

Research Paper

The Investigating the relationship between Workplace Ostracism and job performance with the mediating role of psychological capital in the Employees of Sports and Youth Departments in Ilam Province

Shamseddin Rezaei¹ , Amirhossein Monazami²

1. Associate Professor of Sport Management, Department of Physical education, Ilam University, Ilam, Iran. (Corresponding Author)
2. Assistant Professor, Sport Management, Department of Sport Sciences, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between workplace ostracism and job performance with the mediating role of psychological capital in the Employees of sports and youth departments of Ilam province. The method of this research is applied based on the purpose and based on how to obtain data of descriptive-correlational research type. The statistical population of the study includes all employees of sports and youth departments of Ilam province, numbering 157 people, which due to the limited statistical population; the sample was considered as equal to the statistical population. For data were collected using standard questionnaires including Job performance of Hershey and Goldsmith (1981), job performance, workplace ostracism of Ferris et al. (2008) and the Psychological Capital of Luthans et al. (2007). For data analysis, structural equation modeling method was used with the help of SPSS and Smart PLS software. The results showed that workplace ostracism and psychological capital have a significant effect on employee performance and the mediating role of psychological capital was also confirmed. Therefore, to increase the performance and productivity of employees, managers of sports and youth departments of Ilam province should pay special attention to employees' perceptions of workplace ostracism and psychological capital and provide them with the opportunity to establish friendly relations in the organization.

Received: 08

Apr 2021

Accepted:

04 Jun 2021

Keywords:

Workplace
Ostracism, Job
Performance,
Psychological
Capital

1. Email: Sh.rezaei@Ilam.ac.ir

2. Email: Amirhosein.monazami@yahoo.com



Extended Abstract

Abstract

Today, the biggest and most important capital of any organization, especially learning and knowledge-based organizations is its human resources, which affects other investments of the organization (8). Therefore, it should be noted that all sports and non-sports organizations have been created to achieve specific goals and to achieve these goals (organizational effectiveness) and the optimal use of resources (efficiency) depends on the performance of human resources in general and staff in particular (7). Organizational performance is an indicator that measures how an organization or organization achieves its goals. Performance is a term that includes both the concept of activity to do work and the result of work (2). Biglari, HosainiNia and Biglari (2019) stated that mental stubbornness and happiness have a positive and significant effect on the athletic performance of girls futsal players (1). Rezaei and Salehipour (2019) mentioned the development of human resources as one of the most important components of the development of Iran's sports industry (8). One of the factors that can have a negative impact on relationships within the organization (individual, group or organizational) is Workplace Ostracism. Workplace Ostracism is one of the variables that in recent research in social sciences and psychology, much attention has been paid to determining its relationship with occupational and functional variables of employees (7). Also,

Workplace Ostracism is considered as an important ethical issue in organizations and can violate social ethical norms in the organization and harm the employees of the organization. Accordingly, Workplace Ostracism can lead to destructive job outcomes such as reduced employee creative and innovative behaviors (9). The results of Zarei et al. (2020) research showed that psychological factors have a negative and significant effect on Workplace Ostracism of employees of sports and youth departments in Iran (9). Rastegar, Bagheri, Qharablagh and Jabbari (2020) stated that there is a positive and significant relationship between workplace rejection and organizational pessimism (6). One of the factors that can improve the job performance of employees of organizations is the development of psychological capital. This capital as one of the factors influencing the success and performance of employees in the workplace has attracted the attention of many researchers. Psychological capital is a positive, state-of-the-art construct of latent readiness and capacity for individual transformation and includes the four components of "self-efficacy," "hope," "resilience," and "optimism." The results of Rabiei Mendchin and Ebadi Ghahramani (2020) showed that psychological capital has a positive and significant effect on the quality of life of athletes of Iranian national teams (5). The results of Kawalya et al. (2021) showed that there is a direct and significant relationship between psychological



capital and happiness (4). One of the important concerns of organizations and sports managers is to recognize and examine important and effective variables such as Workplace Ostracism and psychological capital that may have many positive or negative effects on employee job performance. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between workplace ostracism and job performance with the mediating role of psychological capital in the Employees of sports and youth departments of Ilam province.

