

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه

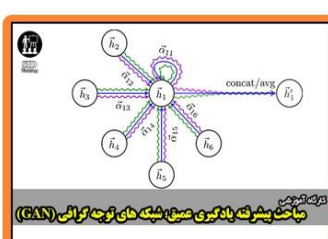


فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



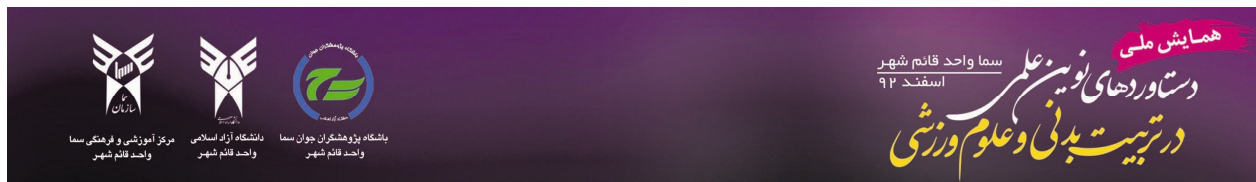
کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی



ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان

مجید سلیمانی - سیروس احمدی

۱- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان

مقدمه

سازمان ها به عنوان ارکان اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی باارزش ترین منبع برای سازمان ها به شمار می آید. (خمرنیا و همکاران ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی اگر چه مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی است، اما این مفهوم ریشه در روابط اجتماعی نوع بشر دارد. از دیدگاه اوسلانر (۱۹۹۹) ورزش باعث ایجاد سرمایه اجتماعی می شود زیرا اعتماد به نفس را افزایش می دهد و احترام به قوانین را آموزش می دهد. یکی از متغیرهای سازمانی که ممکن است تحت تاثیر سرمایه اجتماعی قرار گیرد، فرسودگی شغلی کارکنان سازمان می باشد. از جمله عوامل سازمانی که منجر به فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی می شود سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و غیرقابل انعطاف، عدم امنیت شغلی و فرصت های اندک برای بقاء می باشد (وانگ، ۲۰۱۲). از آنجا که ادارات ورزش و جوانان مسئول فراهم نمودن شرایطی هستند تا اقبال مختلف جامعه در فعالیت های جسمانی شرکت نمایند و شرکت در فعالیت جسمانی باعث ایجاد جامعه ای سالم تر و با نشاط تر می گردد، لذا با عنایت به مطالب فوق محقق به دنبال پاسخی به این سؤال است که آیا بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان ارتباطی وجود دارد؟

روش پژوهش

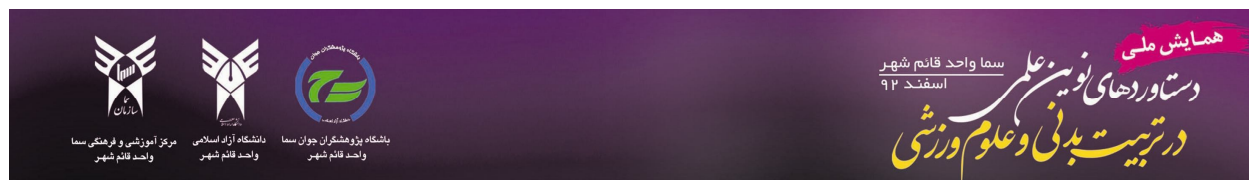
پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی است جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان همدان تشکیل می دهند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری (۱۲۶ نفر) حجم نمونه برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۶) و پرسشنامه استاندارد شده سرمایه اجتماعی خداداد (۱۳۸۹) مورد استفاده گردید. پایایی پرسشنامه های سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۲ به دست آمد. در آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و t مستقل استفاده شد.

نتایج

نتایج تحقیق در جدول (۱) نشان داد بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$ و $r = -0/51$). همچنین نتایج نشان داد که بین کارمندان زن و مرد ادارات ورزش و جوانان استان همدان در متغیر سرمایه اجتماعی تفاوت معنی داری وجود ندارد ($p > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

با افزایش میزان سرمایه اجتماعی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان از میزان فرسودگی شغلی آنها کاسته می شود. این نتیجه با یافته های حاجلو (۱۳۹۱)، بیدگی و همکاران (۲۰۱۳) و کوالسکی و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. و با توجه به سطوح بالای سرمایه اجتماعی که یکی از عوامل تاثیرگذار بر خشنودی و رضایتمندی کارکنان است، احتمالاً این عامل باعث شده که رابطه معکوسی با فرسودگی شغلی داشته باشد و به طور کلی با توجه به اینکه سطح بالای سرمایه اجتماعی به سطح بالای رضایت از کیفیت زندگی می انجامد و این عامل نیز سطح پایین فرسودگی شغلی را به همراه دارد (مجیدی ۲۰۰۶) از طرفی فرسودگی شغلی منجر به احساس ناامیدی، ناتوانی، رنجش و شکست می شود لذا تلاش برای ایجاد جو کاری مناسب از طریق



حمایت کامل از پرسنل، و کاهش حجم کاری و افزایش آزادی عمل در تصمیم گیری می تواند منجر به کاهش فرسودگی شغلی شود. نتایج تحقیق نشان داد بین میزان سرمایه اجتماعی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیق بولینو (۲۰۰۲) و رز (۱۹۹۹) همخوانی دارد. این نتیجه را می توان بر اساس تئوری فرهنگی رز توجیه کرد. بر اساس این تئوری فرهنگ منبع اعتماد و همکاری است. سرمایه اجتماعی در میان افرادی که متعلق به یک فرهنگ هستند، همگن است و همچنین از موقعیتی به موقعیت دیگر ثابت است. بر اساس این تئوری با توجه به اینکه شرکت کنندگان در این تحقیق همگی از یک فرهنگ و منطقه انتخاب شده اند، لذا بین آنها در سرمایه اجتماعی تفاوتی ملاحظه نشد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی ، فرسودگی شغلی ، ادارات ورزش و جوانان

منابع

- ۱- حاجلو.نادر (۱۳۹۱) رابطه استرس شغلی ، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال سوم. شماره ۳. پیاپی ۱۱. ۱۸۴-۱۶۹.
- ۲- خمرنیا. محمد، تورانی. سوگند، محمدی. رامین (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان هاشمی نژاد، مجله پزشکی هرمزگان، سال پانزدهم، شماره سوم، ۲۰۹-۲۱۷.
۳. Bidgoli.A.M, Moshref-Javadi.M.H , Ayobi.Z (۲۰۱۳). The relationship between social capital and job stress case study: airports administration of Isfahan province, Iran. J.basic. appl. sci,res. ۳(۴). ۷۱۰-۷۱۵.
۴. Wang.Y, Liu.L, Wang. J, Wang.L (۲۰۱۲). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. J. occup health, ۵۴, ۲۳۲-۲۴۰.

جدول ۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی

معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد نمونه	آماره متغیر
۰/۰۰۱	-۰/۵۱	۸۳	سرمایه اجتماعی - فرسودگی شغلی

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه

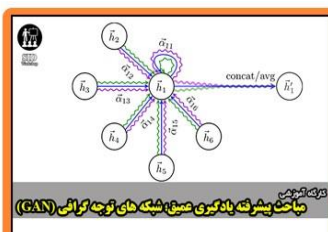


فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی