

تأثیر دین‌داری بر مدیریت استرس کادر فنی تیم‌های لیگ برتر فوتسال ایران با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی

قدرت‌الله باقری‌راغب^۱، صمد گودرزی^{۲*}، فضائل جاوید^۳، محمد حیدری^۴، مجید جاوید^۵

۱. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۱/۳۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۱۷)

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر دین‌داری بر مدیریت استرس مربیان فوتسال لیگ برتر ایران با نقش میانجی سرمایه اجتماعی است. این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها پژوهشی توصیفی همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه اعضای کادر فنی تیم‌های لیگ برتر فوتسال ایران بود که در مجموع ۶۸ نفر بودند. با توجه به محدودیت جامعه آماری، کل جامعه به‌منزله نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرها از پرسش‌نامه دین‌دار یگلاک و استارک (۱۹۶۵)، سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، و مدیریت استرس وتن و کمرون (۱۳۸۱) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها با نظرخواهی از ۱۳ نفر از استادان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آن در مطالعه‌ای مقدماتی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۷، و ۰/۷۹ به دست آمد. یافته‌های تحقیق از طریق روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) نشان داد دین‌داری با میانجیگری سرمایه اجتماعی بر مدیریت استرس کادر فنی تیم‌های لیگ برتر فوتسال ایران تأثیرگذار است. در نتیجه، سرمایه اجتماعی با افزایش درک حمایت اجتماعی، که از طریق دین‌داری به دست می‌آید، بر مدیریت و کاهش استرس اثرگذار است.

کلیدواژگان

دین‌داری، سرمایه اجتماعی، کادر فنی تیم‌های فوتسال، مدیریت استرس.

مقدمه

هر انسانی در طول زندگی استرس را تجربه می‌کند. افراد نه تنها در روند طبیعی زندگی، بلکه در محیط کار و سازمان نیز با استرس مواجه‌اند. استرس از تعامل بین نیازهای موقعیتی، ارزیابی، و پاسخ‌های فرد به این نیازها ایجاد می‌شود. ویشنستکی و فلدر^۱ (۱۹۸۹) استرس را واکنشی فیزیولوژیک یا روانی به وقایع یا محرک‌های بیرونی تعریف می‌کنند. علاوه بر استرس‌های عادی و معمولی زندگی، عوامل استرس‌زای فراوانی در مشاغل مختلف (استرس شغلی) وجود دارد (رمضان‌نژاد و همکاران ۱۳۹۲: ۳۸). استرس می‌تواند نیروها را تحلیل ببرد و فعالیت‌ها و تلاش‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (نظامی ۱۳۸۶: ۴۵). وقتی عامل استرس‌زا زندگی را تحت تأثیر قرار دهد، حالت هیجانی و تفکر فیزیولوژیکی از سطح بهنجار و متعادل خود خارج می‌شود، فعالیت شناختی آسیب‌پذیر می‌شود، و مشکلات رفتاری به صورت احساس اضطراب و افسردگی فراخوانده می‌شود (ریو ۱۳۹۲: ۴۳۸). در سال‌های اخیر استرس شغلی و پیامدهای آن در سازمان‌ها به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است. چون این آثار و هزینه‌های ناشی از آن در درجه اول متوجه سازمان است (Silva & Barreto 2012: 91). افزایش استرس عملکرد مناسب فرد را در محیط کاری کاهش می‌دهد و با ایجاد اختلال در روابط خانوادگی فرایندی ناقص را ایجاد می‌کند که سبب اختلال در سلامت روان و جسم فرد می‌شود (Kavitha 2009: 82). به همین دلیل، در دهه‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته با تمهیداتی، از جمله کمک به کارکنان، تلاش کرده‌اند به طور جدی از به وجود آوردن استرس شغلی جلوگیری یا با آن مقابله کنند. امروزه، با توسعه و حرفه‌ای شدن ورزش، باشگاه‌ها و تیم‌های ورزشی نیز با مسائل و مشکلات بسیاری روبه‌رو هستند که مهم‌ترین آن‌ها استرس یا فشار روانی است که بر مربیان اثر منفی می‌گذارد (رمضان‌نژاد ۱۳۹۲: ۳۸). رایلی^۲ (2005: 568) بیان می‌کند مسابقات جدید در سطح حرفه‌ای پرفشارتر از آن است که در متون علمی گزارش شده است. به دلیل اهمیت روابط انسانی در حوزه مربیگری، مربیان با مطالب هیجانی و روانشناختی بسیاری روبه‌رو هستند. تحقیقات نشان داده مربیان، به دلیل ماهیت شغلشان، استرس‌های زیاد و مختلفی را تحمل می‌کنند که می‌تواند در

1. Wishnietsky & Felder

2. Reilly

درازمدت بر جسم و روان آن‌ها اثرگذار باشد (Norris 2017: 97). طبق تحقیقات پزشکی، مربیان فوتبال در مقایسه با دیگر مربیان زندگی پرفشارتری دارند (رمضانی‌نژاد ۱۳۹۲: ۳۹) و به‌آسانی می‌توان شکل‌های هیجان و اضطراب برد و باخت را در سیمای مربیان مشاهده کرد؛ همان‌طور که تصویر آن‌ها به‌طور مستقیم به وسیله رسانه‌ها در سراسر جهان پخش می‌شود (سپاسی و همکاران ۱۳۸۵: ۷۳). حرفه مربیگری به‌ویژه در فوتبال از حرفه‌های پرتنش است. سازماندهی تمرین‌ها، ارتباط با ورزشکاران، شرکت در رقابت‌های ورزشی، ارتباط با مدیران و رسانه‌ها، حفظ اطلاعات تخصص، و کسب مهارت‌های مختلف روانی و مدیریتی وظایف مربیان را بسیار دشوار کرده است (Norris 2017: 97). پاسخ‌های افراد به این موقعیت‌ها نیز، بر مبنای ویژگی‌های شخصی و تجارب و موقعیت فرد، متفاوت است. استرس و پیامدهای آن آسیب‌های جبران‌ناپذیری بر سلامت جامعه وارد می‌آورد. از آنجا که نمی‌توان شرایط خاص کار مربیگری فوتبال را تغییر داد و محیط مربیگری فوتبال طبیعتاً استرس‌زاست، بهترین راه‌حل شناسایی و پرورش ویژگی‌های مثبت کارکنان برای مدیریت استرس و مقابله با شرایط استرس‌زاست. چنانچه استرس مدیریت شود و مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر فراهم آید فرد قادر خواهد بود با نیازها و چالش‌های زندگی خود به شیوه بهتری کنار آید. همه افراد، چه آن‌هایی که کمتر به آثار منفی استرس حساس‌اند چه آن‌هایی که به واسطه ویژگی‌های فردی‌شان بیشتر در معرض پیامدهای جسمی و روانی و رفتاری استرس قرار دارند، می‌توانند با به‌کارگیری روش‌ها و راهبردهای فردی، به‌طور اثربخش، آن را در زندگی خود مدیریت کنند (Treven & Potocan 2005: 644). از سوی دیگر از عواملی که می‌تواند در شرایط دشوار زندگی به افراد کمک کند تا بتوانند سلامت روان خود را حفظ کنند معنویت و دین‌داری است. معنویت به افراد کمک می‌کند هیجانات منفی خود را کاهش دهد، از تنش و اضطراب خود بکاهند، بهتر بتوانند مشکلات زندگی‌شان را مدیریت کنند، و از راهبردهای مناسب در جهت کاهش استرس و افسردگی استفاده کنند (حسینی قمی و سلیمی بجزستانی ۱۳۹۰: ۷۱). اما توجه به سرمایه اجتماعی برای کاهش تبعات استرس شغلی موضوعی است که به‌تازگی توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. سرمایه اجتماعی را می‌توان عاملی در نظر گرفت که افراد و سازمان‌ها را قادر می‌سازد با استرس مقابله کنند و سلامت روانی خود را ارتقا بخشند. یکی از

بافرهای نخستین در برابر استرس شغلی حمایت اجتماعی سازمانی است. یکی از وظایف اصلی سرمایه اجتماعی حمایت است (Boyas & Wind 2010: 384). سرمایه اجتماعی در مدیریت و کاهش استرس مؤثر است. از سوی دیگر سرمایه اجتماعی در خلأ شکل نمی‌گیرد. از عوامل تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی، که در دیدگاه‌های فوکویاما و پاتنام و کلمن و دیگران هم مطرح و بر آن تأکید شده است، دین و دین‌داری است. در همین رابطه، ایوانز بر نقش فعالیت‌ها و مناسک دینی در بهبود کنش‌های متقابل افراد در پیوند و اعتماد آن‌ها به یک‌دیگر تأکید می‌کند و بر آن است که رفتار دینی با سایر مؤمنان و دوستان و اعضای خانواده می‌تواند گامی در جهت ایجاد سرمایه اجتماعی تلقی شود (احمدی و میرفردی 1393: ۵). کاندلند هم از این موضوع چشم‌پوشی نکرده که دین از طریق ایجاد شبکه‌های اجتماعی و خانوادگی، ارتباط با سایر هم‌نوعان، وظیفه‌شناسی، احترام به دیگران، صداقت، و اعمال هنجارهای همبستگی می‌تواند مبنای سرمایه اجتماعی قلمداد شود (نیازی ۱۳۹۵: ۸۳).

به طور خلاصه، از آنجا که محیط مربیگری فوتسال طبیعتاً استرس‌زاست و نمی‌توان شرایط خاص کار مربیگری فوتسال را تغییر داد، بهترین راه‌حل شناسایی و پرورش ویژگی‌های مثبت کارکنان برای مدیریت استرس و مقابله با شرایط استرس‌زاست. با توجه به اهمیت و کارکرد دین‌داری و سرمایه اجتماعی در مدیریت استرس و کاهش استرس شغلی و تأثیر دین‌داری بر افزایش سرمایه اجتماعی، تا کنون پژوهشی که ارتباط میان دین‌داری و سرمایه اجتماعی را با استرس بررسی کند صورت نگرفته است. به منظور پوشش این شکاف، چارچوب نظری محقق به دنبال بررسی این رابطه است که آیا دین‌داری از طریق افزایش سرمایه اجتماعی بر مدیریت استرس کادر فنی لیگ برتر فوتسال ایران تأثیر می‌گذارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

استرس و استرس شغلی

استرس حالت یا فرایندی روان‌شناختی است که هنگام وقوعش فرد با حوادثی مواجه می‌شود که آن‌ها را در ارتباط با به‌زیستی جسمی و روان‌شناختی خود تهدیدآمیز ادراک می‌کند. استرس از تعامل با محیط نشئت می‌گیرد و زمانی رخ می‌دهد که بین فشارهای موقعیتی (واقعی یا

ادراک‌شده) و منابعی که فرد در اختیار دارد ناهماهنگی (واقعی یا ادراک‌شده) وجود داشته باشد. حوادث محیطی که مضر یا تهدیدآمیز ادراک می‌شوند استرس‌زا هستند و واکنش‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی در برابر آن‌ها پاسخ‌های استرس‌اند (هزاوه‌ای و همکاران ۱۳۹۱: ۷۹). استرس یا تنیدگی شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آن‌گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در زمینه استرس‌زا بودن آن اتفاق‌نظر دارند. به بیان دیگر، استرس ناشی از شغل استرسی است که فردی معین بر سر شغلی معین دستخوش آن می‌شود. استرس شغلی امروزه یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان است، به گونه‌ای که سازمان بین‌المللی کار استرس شغلی را شناخته‌شده‌ترین پدیده تهدیدکننده سلامتی کارکنان معرفی کرده است (Lotfizadeh et al 2009: 39).