Methodology

The method of this research is applied based on the purpose and based on how to obtain data of descriptive-correlational research type. The statistical population of the study includes all employees of sports and youth departments of Ilam province,

numbering 157 people, which due to the limited statistical population; the sample was considered as equal to the statistical population. For data were collected using standard questionnaires including Job performance of Hershey and Goldsmith (1981), job performance, workplace ostracism of Ferris et al. (2008) and the Psychological Capital of Luthans et al. (2007). For data analysis, structural equation modeling method was used with the help of SPSS and Smart PLS software.

Results

Based on Tables 1 and 2, as well as the measurements obtained from factor loads (Figure 1) and comparing them with the desired reliability and validity, it can be confirmed that the reliability and validity of the research model is appropriate.

Table 1 - Convergent reliability and validity indices

R² More than 0.10	AVE More than 0.50	Combined Reliability (CR) More than 0.70	Cronbach's alpha More than 0.70	Variables - Optimal value
0.560	0.814	0.931	0.925	Job Performance
0.000	0.691	0.845	0.815	Workplace Ostracism
0.542	0.766	0.922	0.905	Psychological Capital



Table 2 - Fornell & Larcker table values for divergent validity

	Job Performance	Workplace Ostracism	Psychological Capital
Job Performance	0.7342		
Workplace Ostracism	-0.4878	0.7123	
Psychological Capital	0.5343	-0.4878	0.7922

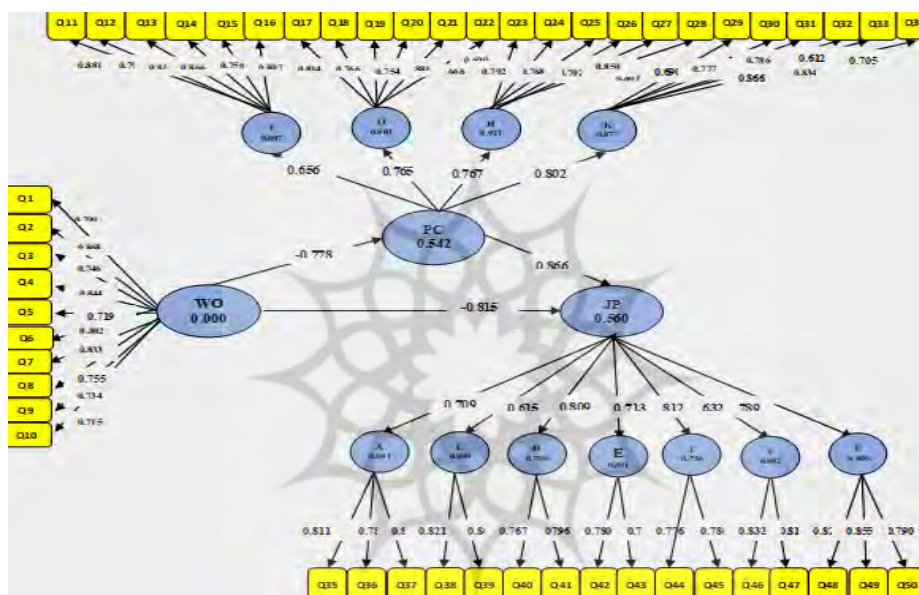


Figure 1- Path coefficients and factor loads of the research model

As shown in Figure 1, approximately 56% of job performance is based on the variable of Workplace Ostracism and the other 44% includes other dimensions. According to Sobel Test (1982), the value of «t» is obtained through the following formula, which if this value is greater than 1.96, can be confirmed at the 95% confidence level that the effect of the mediating variable is significant:

$$t = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = 4.7$$

It is also used to examine the intensity of the mediating role of a Variance Accounted for (VAF). VAF is as follows:

$$VAF = (P_{12} * P_{23}) / (P_{12} * P_{23} + P_{13})$$

According to the VAF, 45% was obtained for the mediating role of psychological capital in the relationship between Workplace Ostracism and job



performance. Therefore, it is accepted that the mediating role of psychological capital in the relationship is partial and we conclude that there is a positive and significant relationship between Workplace Ostracism and job performance through the mediating role of psychological capital.

