولید سرمایه اجتماعی به کار می‌افتد که شامل ساختن اعتماد به نفس، ارتباطات اجتماعی و درس‌های اخلاقی است.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن یا تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. به عبارتی هر چه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن افزایش پیدا کند، تحلیل‌رفتگی شغلی آزمودنی‌ها کاهش می‌یابد و برعکس. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی قابلیت پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی را داراست. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های محبوب‌خواه و بیگزاده (۱۴۰۱)، اسدی مجره (۱۴۰۰)، یزدان‌بخش و همکاران (۱۳۹۷) و طالقانی و همکاران (۱۳۹۴) نیز همخوانی دارد. منابع روان‌شناختی که در سرمایه روان‌شناختی مطرح هستند مانند خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌توانند مانع از شکل‌گیری و پیشرفت فرسودگی شغلی شوند. با توجه به نتایج

^{۱۳}. Kowalski

تحقیقات فوق، سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک فاکتور مهم و مرکزی به طور معنادار و مثبت با نگرش‌های مطلوب مدیریت منابع انسانی یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار رابطه دارد و به طور منفی با نگرش‌های نامطلوب مدیریتی مانند بدبینی، ترک خدمت، استرس و اضطراب، رابطه معنادار دارد. نظریه حفظ منابع از این دیدگاه حمایت می‌کند که افرادی به آسانی منابع روان‌شناختی خود را از دست می‌دهند، یا سریعاً قادر به کسب بازگشت مورد انتظار نیستند و به احتمال بیشتری، فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد. افراد تمایل دارند سخت کار کنند تا منابع ارزشمند خود را کسب کنند و آنها را حفظ نمایند، تا بتوانند به صورت مؤثرتری با فشار کاری در محیط کار کنند و در این صورت، ریسک فرسودگی شغلی کمتر خواهد شد. با استفاده از سرمایه روان‌شناختی می‌توان مقاومت روانی را از بین برد و نیروی دفاعی فرد را تقویت کرد. بنابراین، از آنجا که استرس عامل اصلی فرسودگی شغلی است، با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی می‌توان فرسودگی شغلی را کاهش داد (محبوب‌خواه و بیگزاده، ۱۴۰۱). در مجموع و با رویکردی سیستماتیک در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی به‌مثابه دروندادی در نظر گرفته می‌شود که برونداد آن سطح عملکرد کارکنان است و باعث افزایش عملکرد آنها می‌شود. برخورداری از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر خواهد ساخت، تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کم‌تر دچار تنش شوند و در برابر مشکلات از توانایی بالایی برخوردار باشند. افزون بر آن، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کم‌تر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا، این گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالایی هستند و در محیط کاری عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، می‌توان این چنین نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند با ایجاد ظرفیت‌های شناختی، هیجانی و فکری در افراد، مانع مهمی بر سر راه کارکنان در مبتلا شدن به فرسودگی شغلی باشد و با فراهم کردن شرایط مناسب، باعث افزایش عملکرد شغلی و در نتیجه جلوگیری از فرسودگی شغلی شود.

- با توجه به رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود که اهمیت سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر آنها برای معلمان مشخص گردد.
- با توجه به اهمیت تحلیل رفتگی شغلی معلمان پیشنهاد می‌شود، علل ایجاد تحلیل رفتگی و راهکارهای مابارزه با آن برای معلمان، شرح داده شود.
- با توجه به تأثیرات سازنده ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی، راهکارهای افزایش میزان آنها برای معلمان مشخص گردد.
- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود، در کلاس‌های آموزشی ابعاد تحلیل رفتگی و نتایج آن برای معلمان و مدیران بازگو شود.
- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود، در کلاس‌های آموزشی ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی و نتایج آنها برای معلمان و مدیران بازگو شود.