دین‌داری

تأملات متفکران در گذشته بیشتر معطوف به محتوای دین و سرگذشت تاریخی ادیان بوده است و کمتر سراغ مباحثی چون دین‌داری و تغییرات آن، که منوط به مطالعه در احوال فردی است، رفته‌اند. دینی بودن عنوانی عام است که به هر فرد یا پدیده‌ای که ارزش‌ها و نشانه‌های دینی در آن متجلی باشد اطلاق می‌شود. تجلی ارزش‌ها و نشانه‌های دینی بودن فرد را در نگرش و گرایش و کنش‌های آشکار و پنهان او می‌توان شناسایی کرد. فرد متدین از یک سو خود را ملزم به رعایت فرامین و توصیه‌های دینی می‌داند و از سوی دیگر اهتمام و ممارست‌های دینی او را به انسانی متفاوت با دیگران بدل می‌سازد. بنابراین، به دو طریق یا با دو نشانه می‌توان او را از دیگران بازشناخت؛ یکی از طریق پایبندی و التزام دینش و دیگری پیامدهای دین‌داری و آثار تدین در فکر و جان و عمل فردی و اجتماعی او. پس دین‌داری به بیان کلی یعنی داشتن اهتمام دینی به نحوی که نگرش و گرایش و کنش فرد را متأثر سازد (شجاعی‌زند ۱۳۸۴: ۳۶). مقیاس تعهد دینی گلاک^۱ و استارک پرکاربردترین سنجه غربی در پژوهش‌های دین‌داری جامعه‌شناسان داخلی است. این سنجه پنج بعد باورها، مناسک، تجربه، دانش، و پیامدها را برای دین در نظر می‌گیرد (سراج‌زاده و پویافر ۱۳۸۶: ۴۴). مدل گلاک و استارک و ابعاد موردنظر آن در اکثر مطالعات تحلیل‌شده در این

تحقیق استفاده شد. بنابراین، دین داری در این پژوهش بر اساس کم و کیف باورهای دینی افراد، مشارکت در مناسک و انجام دادن اعمال دینی، اطلاعات درباره اصول عقاید دینی، و پیامدهای التزام دینی در زندگی روزمره افراد مشخص می‌شود.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی واژه‌ای است که در سال‌های اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی و اقتصادی شد و از این منظر دریچه‌ای را در تحلیل و علت‌یابی مسائل اجتماعی و اقتصادی گشود (Huvila et al 2010: 301). گوشال و ناهاپیت سرمایه اجتماعی را جمع منافع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترسی از طریق، و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آن‌ها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار فراهم آورد. به طور خلاصه، فهم سرمایه اجتماعی سه کلمه بیش نیست؛ ارتباطات مهم هستند (زارعی‌متین و همکاران ۱۳۹۴: ۷). گزاره اصلی سرمایه اجتماعی این است که شبکه‌های روابط منبعی باارزش برای هدایت و اداره امور اجتماعی و خلق مزیت رقابتی هستند (Nahapiet & Ghoshal 1998: 251). به طور کلی میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یک‌دیگر است. همچنین وجود قابل توجهی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنترل‌های اجتماعی می‌شود. به طور کلی، هنگام وقوع بحران می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به منزله اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه بعد را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرند؛ شامل بعد شناختی، بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای (الوانی و همکاران ۱۳۸۶: ۴۴). بعد ساختاری، که دربردارنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است، خود شامل سه بعد پیوند شبکه، ترتیبات شبکه، و ثبات شبکه است. بعد ارتباطی دربردارنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است. اعتماد عاملی بسیار مهم و حیاتی در فراهم آوردن ارتباطات متقابل اثربخش میان اعضاست. بعد شناختی شامل ادراک و باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار می‌گیرد و میان آنان باقی

می‌ماند. این بعد شامل دو بعد هدف‌های مشترک و فرهنگ مشترک است. محقق در این تحقیق از مدل سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده کرد.

پیشینه پژوهش

قاسمی و امیری اسفرجانی (۱۳۹۰) در پژوهش خود در شهر اصفهان نشان دادند که دین‌داری بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد و بعد اعتقادی و بعد مناسکی بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی می‌گذارند. دواتگر و همکارانش (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی ارتباطی و بعد اجتماعی استرس شغلی رابطه‌ای معکوس وجود دارد. عبدالمنافی و همکارانش (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد رابطه‌ای و ساختاری و همچنین نمره کلی سرمایه اجتماعی کارکنان با استرس شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. پژوهش‌های الموتاوا^۱ (۲۰۰۴)، با بررسی تأثیر مذهب در ایجاد اختلال استرس پس از سانحه بر زندانیان کویتی جنگ، گزارش داد رابطه‌ای بین مذهبی بودن و اختلال استرس پس از سانحه وجود ندارد؛ ولی اعمال مذهبی «متوسط» آثار مثبتی در تطبیق با شوک ناشی از حادثه آسیب‌زا دارد. نتایج مطالعه هوقس^۲ و همکارانش (۲۰۰۴) نشان داد مذهب و حمایت اجتماعی عاملی خنثی‌کننده علیه اضطراب در بیماران قلبی است. بک^۳ (۲۰۰۶)، لورین^۴ و همکارانش (۲۰۰۸)، و گال^۵ و همکارانش (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ارتباط مؤثر با خدا و هوش معنوی باعث کاهش استرس و اضطراب و افسردگی و در نتیجه افزایش سلامت روانی می‌شود. طبق نظر کوئینگ^۶ (۲۰۰۹) هنگام دعا و نیایش ترشح هورمون‌های استرس (کورتیزول، اپی نفرین، نوراپی نفرین) متوقف و سیستم دفاعی بدن تقویت می‌شود که به آرام شدن فرد می‌انجامد. بویاس و ویند^۷ (۲۰۱۰) نیز به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، استرس شغلی، و فرسودگی شغلی پرداختند و اعلام

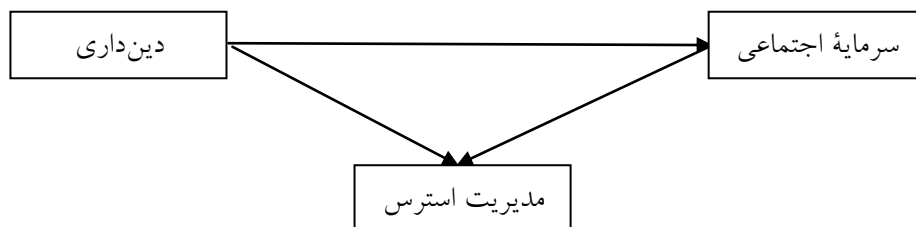
1. Al-Mutawa
2. Hughes
3. Beck
4. Laurin
5. Gall
6. Koenig
7. Boyas