In addition, the Goodness of Fit (GOF) index is an indicator for examining the overall fit of the model to predict endogenous variables. As mentioned below, the calculated value for GOF is 0.730 and greater than 0.360, and therefore it can be said that the overall model fit of the research is very strong and valid:

$$GOF = \sqrt{Avg(Communalities) * Avg(R^2)} = \sqrt{.641 * .832} = .730$$

The overall results also showed that workplace ostracism and psychological capital have a significant effect on employee performance and the mediating role of psychological capital was also confirmed.

Discussion and conclusion

In general, it can be said that employees who have less rejection and higher psychological capital, because of their characteristics such as efficiency, optimism, hope and resilience, better tolerate the hardships and stresses of work and sports environments and because they are more goal-oriented, more inclined to succeed. The

combination of these factors leads to better performance in their profession and occupation. Therefore, to increase the performance and productivity of employees, managers of sports and youth departments of Ilam province should pay special attention to employees' perceptions of workplace ostracism and psychological capital and provide them with the opportunity to establish friendly relations in the organization.

Keywords: Workplace Ostracism, Job Performance, Psychological Capital



مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام

شمس‌الدین رضایی^۱، امیرحسین منظمی^۲

۱. دانشیار، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول)
 ۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام بود. روش انجام این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس چگونگی به‌دست آوردن داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام به تعداد ۱۵۷ نفر بود که به‌دلیل محدودیت جامعه آماری نمونه به‌صورت تمام‌شمار برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱)، طردشدگی در محیط کار فریس و همکاران (۲۰۰۸) و سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت.پی.ال.اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که طرد شدگی در محیط کار و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارند و نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی نیز مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین به منظور افزایش عملکرد و بهره‌وری کارکنان، مدیران ادارات ورزش و جوانان استان ایلام بایستی توجه ویژه‌ای به ادراک‌های کارکنان از طردشدگی در محیط کار و سرمایه روان‌شناختی داشته باشند و فرصت ایجاد روابط دوستانه در سازمان را برای آنان فراهم آورند.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۰/۰۱/۱۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۰۳/۲۴

واژگان کلیدی:

طردشدگی در محیط کار، عملکرد شغلی، سرمایه روان‌شناختی

مقدمه

انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (رضایی و صالحی‌پور، ۲۰۱۹). بنابراین بایستی اذعان داشت که همه سازمان‌ها و نهادهای ورزشی و غیر ورزشی برای رسیدن به اهدافی خاص به‌وجود آمده‌اند و دستیابی به این اهداف (اثربخشی سازمانی) و استفاده بهینه از

امروزه بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی، به‌خصوص سازمان‌های یادگیرنده و دانش‌محور، منابع

1. Email: Sh.rezaei@ilam.ac.ir
 2. Email: Amirhosein.monazami@yahoo.com



کارکنان سازمان‌ها باشد، توسعه سرمایه روان‌شناختی^۳ است. این سرمایه به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر موفقیت و چگونگی عملکرد کارکنان در محیط‌های کاری، توجه بسیاری از پژوهش‌گران را به خود جلب کرده است. سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای مثبت و حالت‌گونه از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحوّل فردی است و شامل چهار سازه یا مؤلفه «خودکارآمدی»، «امیدواری»، «تاب‌آوری» و «خوش‌بینی» می‌باشد. نتایج پژوهش ربیعی‌مندجین و عبادی‌قهرمانی (۲۰۲۰) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی ورزشکاران تیم‌های ملی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش کوالیا^۴ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و شادکامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. شناخت و بررسی متغیرهای مهم و مؤثری همانند طردشدگی در محیط کار و سرمایه روان‌شناختی که ممکن است بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرات مثبت یا منفی زیادی داشته باشند از دغدغه‌های مهم سازمان‌ها و مدیران ورزشی می‌باشد. بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی میزان تأثیر طردشدگی در محیط کار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