منابع

- ارجمندی‌راد، ایمان؛ شکرکن، حسین (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری در یک شرکت نفت و گاز. *مطالعات روان‌شناسی و صنعتی*، دوره ۷، شماره ۲، ص ۲۴۰-۲۲۵.
- ارقند، محمدرضا؛ اسمعیلی، محمدرضا؛ خداده‌کاشی، شعله (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی استان گیلان. *مدیریت ورزشی*، دوره ۶، شماره ۳، ص ۴۵۸-۴۳۳.
- اسدی مجره، سامره (۱۴۰۰). پژوهشی با عنوان مدل ساختاری رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت اجتماعی ادراک شده با اضطراب از طریق میانجی‌گری تحلیل رفتگی شغلی در پرستاران زن. *نشریه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، دوره ۶۴، شماره ۳.
- 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 ۱۵، شماره ۳، ص ۲۰۹-۲۱۷.
- خواججه‌پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث؛ بهارلو، مصطفی (۱۳۹۶). رابطه علی سرمایه اجتماعی با قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری استرس شغلی. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، دوره ۲، سال ۲، شماره ۲، ص ۸۲-۶۱.
- رنجبر، حمید؛ سایبانی، حمیدرضا؛ رنجبر گلشواری، صالحه (۱۳۹۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان میناب. *تحقیقات جدید در علوم انسانی*، دوره ۳، شماره ۲۰، ص ۱۶۶-۱۵۱.
- زمینی، سهیلا و همکاران (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. *سلامت کار ایران*، دوره ۸، شماره ۱، ص ۳۰-۴۰.
- شهناز دوست، معصومه؛ مقصودی، شاهرخ؛ تبری، رسول؛ کاظم‌نژاد لیلی، احسان (۱۳۹۰). ارتباط فرسودگی و حمایت شغلی پرستاران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، دوره ۲، شماره ۸۰، ص ۵۹-۴۹.
- طالقانی، غلامرضا؛ پورولی، بهروز؛ محمدی، معصومه؛ دیانتي، مژگان (۱۳۹۴). تأملی بر التزام شغلی در پرتو سرمایه روان‌شناختی با در نظر داشتن اثر میانجی تحلیل رفتگی شغلی در پرستاران یکی از بیمارستان‌های دولتی شهر تهران. *مدیریت دولتی*، دوره ۷، شماره ۴، ص ۷۸۲-۷۶۵.
- محبوب‌خواه، فرهاد؛ بیگزاده، یوسف (۱۴۰۱). بررسی رابطه التزام شغلی و سرمایه روان‌شناختی با در نظر داشتن تأثیر متغیر مداخله‌گر تحلیل رفتگی شغلی. در: *آلمان: پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی*.
- یزدانبخش، کامران؛ مرادی، آسیه؛ بسطامی، احسان (۱۳۹۷). رابطه سرمایه روان‌شناختی و سخت‌رویی با فرسودگی شغلی. *رویش روانشناسی*، سال ۷، شماره ۸، شماره پیاپی ۲۹، ص ۲۰۲-۱۸۱.
- Boyas, J. & Wind, L.H. (۲۰۱۹). Loyment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, ۳۲(۳), p.۳۸۰-۳۸۸.
- Boyas, J., Wind, L.H. & Kang, S.Y. (۲۰۱۸). 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*, ۳۴(۱), p.۵۰-۶۲.

Gabbay, M. & Leenders, A. (۲۰۱۸). Social Capital of Organizations: From Social Structure to The Management OF Corporate Social Capital. *Social Capital Of Organization*, No. ۱۸, p. ۱-۱۷.

Gächter, M., Savage, D.A. & Torgler, B. (۲۰۱۸). The relationship between stress. *Strain and social capital Policing*, ۳۴(۳), p. ۵۱۵-۵۴۰.

Kowalski, C., Driller, E., Ernstmann, N., Alich, S., Karbach, U., Ommen, O., Schulz-Nieswandt, F. & Pfaff, H. (۲۰۱۶). Associations between emotional exhaustion, social capital, workload, and latitude in decision-making among professionals working with people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, ۳۱(۲), p. ۴۷۰-۴۷۹.

Maslach, C., Wilmar, B. & Leiter, M.D. (۲۰۰۱). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, No. ۵۲, p. ۳۹۷-۴۲۲.