کردند کارکرد اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان حمایت و پشتیبانی کارکنان از یکدیگر است. آنها مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را اعتماد، تعاملات اجتماعی با همکاران و سرپرستان، تعهد سازمانی، ارتباط و اثرگذاری در سازمان در نظر می‌گیرند و اشاره می‌کنند که این مؤلفه‌ها با استرس شغلی رابطه منفی دارد. گächter^۱ و همکارانش (۲۰۰۹) نیز با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و استرس شغلی بین افسران پلیس به این نتیجه رسیدند که افزایش سطح سرمایه اجتماعی با کاهش سطح استرس شغلی همراه است. پارک^۲ و شارما (۲۰۱۶) در پژوهش خود با تحقیق میان دانشجویان هندی نشان دادند کسانی که دلبستگی مذهبی بیشتری دارند از سطح بالاتری از شبکه‌ها و سرمایه اجتماعی برخوردارند. رامله^۳ و همکارانش (۲۰۱۶) در پژوهش خود در دانشگاه‌های کشور مالزی نشان دادند که استرس رابطه منفی و معنادار با دین‌داری دارد. ماهر ابوهلال^۴ و همکارانش (۲۰۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که دین‌داری به زندگی معنا می‌دهد و به طور غیرمستقیم با ساختارهای استرس مرتبط است. ایواسکی^۵ و همکارانش (۲۰۱۷) در پژوهش خود با بررسی میان مهاجران شهر فوکوشیما دریافتند که سطح بالای سرمایه اجتماعی از طریق شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه و مشارکت در احزاب نقش مهمی در کاهش اضطراب و استرس دارد. اکولکار^۶ (۲۰۱۷) در پژوهش خود میان دانش‌آموزان کشور هند دریافت که بین دین‌داری و استرس رابطه قابل توجهی وجود ندارد. نادم^۷ و همکارانش (۲۰۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین اعتقادات مذهبی مسلمانان و اضطراب و استرس رابطه منفی و معنادار وجود دارد. ساکلاری^۸ و همکارانش (۲۰۱۸) در پژوهش خود با بررسی دانشجویان یک دانشگاه در قبرس دریافتند که اعتقادات مذهبی با افسردگی و استرس ارتباط منفی دارد.

با توجه به اهمیت و کارکرد دین‌داری و سرمایه اجتماعی در مدیریت استرس و کاهش استرس شغلی و تأثیر دین‌داری بر افزایش سرمایه اجتماعی و بررسی پیشینه پژوهش، چارچوب نظری پژوهش حاضر

-
1. Gächter
 2. Park
 3. Ramlee
 4. Abu-Hilal
 5. Iwasaki
 6. Akolkar
 7. Nadeem
 8. Sakellari

در شکل ۱ می‌آید. در این چارچوب دین‌داری متغیر مستقل، سرمایه اجتماعی متغیر میانجی، و مدیریت استرس متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس پیشینه نظری و مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:
فرضیه اول. دین‌داری بر مدیریت استرس کادر فنی تیم‌های فوتسال لیگ برتر ایران تأثیر دارد.
فرضیه دوم. سرمایه اجتماعی بر مدیریت استرس کادر فنی تیم‌های فوتسال لیگ برتر ایران تأثیر دارد.
فرضیه سوم. دین‌داری بر سرمایه اجتماعی کادر فنی تیم‌های فوتسال لیگ برتر ایران تأثیر دارد.
فرضیه چهارم. سرمایه اجتماعی نقش میانجی در ارتباط بین دین‌داری و مدیریت استرس ایفا می‌کند.

روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها پژوهشی توصیفی همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و پیشینه موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسش‌نامه استفاده شد. در پایان برای سنجش و مدل‌سازی روابط میان متغیرها معادلات ساختاری و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ به کار رفت.

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه اعضای کادر فنی تیم‌های لیگ برتر فوتسال ایران بود که در مجموع ۶۸ نفر بودند. با توجه به محدودیت جامعه آماری، کل جامعه به منزله

نمونه انتخاب شدند و ۶۸ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت با پیگیری‌های متعدد ۶۳ پرسش‌نامه برگردانده و ۶۱ پرسش‌نامه در تجزیه و تحلیل اطلاعات بررسی شد. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسش‌نامه حاوی ۴۷ سنجه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد. برای سنجش متغیرهای دین‌داری (۱۸ سنجه) از پرسش‌نامه گلاک و استارک (۱۹۶۵)، برای سنجش متغیرهای سرمایه اجتماعی (۱۷ سنجه) از پرسش‌نامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، و برای سنجش متغیر مدیریت استرس (۱۲ سنجه) از پرسش‌نامه وتن و کمرون (۱۳۸۱) استفاده شد. برای حصول اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه، ویرایش اولیه آن به دست متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه ویرایش شد و با توجه به دیدگاه‌ها و پیشنهادهای آن‌ها سنجه‌ها اصلاح شد و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌های مذکور در یک مطالعه مقدماتی و از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۷، و ۰/۷۹ به دست آمد. برای برازش و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌های ساختاری، از روش حداقل مربعات جزئی^۱ و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. برای تحلیل مدل‌ها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) ابتدا باید برازش مدل را بررسی کرد و سپس فرضیه‌های پژوهش را آزمود. بررسی برازش مدل در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری، و برازش مدل کلی انجام شد.

یافته‌های تحقیق

برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا، و روایی واگرا استفاده می‌شود. برای سنجش پایایی مدل به بررسی پایایی ترکیبی^۲ و آلفای کرونباخ پرداخته شد. برای سنجش روایی همگرا از شاخص AVE^۳ استفاده شد. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به‌اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز

-
1. Partial Least Squares (PLS)
 2. Composite Reliability
 3. Average Variance Extracted

بیشتر است. نتایج این سه شاخص در جدول ۱ می‌آید.

جدول ۱. گزارش معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	عنوان در مدل	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha \geq 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR \geq 0/7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE \geq 0/5)
ساختاری	SKH	۰/۷۱۵	۰/۸۲۲	۰/۵۴۳
ارتباطی	ERT	۰/۶۹۸	۰/۸۱۷	۰/۵۵۳
شناختی	SHN	۰/۷۴۶	۰/۸۳۳	۰/۵۰۴
باورها	BAV	۰/۸۵۹	۰/۹۱۴	۰/۷۸۰
مناسک	MAN	۰/۹۳۰	۰/۹۵۵	۰/۸۷۸
تجربه	TAJ	۰/۸۹۳	۰/۹۰۸	۰/۷۱۵
دانش	DAN	۰/۸۴۲	۰/۹۰۱	۰/۷۵۴
پیامدها	PAY	۰/۷۲۳	۰/۸۲۹	۰/۵۵۲
سرمایه اجتماعی	SEJ	۰/۷۹۳	۰/۸۱۳	۰/۵۳۸
دین‌داری	DIN	۰/۸۵۶	۰/۸۸۱	۰/۶۴۲
مدیریت استرس	MST	۰/۷۶۲	۰/۸۳۶	۰/۵۱۶

همان‌طور که در جدول ۱ مشخص است همه متغیرها از پایایی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ است. در نتیجه، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. با توجه به نتایج جدول ۱، AVE همه سازه‌های بالاتر از ۰/۵ است و در نتیجه روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود. در قسمت روایی واگرا، میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود. نتایج روایی واگرایی مدل در جدول ۲ می‌آید.