روش انجام این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس چگونگی به‌دست آوردن داده‌های مورد نیاز از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بوده که به‌صورت میدانی و مقطعی در بهار ۱۳۹۹ اجرا گردیده است. حجم جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام به تعداد ۱۵۷ نفر

منابع (کارایی) در گرو عملکرد منابع انسانی به‌طور عام و کارکنان به‌طور خاص می‌باشد (رضایی، ۲۰۱۸). عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر دارد (دلشاب^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). بیگلری، حسینی‌نیا و بیگلری (۲۰۱۹) عنوان کردند که سرسختی ذهنی و شادکامی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد ورزشی دختران فوتسالیست دارد. رضایی و صالحی‌پور (۲۰۱۹) توسعه منابع انسانی را از مهم‌ترین مؤلفه‌های توسعه صنعت ورزش ایران ذکر کردند. یکی از عواملی که می‌تواند بر روابط درون سازمان اعم از فردی، گروهی یا سازمانی اثر منفی داشته باشد، طرد شدن در سازمان است. طردشدگی در محیط کار^۲ از جمله متغیرهایی است که در پژوهش‌های جدید علوم اجتماعی و روان‌شناسی به تعیین رابطه آن با متغیرهای شغلی و عملکردی کارکنان توجه زیادی شده است (رضایی، ۲۰۱۸). همچنین طردشدگی در محیط کار به‌عنوان یک مسئله اخلاقی مهم در سازمان‌ها مطرح شده و می‌تواند هنجارهای اخلاقی اجتماعی در سازمان را نقض کرده و به کارکنان سازمان آسیب وارد نماید. بر این اساس طرد شدن در محیط کار می‌تواند منجر به پیامدهای شغلی مخربی همانند کاهش رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان گردد (زارعی و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج پژوهش زارعی و همکاران (۲۰۲۰) حاکی از آن بود که عوامل روان‌شناختی تأثیر منفی و معناداری بر طرد شدگی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایران دارد. رستگار، باقری‌قره‌بلاغ و جباری (۲۰۲۰) عنوان کردند که بین طردشدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یکی از عواملی که می‌تواند زمینه‌ساز ارتقاء عملکرد شغلی

3. Psychological Capital
4. Kawalya

1. Delshab
2. Workplace Ostracism



فراوانی، میانگین، انحراف معیار، حد‌آقل و حد‌اکثر نمره و جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای آماری اس.پی.اس.اس و اسمارت پی.ال.اس استفاده گردید.

یافته‌ها

براساس جدول ۱ و ۲ و همچنین اندازه‌های به دست آمده از بارهای عاملی (شکل ۱) و مقایسه آن‌ها با مقدار پایایی و روایی مطلوب، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی مدل پژوهش را تأیید کرد.

می‌باشد که به دلیل محدودیت جامعه آماری برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، نمونه‌گیری به صورت تمام‌شمار و حجم نمونه برابر حجم جامعه آماری در نظر گرفته شد. در مجموع و به دلیل پیگیری‌های فراوان پژوهش‌گر و همکاری مدیر کل محترم اداره ورزش و جوانان استان ایلام تعداد ۱۲۸ پرسشنامه بدون نقص عودت و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت گردآوری اطلاعات در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد؛ بدین ترتیب که به منظور جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی مانند