جدول ۲. همبستگی‌های میان متغیرها و مقادیر AVE

سازه	SKH	ERT	SHN	BAV	MAN	TAJ	DAN	PAY	MST	SEJ
SKH	۰/۸۳۶									
ERT	۰/۶۵۰	۰/۷۳۴								
SHN	۰/۵۵۵	۰/۵۱۱	۰/۷۱۰							
BAV	۰/۱۹۹	۰/۱۱۳	۰/۵۸۰	۰/۸۸۳						
MAN	۰/۶۵۱	۰/۵۶۰	۰/۵۰۳	۰/۴۵۷	۰/۹۳۷					
TAJ	۰/۳۴۲	۰/۲۱۴	۰/۱۰۸	۰/۳۶۱	۰/۴۱۶	۰/۸۴۵				

	۰/۸۶۸	۰/۷۰۹	۰/۳۵۲	۰/۴۰۹	۰/۴۹۱	۰/۳۰۱	۰/۲۳۱	DAN
	۰/۷۴۲	۰/۷۲۱	۰/۱۱۹	۰/۵۲۱	۰/۱۲۵	۰/۴۹۶	۰/۵۰۲	PAY
۰/۷۱۸	۰/۶۱۴	۰/۶۴۹	۰/۰۴۹	۰/۴۹۰	۰/۴۱۰	۰/۶۷۴	۰/۳۴۷	MST
۰/۶۹۴	۰/۳۶۷	۰/۳۸۰	۰/۰۶۱	۰/۳۹۳	۰/۳۳۶	۰/۵۳۲	۰/۳۴۱	SEJ

همان‌گونه که از جدول ۲، برگرفته از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، مشخص است، مقدار جذر AVE متغیرها در پژوهش حاضر، که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها، که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. ازین‌رو، می‌توان گفت در پژوهش حاضر سازه‌ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این پژوهش از ضرایب R Squares یا R^2 و معیار Q^2 استفاده شد. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. Q^2 معیاری است که استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی کردند و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر R^2 و Q^2 برای سازه‌های مدل در جدول ۳ می‌آید. هر چه مقادیر R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، برازش بهتر مدل را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۳، مناسب بودن برازش قوی مدل ساختاری تأیید می‌شود. هر چه مقادیر Q^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، قدرت پیش‌بینی بهتر مدل را نشان می‌دهد. جدول ۳ و مقادیر به‌دست‌آمده برای سازه‌های مدل برازش قوی مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌کند.

جدول ۳. مقادیر R^2 و Q^2

سرمایه	مدیریت استرس	شناختی	ارتباطی	ساختاری	سازه‌ها
۰/۵۶۱	۰/۶۴۹	۰/۷۱۶	۰/۷۵۶	۰/۸۴۲	R^2
۰/۱۹۳	۰/۱۸۴	۰/۳۷۲	۰/۴۰۸	۰/۵۳۲	Q^2

برازش کلی مدل

پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF^۱ که تنهاوس^۲ و همکارانش (۲۰۰۴) ارائه کرده‌اند، استفاده می‌شود. این معیار از طریق رابطه ۱ محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times R^2} \quad (1)$$

در رابطه ۱، $\overline{Communalities}$ نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و R^2 مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است.

مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$GOF = \sqrt{0.643 \times 0.636} = 0.639$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶، که مقادیر ضعیف و متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند، حاصل شدن ۰/۶۳۹ برای GOF برازش کلی قوی مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری، و مدل کلی می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب معناداری z و ضرایب استانداردشده مسیرهای فرضیه‌ها بررسی می‌شود. ضرایب معناداری و ضرایب استانداردشده مسیرهای فرضیه‌های مدل در شکل ۲ و نتایج آزمون فرضیات در جدول ۵ می‌آید.

هنگامی که مقادیر ضریب مسیر (t) در بازه بیشتر از ۱/۹۶ باشد، معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد (وینزی و همکاران ۲۰۱۰). با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، چهار فرضیه مدل تأیید می‌شود. مقدار ضریب معناداری فرضیه اول پژوهش ۳/۱۵۷ به دست آمد که نشان می‌دهد دین‌داری به طور مستقیم بر مدیریت استرس تأثیر دارد. مقدار ضریب معناداری فرضیه دوم و سوم بالاتر از ۱/۹۶ است که حاکی از تأیید فرضیه‌هاست و نشان می‌دهد دین‌داری به طور مستقیم بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد (فرضیه

دوم) و سرمایه اجتماعی بر مدیریت استرس تأثیر مستقیم و معنادار دارد (فرضیه سوم). با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم و سوم پژوهش، فرضیه چهارم پژوهش، یعنی میانجی بودن سرمایه اجتماعی در رابطه بین دین‌داری و مدیریت استرس، تأیید می‌شود. بعد از بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهش باید شدت تأثیرات را بررسی کنیم. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، دین‌داری ۴۴ درصد از تغییرات متغیر مدیریت استرس را به طور مستقیم تبیین می‌کند. دین‌داری ۷۱ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. سرمایه اجتماعی نیز ۴۲ درصد از تغییرات متغیر مدیریت استرس را به طور مستقیم تبیین می‌کند. همچنین، با تأیید نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی، روشن می‌شود که دین‌داری بر مدیریت استرس اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/71 \times 0/42 = 0/298)$ دارد. در این پژوهش از آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار از طریق رابطه ۲ به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad (2)$$

در رابطه ۲، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، و s_b خطای استاندارد مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است.

$$Z - value = \frac{0/71 \times 0/42}{\sqrt{(0/42^2 \times 0/119^2) + (0/71^2 \times 0/126^2) + (0/119^2 \times 0/126^2)}}$$

مقدار $Z - value$ حاصل از آزمون سوبل برابر ۳/۰۱ شده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه میان دین‌داری و مدیریت استرس معنادار است.

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره VAF استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد قوی‌تر بودن تأثیر متغیر

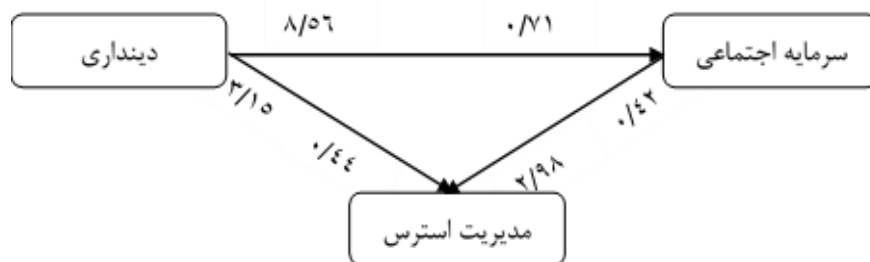
میانجی را نشان می‌دهد. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. VAF از طریق رابطه ۳ به دست می‌آید.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} \quad (3)$$

در رابطه ۳، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

$$VAF = \frac{0.71 \times 0.42}{(0.71 \times 0.42) + 0.44}$$

مقدار ۰/۴۰ برای VAF بدین معنی است که بیش از یک‌چهارم اثر دین‌داری بر مدیریت استرس از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.



شکل ۲. ضرایب معناداری T-values و ضرایب مسیر مدل

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	اثر	متغیر وابسته	تخمین	آماره t	نتیجه
H1	دین‌داری	←	مدیریت استرس	۰/۴۴	۳/۱۵۷	***
H2	سرمایه اجتماعی	←	مدیریت استرس	۰/۴۲	۲/۹۸۱	***
H3	دین‌داری	←	سرمایه اجتماعی	۰/۷۱	۸/۵۶۳	***
H4	نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	←		۰/۲۹۸		***

(ns = no significant, *p < .05, **p < .01, ***p < .001)

با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها (آماره t) در شکل ۲ و جدول ۴، همه فرضیات پژوهش تأیید می‌شود. مقدار ضریب معناداری برای همه فرضیات بالاتر از ۱/۹۶ است که حاکی از تأیید این فرضیه‌هاست.

بحث و نتیجه

مربیگری فوتسال جزء مشاغل پراسترس است. استرس کیفیت کار مربیان و زندگی روزمره آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از آنجا که نمی‌توان شرایط خاص کار مربیان فوتسال را تغییر داد و آن‌ها به طور اجتناب‌ناپذیری استرس دارند، بهترین راه‌حل شناسایی و پرورش آن دسته از ویژگی‌های مثبت مربیان است که برای مقابله با شرایط استرس‌زا و مدیریت استرس مفیدند. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر دین‌داری بر مدیریت استرس مربیان فوتسال لیگ برتر ایران با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخت. بر این اساس، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و دین‌داری بر مدیریت استرس مربیان فوتسال لیگ برتر ایران تأثیر دارد. در واقع دین‌داری و جهت‌گیری مذهبی درونی با اتصال فرد به یک منبع لایزال و آرامش‌بخش و اعتقاد به عدالت خداوند و ایجاد معنای زندگی برای افراد باعث می‌شود فرد مشکلات را مشیت خداوند تلقی کند و راحت‌تر با آن‌ها کنار آید و به مقابله با استرس بپردازد. همان‌طور که فوتولاکیس و همکارانش (۲۰۰۸) بیان می‌کنند، باور به اینکه خدایی هست که موقعیت‌ها را کنترل می‌کند و ناظر بر بندگان است تا حد بسیار زیادی اضطراب مرتبط با موقعیت‌ها را کاهش می‌دهد. زیرا این افراد معتقدند می‌توان با اتکا به خداوند موقعیت‌های کنترل‌نشده را تحت کنترل درآورد. در پژوهش‌های مختلف نیز نشان داده شده است که معنویت به افراد کمک می‌کند تا هیجانات منفی خود را کاهش دهند و احساس آرامش درونی بیشتری کنند که به آن‌ها کمک می‌کند مشکلات فردی خود را بهتر مدیریت کنند و در نتیجه استرس کمتری در روابط خود داشته باشند. در نتیجه، دین‌داری و داشتن ارتباط با خدا به مربیان فوتسال لیگ برتر ایران کمک می‌کند بر استرس‌های خود چیره شوند و آن را بهتر مدیریت کنند و ناملايمات درونی کمتر به تصمیم‌گیری آن‌ها در مربیگری و سایر جنبه‌های زندگی‌شان سرایت کند. از طرف دیگر در دین بر تعامل مناسب با دیگران، احترام، صبر، و اخلاق نیکو تأکید