جدول ۱- شاخص‌های پایایی و روایی همگرا

Table 1 - Convergent reliability and validity indices

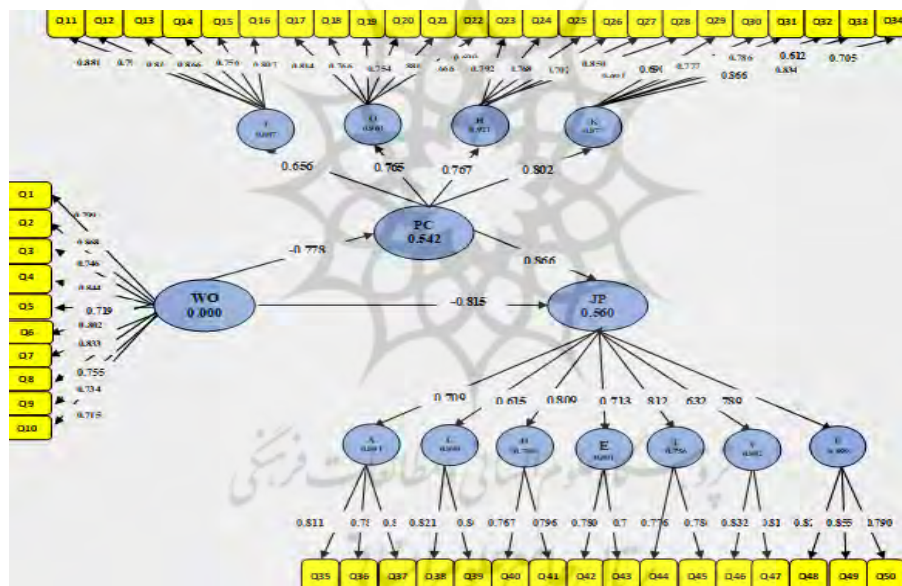
R ²	میانگین واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی (CR) Combined reliability	الفای کرونباخ Cronbach's alpha	متغیرها - مقدار مطلوب Variables - Optimal value
بیشتر از ۰/۱۰ More than 0.10	بیشتر از ۰/۵۰ More than 0.50	بیشتر از ۰/۷۰ More than 0.70	بیشتر از ۰/۷۰ More than 0.70	
0.560	0.814	0.931	0.925	عملکرد شغلی Job Performance
0.000	0.691	0.845	0.815	طردشدگی در محیط کار Workplace Ostracism
0.542	0.766	0.922	0.905	سرمایه روان‌شناختی Psychological Capital

1. Structural Equation Modeling (SEM)



جدول ۲- اندازه‌های جدول فورنل و لارکر به منظور سنجش روایی واگرا
Table 2 - Fornell & Larcker table values for divergent validity

	عملکرد شغلی Job Performance	طردشدگی در محیط کار Workplace Ostracism	سرمایه روان‌شناختی Psychological Capital
عملکرد شغلی Job Performance	0.7342		
طردشدگی در محیط کار Workplace Ostracism	-0.4878	0.7123	
سرمایه روان‌شناختی Psychological Capital	0.5343	-0.4878	0.7922



شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش

Figure 1- Path coefficients and factor loads of the research model



$$t = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = 4.7$$

همچنین برای بررسی شدت نقش میانجی‌گری یک متغیر از شمول واریانس یا واف (VAF) استفاده می‌شود. فرمول شمول واریانس به شرح ذیل است:

$$VAF = (P_{12} * P_{23}) / (P_{12} * P_{23} + P_{13})$$

با توجه به فرمول شمول واریانس (واف)، برای نقش میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین طرد شدگی در محیط کار و عملکرد شغلی مقدار ۴۵ درصد به دست آمد. بنابراین نقش میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه به صورت جزئی پذیرفته می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین طردشدگی در محیط کار با عملکرد شغلی از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

در مدل آزمون شده ابتدا معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد که مطابق شکل ۲ مشاهده شد که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار می‌باشند که این موضوع بدین معنی است که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیرهای پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردار هستند و در نتیجه نشان دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول است. بر اساس شکل ۲ تقریباً ۵۶ درصد عملکرد شغلی بر اساس متغیر طردشدگی در محیط کار تبیین شده است و ۴۴ درصد دیگر را ابعاد دیگری شامل می‌شود.