بسیار شده است. در نتیجه مربیان دین‌دار و کسانی که اعتقاد قلبی به دین دارند، با دیگر افراد ارتباط بهتری خواهند داشت که مانع بروز نارضایتی و اختلافات بین مربیان و سایر افراد همچون همکاران، مدیران، تماشاگران، داوران، و اصحاب رسانه می‌شود و کمتر دچار استرس می‌شوند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مارشال و دالاس (۲۰۰۱)، هوقس و همکارانش (۲۰۰۴)، فرانسیس و همکارانش (۲۰۰۴)، شائولون (۲۰۰۵)، بک (۲۰۰۶)، لورین و همکارانش (۲۰۰۸)، گال و همکارانش (۲۰۰۵)، رامله و همکارانش (۲۰۱۶)، ابوهلال و همکارانش (۲۰۱۷)، اکولکارو و همکارانش (۲۰۱۷)، نادم و همکارانش (۲۰۱۷)، و ساکلاری و همکارانش (۲۰۱۸) هم‌سوست. نتایج فرضیه دوم نیز نشان داد سرمایه اجتماعی بر مدیریت استرس مربیان فوتبال لیگ برتر ایران تأثیر می‌گذارد. به باور بویاس و ویند (۲۰۰۹) بالا بودن اعتماد، تعهد، ارتباطات تعاملی، احساس حمایت فرد از سوی سازمان، و مؤثر بودن فرد در سازمان سبب می‌شود کارکنان استرس شغلی پایینی را در محیط کاری خود احساس کنند. به عبارت دیگر زمانی که کارکنان با یک‌دیگر، سرپرستان، و مدیران تعامل و ارتباط و به یک‌دیگر و سازمان اعتماد داشته و متعهد باشند و احساس کنند از سوی سازمان حمایت می‌شوند کمتر دچار استرس شغلی می‌شوند و استرس را بهتر مدیریت می‌کنند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات دواتگر و همکارانش (۱۳۹۳)، عبدالمنافی و همکارانش (۱۳۹۴)، بویاس و ویند (۲۰۰۹)، سورج و تورگلر (۲۰۰۹)، و ایواسکی و همکارانش (۲۰۱۷) هم‌سوست. نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد دین‌داری بر سرمایه اجتماعی مربیان فوتبال لیگ برتر ایران تأثیر می‌گذارد. بنابراین، با توجه به اینکه دین اسلام در آموزه‌های خود دعوت به همکاری و اعتماد به یک‌دیگر و پایبندی به وظایف را مطرح می‌کند و ثواب و عقاب الهی را ضمانت اجرایی آن می‌داند و ایجاد و تقویت ارتباط میان واحدهای مختلف اجتماعی - همچون خانواده و همسایه و برادران مسلمان - را در قالب‌هایی مانند صلۀ رحم، عبادات جمعی به‌ویژه نماز جماعت، مودت، حسن‌ظن به برادر دینی، اصل بر برابر بودن در روابط اجتماعی، رعایت حق الناس، و احترام به والدین را تجویز و تشویق می‌کند نقش مهمی در جهت‌گیری و نوع تعامل فرد در عرصه اجتماع دارد. علاوه بر این، حضور در مناسک مذهبی کنش متقابل افراد را بیشتر می‌کند و باعث شکل‌گیری روابط پایدار و مثبت بین آن‌ها می‌شود که این

موضوع بر شکل‌گیری و حفظ سرمایه اجتماعی تأثیری بسزا دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قاسمی و امیری اسفرجانی (۱۳۹۰) و پارک و شارما (۲۰۱۶) هم‌سوست. نتایج فرضیه چهارم نشان داد دین‌داری از طریق ایجاد سرمایه اجتماعی بر مدیریت استرس مربیان فوتسال لیگ برتر ایران تأثیر می‌گذارد. می‌توان گفت یکی از بافرها نخستین در برابر استرس حمایت اجتماعی است. دین‌داری، علاوه بر اینکه به طور مستقیم با اتصال فرد به یک منبع لایزال و آرام‌بخش و ایجاد معنا در زندگی استرس را مدیریت می‌کند، با شرکت در مناسک و مراسم مختلف مذهبی، صلۀ رحم، کارهای خیرخواهانه، و اخلاق نیکو موجب ایجاد اعتماد و حمایت اجتماعی و نیز سرمایه اجتماعی برای شخص می‌شود و از آنجا که حمایت اجتماعی یکی از بافرهای نخستین در برابر استرس و یکی از وظایف مهم سرمایه اجتماعی است، که از طریق شرکت در مراسم و مناسک مذهبی به دست می‌آید، مربیان فوتسال لیگ برتر از طریق شرکت در مراسم و مناسک مذهبی سرمایه اجتماعی خود را افزایش می‌دهند و سرمایه اجتماعی از طریق حمایت اجتماعی بر میزان استرس مربیان و کادر فنی تیم‌های فوتسال لیگ برتر تأثیر می‌گذارد و استرس را مدیریت می‌کند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود باشگاه‌ها با ایجاد جوّ مذهبی و دینی و شرکت جمعی در مراسم مذهبی، که به مناسبت‌های مختلف برگزار می‌شود، علاوه بر اینکه خود به طور مستقیم موجب کاهش و مدیریت استرس مربیان و بقیۀ عوامل باشگاه می‌شوند، باعث ایجاد اعتماد و حمایت اجتماعی بین مربیان و بقیۀ اعضا شوند که خود سرمایه اجتماعی همراه حمایت اجتماعی موجب کاهش و مدیریت استرس بین مربیان و کادر فنی و همچنین بقیۀ اعضای باشگاه شود.

منابع

۱. اسحق‌دوانگر، زهره و رمضان میرزایی، فاطمه جهانبازی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه استرس شغلی و سرمایه اجتماعی ارتباطی در میان کارکنان سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی شهرستان اصفهان»، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱*، تهران، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
۲. الوانی، سید مهدی و تهمینه ناطق، محمدمهدی فراچی (۱۳۸۶). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی»، *علوم مدیریت ایران*، س ۲، ۵ (۴): صص ۳۵ - ۷۰.
۳. احمدی، سیروس و اصغر میرفردی (۱۳۹۴). «بررسی هویت دینی و سرمایه اجتماعی؛ مطالعه موردی شهر یاسوج»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، س ۲۵، ش ۴ (۵۶): صص ۱ - ۱۶.
۴. حسینی قمی، طاهره و حسین سلیمی بجستانی (۱۳۹۰). «رابطه بین جهت‌گیری مذهبی و تاب‌آوری در بین مادران دارای فرزندان مبتلا به بیماری»، *روانشناسی و دین*، س ۴، ش ۳، صص ۶۹ - ۸۲.
۵. رمضان‌نژاد، رحیم و محمد خبیری، محمد ریحانی، حسین عیدی (۱۳۹۲). «مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران»، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ش ۲۱، صص ۳۷ - ۵۴.
۶. ریو، جان، مارشال (۱۹۹۲). *انگیزش و هیجان*، ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۳۹۴). تهران، نشر ویرایش.
۷. زارعی‌متین، حسن و علی‌اکبر قنبری، مرضیه قنبری (۱۳۹۴). «بررسی رابطه هوش عاطفی و سرمایه اجتماعی در تشکل‌های مردم‌نهاد (NGOs)»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲ (۱): صص ۱ - ۲۲.
۸. سپاسی، حسین و پروش نوربخش، بابک داوودی (۱۳۸۵). «مقایسه نگرش مربیان و ورزشکاران لیگ برتر و غیربرتر درباره جایگاه مشاوره و روانشناس ورزش و رابطه آن با موفقیت ورزشی»، *المپیک*، د ۳، صص ۷۱ - ۷۹.
۹. سراج‌زاده، سید حسین و محمدرضا پوریافر (۱۳۸۸). «مقایسه تجربی سنج‌های دین‌داری: دلالت‌های روش‌شناسانه کاربرد سه سنج در یک جمعیت»، *جامعه‌شناسی ایران*، د ۸، ش ۴، صص ۳۷ - ۷۰.
۱۰. شجاعی‌زند، علی‌رضا (۱۳۸۸). «تعریف دین»، *اندیشه دینی* (دانشگاه شیراز)، ش ۳۰، صص ۱ - ۲۶.
۱۱. عبدالمنافی، سعید و منصور معظمی، محمود غلامی‌کرین، علی نوروزی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای، و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی در شرکت

- پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان»، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ش ۲۴، صص ۱۶۳ - ۱۸۰.
۱۲. قاسمی، وحید و زهرا امیری اسفرجانی (۱۳۹۰). «تبیین جامعه‌شناختی تأثیر دین‌داری بر سرمایه اجتماعی درون‌گروهی، مطالعه موردی: شهرستان اصفهان»، جامعه‌شناسی کاربردی، س ۲۲، پیاپی ۴۲، ش ۲، صص ۲۱ - ۴۶.
۱۳. نظامی، مریم (۱۳۸۶). «مقایسه اثربخشی آموزش مهارت کنترل استرس بر کاهش میزان استرس دانشجویان ایرانی و خارجی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۴. هزاوه‌ای، سید محمدمهدی و زهرا حسینی، بابک معینی، عباس مقیم‌بیگی، یدالله حمیدی (۱۳۹۱). «استرس شغلی و نحوه مقابله با آن در پرستاران بیمارستان‌های شهر همدان بر اساس الگوی پرسید»، افق دانش (فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد)، د ۱۸، ش ۲، صص ۷۸ - ۸۷.
15. Abu-Hilal, M., Al-Bahrani, M., & Al-Zedjali, M. (2017). Can religiosity boost meaning in life and suppress stress for Muslim college students? *Mental Health, Religion & Culture*, 20 (3): pp. 203-216.
16. Akolkar, M. A. A. (2017). Study the Religiosity and Stress among Graduate Students. *The International Journal of Indian Psychology, Volume 4, Issue 2, No. 86*, p. 20.
17. Al-Mutawa, N. A. (2004). The Influence of Religion upon the Development of Post Traumatic Stress Disorder among Kuwaiti Prisoners of War (Doctoral dissertation, Richard L. Conolly College of Long Island University). Beck R. Communion and complaint: attachment, object-relations, and triangular love perspective on relationship with God. *J Psychol Theol* 2006; 34 (1): pp. 43-53.
18. Beck, R. (2006). Communion and complaint: Attachment, object-relations, and triangular love perspectives on relationship with God. *Journal of Psychology & Theology*, 34 (1).
19. 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.
20. Gächter, M., Savage, D., & Torgler, B. (2009). The relationship between stress and social capital among police officers working. Working Paper available at www.crema-research.com.
21. Gall, T. L., Charbonneau, C., Clarke, N. H., Grant, K., Joseph, A., & Shouldice, L. (2005). Understanding the nature and role of spirituality in relation to coping and health: A conceptual framework. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 46 (2): pp. 88.
22. Hughes, J. W., Tomlinson, A., Blumenthal, J. A., Davidson, J., Sketch Jr, M. H., &

- Watkins, L. L. (2004). Social support and religiosity as coping strategies for anxiety in hospitalized cardiac patients. *Annals of Behavioral Medicine*, 28 (3), pp. 179-185.
23. Huvila, I., Holmberg, K. E. S., & Widen-Wolff, G. (2010). *Social capital in second life. Online information review*, vol, 34 (2): pp. 295-316.
24. Iwasaki, K., Sawada, Y., & Aldrich, D. P. (2017). Social capital as a shield against anxiety among displaced residents from Fukushima. *Natural Hazards*, 89 (1), pp. 405-421.
25. Kavitha, G. (2009). *Occupational Stress and Coping Strategies*, New Delhi(India): Discovery publishing House!
26. Koenig, H. G. (2009). Research on religion, spirituality, and mental health: A review. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54 (5): pp. 283-291.
27. Laurin, K., Kay, A. C., & Moscovitch, D. A. (2008). On the belief in God: Towards an understanding of the emotional substrates of compensatory control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44 (6): pp. 1559-1562.
28. Lotfizadeh, M., Noor-hassim, E., & Habibi, E. (2011). Analysis of occupational stress and the related issues among employees of Esfahan steel company (ESCO), Iran (2009). *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*, pp. 37-45.
29. Nadeem, M., Ali, A., & Buzdar, M. A. (2017). The Association Between Muslim Religiosity and Young Adult College Students' Depression, Anxiety, and Stress. *Journal of religion and health*, 56 (4): pp. 1170-1179.
30. Nahapiet, J. & Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2): pp. 242-266.
31. Norris, L. A., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, pp. 93-112.
32. Park, J. J. & Sharma, G. (2016). Religion and Social Capital: Examining the Roles of Religious Affiliation and Salience on Parental Network Closure. *Religion & Education*, 43 (2): pp. 162-177.
33. Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, S. N., Yeng, S. K., Ling, S. C., & Safizal, M. (2016). The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 563-573.
34. Reilly, T. (2005). An ergonomics model of the soccer training process. *Journal of sports sciences*, 23 (6), pp. 561-572.
35. Sakellari, E., Psychogiou, M., Georgiou, A., Papanidi, M., Vlachou, V., & Sapountzi-Krepia, D. (2018). Exploring Religiosity, Self-Esteem, Stress, and Depression Among Students of a Cypriot University. *Journal of religion and health*, 57 (1): pp. 136-145.
36. Silva, L. S. & Barreto, S. M. (2012). Adverse psychosocial working conditions and poor quality of life among financial service employees in Brazil. *Journal of Occupational Health*, 54 (2): pp. 88-95.
37. Treven, S. & Potocan, V. (2005). Training programmes for stress management in small businesses. *Education+ Training*, 47 (8/9): pp. 640-652.
38. Wishnietsky, D., & Felder, D. (1989). Coaching Problems Are Suggested Solutions Effective? *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 60(1), 69-72.