بر اساس آزمون سوبل^۱ (۱۹۸۲)، مقدار t از طریق فرمول ذیل به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر متغیر میانجی را تأیید کرد:

جدول ۵- فرضیه‌های پژوهش

Table 5 - Research Hypotheses

تأیید یا رد فرضیه Accept or reject the hypothesis	مقدار معناداری (t) Significanc	ضریب مسیر Path coefficient	رابطه The direction of the hypothesis	فرضیه‌ها Hypotheses
Accept	10.890	-0.778	تأثیر طردشدگی در محیط کار بر سرمایه روان‌شناختی The effect of Workplace Ostracism on psychological capital	فرضیه ۱ Hypothesis 1
Accept	20.744	-0.815	تأثیر طردشدگی در محیط کار بر عملکرد شغلی The effect of Workplace Ostracism on job performance	فرضیه ۲ Hypothesis 1

1. Sobel Test



ادامه جدول ۵- فرضیه‌های پژوهش

Table 5 - Research Hypotheses

تأیید یا رد فرضیه Accept or reject the hypothesis	مقدار معناداری (t) Significanc	ضریب مسیر Path coefficient	رابطه The direction of the hypothesis	فرضیه‌ها Hypotheses
Accept	18.745	0.866	تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی The effect of psychological capital on job performance	فرضیه ۳ Hypothesis 1
Accept	4.743	-	میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین طرد شدگی در محیط کار و عملکرد شغلی The effect of Workplace Ostracism on job performance with the mediating role of psychological capital	فرضیه ۴ Hypothesis 1

ذیل آمده است مقدار محاسبه شده برای GOF در پژوهش ۰/۷۳۰ و بزرگ‌تر از ۰/۳۶ به دست آمده است و بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش بسیار قوی و مورد تأیید است:

بخش پایانی مدل مفهومی این پژوهش مربوط به برازش کلی مدل است. علاوه بر این شاخص GOF^1 نیز شاخصی برای بررسی برازش کلی مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. همان‌طور که در

$$GOF = \sqrt{Avg(Commundities) * Avg(R^2)} = \sqrt{.641 * .832} = .730$$

افراد و کارکنان سازمان‌های مختلف داشتن پیوند اجتماعی مطلوب و دوستانه با دیگر افراد است و کارکنان ادارات و نهادهای ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و داشتن روابط اجتماعی با همکاران خود در سطوح مختلف سازمانی یکی از

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج استنباطی پژوهش نشان داد که طرد شدگی در محیط کار بر سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی تأثیر معکوس معناداری دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که یکی از نیازهای اساسی

1. Goodness of Fit



توانایی لازم در انجام دادن بهتر کارشان، به احتمال زیاد فعالیت‌های پردشدگی کمتر مضر و تهدیدکننده ادراک می‌شود و به احتمال بیشتری به تجربه پیامدهای منفی شغلی کمتری می‌انجامد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که طرد شدگی در محیط کار از طریق سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم معناداری دارد. در تبیین این یافته بایستی اظهار نمود که افراد با داشتن منابع مهم مانند سرمایه روان‌شناختی ممکن است قادر به انتخاب، تغییر و تطبیق سایر منابع برای روبرو شدن با مسائل استرس‌زا باشند. وقتی که افراد با عامل استرس‌زای اجتماعی مانند طرد شدن در محیط کار مواجهه می‌شوند، در جهت حفظ تعادل آن‌ها و جهت کنار آمدن با موفقیت، تلاش می‌کنند. به‌طور کلی می‌توان گفت کارکنان برخوردار از طردشدگی کمتر و سرمایه روان‌شناختی بالاتر به دلیل برخورداری از ویژگی‌هایی چون کارآمدی، خوشبینی، امید و تاب‌آوری بالا، سختی‌ها و استرس‌های ناشی از محیط‌های کاری و ورزشی را بهتر تحمل می‌کنند و به دلیل اینکه هدف‌گراتر هستند تمایل بیشتری به موفقیت دارند و مجموعه این عوامل باعث عملکرد بهتر در حرفه و شغل‌شان می‌شود.

نیازهای اساسی آن‌ها می‌باشد. وجود تبعیض موجب هرز رفتن استعدادها و ضعیف شدن توانایی‌های کارکنان می‌شود که نتیجه نهایی آن چاپلوسی، تملق و پذیرفتن نظرات غلط مافوق است. این موضوع نیز چیزی جز کاهش انگیزه و بی‌تفاوتی و تعارض منافع به بار نخواهد آورد. فریس و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند کارمندان در زمان طرد شدن، از میزان خودباوری پایین‌تری برخوردار بوده و همچنین در رفتار فردی و اجتماعی نیز دارای حداقل میزان سازگاری هستند. بنابراین می‌توان طرد کارکنان در محیط سازمانی را به‌عنوان «مرگ اجتماعی» توصیف کرد. زمانی که کارکنان سازمان‌ها و ادارات ورزشی از طرف همکاران خود طرد شوند، در نتیجه باعث می‌شود که فرد در محیط کار احساس تنهایی و انزوا نماید که این خود نتیجه‌ای جز ناخشنودی، کاهش سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی ضعیف را در پی نخواهد داشت. از دیگر نتایج این پژوهش تأثیر معنادار مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی بود. در تبیین این یافته بایستی اذعان داشت که در کارکنانی با سرمایه روان‌شناختی بالا و به واسطه سطح بالاتری از اعتماد به نفس برای انجام دادن وظایف سخت و

منابع

1. Biglari, N., HosainiNia, S.R., & Biglari, F. (2019). The Effect of Mental Hardiness on Happiness and Sport Performance among Futsal Player Female Students. *Journal of Sport Psychology Studies*, 28; Pp: 221-38. In Persian. Doi: 10.22089/SPSYJ.2019.6913.1744
2. Delshab, v., Pyun, D.Y., Kerwin, Sh., (2020). The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community sport clubs in Iran, *Sport Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.001>.



3. Kawalya, C. Munene, J. Ntayi, J. Kagaari, J. Mafabi, S. (2021). Psychological Capital and happiness at the workplace: the mediating role of flow experience, *Cogent Business & Management*, 8(1): 13-21.
4. Rabiei Mendchin, M.R., Ebadi Ghahramani, M. (2020). Develop a structural model of quality of working life based on the variables of psychological capital and sports identity in athletes. *Sports Psychology Studies*, 10.22089/spsyj.2019.7580.1817. In Persian
5. Rastgar, A. A., Bagheri Gharabalagh, H., Jabari, E. (2020). A reflection on the role of Workplace Ostracism on organizational pessimism by adjusting psychological capital (Case study: a military industry). *Journal of Military management*, 19(2); Pp: 31-52. In Persian
6. Rezaei, Sh., (2018). *Fundamentals of Sports Organizations Management*. Ilam University Publications, Ilam, 1th Edition, Pp: 143-156. In Persian
7. Rezaei, SH., Salehipour, M. (2019). Analysis of Effective Factors in Development of Iran Sport Industry using Grounded Theory Approach. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 6(1); Pp: 89-107. In Persian
8. Zarei, B; Yektayar, M; Veisi, K; & Khodamoradpoor, M. (2020). Analysis of Psychological Factors in Phenomenon of Sport Ostracism. *Sport Psychology Studies*, 9(33), 253-72. In Persian. DOI: 10.22089/spsyj.2020.8895.1960

ارجاع دهی

رضایی، شمس‌الدین؛ و منظمی، امیرحسین. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۱۰(۳۸)، ۴۶-۱۳۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/SPSYJ.2021.10273.2136

Rezaei, Sh; & Monazami, A. H. (2022). The Investigating the relationship between Workplace Ostracism and job performance with the mediating role of psychological capital in the Employees of Sports and Youth Departments in Ilam Province. *Sport Psychology Studies*, 10(38), 133-46. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2021.10273.2136

