

Studying the Effect of Social Capital on Employee Burnout (Governmental and Non-Governmental Institutions)

Taha Ashayeri¹  | Tahereh JahanParvar²  Solmaz Avarideh³ 

1. **Corresponding Author**, Department of History and Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. E-mail: t.ashayeri@uma.ac.ir

2. Department of Social Science, Faculty of Social Sciences, Communication and Media, Islamic Azad University, Central Tehran, Tehran, Iran. E-mail: jparvar@yahoo.com

3. Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran. E-mail: Avarideh92@pnu.ac.ir (0000-0002-4693-2853)

English Abstract

The main objective of the research is to study the effect of social capital and its components on job burnout. The research method is quantitative meta-analysis (CMA2), the unit of analysis is articles (Normegs, Mag Iran) and masters and doctoral theses (IranDoc) in the period 2011 to 2023. Using a purposive-non-probability method (evaluating the article according to inclusion and exclusion criteria), 30 scientific documents were selected from the collected statistical population; a sample size of 22 was selected, and the results were analyzed using Cohen's d and Fisher's f tests. The results show that in terms of the overall effect, the effect of social capital on job burnout is significant and the value of this relationship is equal to 2۲ percent; with the increase in the social capital of employees in offices and organizations; their job burnout also decreases. Based on this, it should be said that organizational social capital relies on organizational trust (20 percent); organizational belonging (23 percent); organizational cohesion (16 percent); Organizational awareness (24 percent); organizational participation (37 percent) and organizational support (31 percent); reduce the bases of job burnout among employees of government and non-government institutions and lead to improved job performance, quality of life, organizational vitality and organizational development.

English Keywords

Job burnout, organizational social capital, organizational development, job performance

مقاله پذیرش شده

مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

کارکنان (نهادهای دولتی و غیردولتی)

طاها عشایری ۱ | طاهره جهان‌پرور ۲ | سولماز آوریده ۳

۱. نویسنده مسئول، گروه تاریخ و علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران، رایانامه: t.ashayeri@uma.ac.ir
۲. گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی ارتباطات و رسانه، دانشگاه آزاد اسلامی - تهران مرکز، تهران، ایران، رایانامه: jparvar@yahoo.com
۳. گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور - تهران، ایران، رایانامه: Avarideh92@pnu.ac.ir - (0000-0002-4693-2853)

چکیده

هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی است. روش پژوهش از نوع فرا تحلیل کمی (CMA2) است، واحد تحلیل مقاله‌ها (نورمگز، مگ ایران) و پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری (ایران‌داک) در بازه زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲ است. به روش تعمدی-غیراحتمالی (ارزیابی مقاله برحسب ملاک ورود و خروج) از جامعه آماری گردآوری‌شده ۳۰ سند علمی؛ ۲۲ حجم نمونه انتخاب و نتایج با ابزار آزمون d کوهن و f فیشر تحلیل شده است نتایج نشان می‌دهد که به لحاظ تأثیر کلی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی معنی‌دار بوده و مقدار این رابطه برابر با ۲۲ صدم است؛ با افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان در ادارات و سازمان‌ها؛ فرسودگی شغلی آن‌ها نیز کاهش می‌یابد. بر اساس باید گفت که سرمایه اجتماعی سازمانی با تکیه بر اعتماد سازمانی (۲۰ صدم)؛ تعلق سازمانی (۲۳ صدم)؛ انسجام سازمانی (۱۶ صدم)؛ آگاهی سازمانی (۲۴ صدم)؛

مشارکت سازمانی (۳۷ صدم) و حمایت سازمانی (۳۱ صدم)؛ بسترهای فرسودگی شغلی را در میان کارکنان نهادهای دولتی و غیردولتی کاهش داده و منجر به ارتقای عملکرد شغلی، کیفیت زندگی، نشاط سازمانی و توسعه سازمانی می‌گردد.

کلید واژگان

فرسودگی شغلی، سرمایه اجتماعی سازمانی، توسعه سازمانی، عملکرد شغلی

مقاله پذیرش شده

مقدمه/بیان مسئله

فرسودگی شغلی، اشاره به پاسخ مزمن عوامل استرس‌زای بین شخصی و خستگی عاطفی فرد نسبت به شغل خود دارد. در جهان مدرن استرس ذهنی دامن‌گیر نیروهای شغلی و سازمانی شده و این تنش‌ها، نشانه شیوع فرسودگی شغلی است. مطالعات نشان می‌دهد استرس و تنش با سطوحی مختلف، بخش اجتناب‌ناپذیر هر شغلی شده (سجادیان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۶۹) و به‌عنوان یک خطر و آسیب شغلی از مدت قبل در سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌مورد مطالعه قرار گرفته که در سلامت، بهداشت، خدمات انسانی و مراقبت‌های سازمانی تأثیر منفی داشته است. این پدیده سندرمی است که در اثر فشارها، استرس و نگرانی مزمن شغلی رخ می‌دهد ((Maslach & Leiter, 2016, P.103). امروزه مسئله مدیریت، مشارکت کارکنان در سازمان و فرسودگی شغلی، به مسائل چالش‌زای منابع انسانی و شرکت‌ها تبدیل شده است. تعهد کارکنان اجتماعی تأثیر معنادار و مهمی بر ساختار سازمانی و کیفیت خدمات آن دارد. متخصصان روانشناسی بهداشت شغلی بر این تأکید دارند که تغییر شغلی زیاد، با سطح پایین سرمایه اجتماعی در ارتباط بوده (Dewa, 2014, p.1) و نشانه فضای اجتماعی آشفته، بیمارگونه و غیر نرمال آن محیط دارد. مشارکت کاری به‌مثابه حالت معنوی فعال، ارزشمند و مرتبط به شغل اطلاق می‌شود که با پیوستگی به کار، ایثار و ازخودگذشتگی شغلی به سازمان و جذب‌شدگی کاری (توجه کامل به کار)، همراه است. این امر تابعی از شدت و کیفیت سرمایه اجتماعی سازمانی است ((Ramirez-Baena et al, 2019). منابع انسانی، عامل مهمی هستند که روی عملکرد شغلی تأثیر داشته و عملکرد شغلی با محیط شغلی کارکنان، استقلال اجتماعی، حمایت از رهبران و اقتدار سازمانی، ارتباطی دوطرفه دارد. عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، نتیجه ایفای نقش‌های کارکنانی در مسیر دستیابی به هدف‌های سازمانی و انجام وظایف محوله به نحو احسن است. در این امر میزان موفقیت کارکنان، پیوند با اعضا و هدف‌های سازمانی، صداقت و اعتماد میان آن‌ها بسیار حیاتی است (Lee, 2023, p.2) and فرسودگی شغلی؛ نشانه خستگی فرد از ساختار و محیط شغلی است که مدت‌زمانی را در آن سپری نموده و یکی از عواملی است که کارایی و عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد (سهرابی جم و همکاران، ۲۰۲۳، ص ۱۴۳). در این میان سرمایه اجتماعی در سازمان یا محل کار می‌تواند مکانیسم مهمی برای کاهش نرخ جابجایی شغلی، ترک

شغلی و بزهکاری شغلی باشد (Dess & Shaw, 2011). در محل کار، سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان تأثیر مثبتی داشته و انگیزه شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. رضایت شغلی، ارتباط میان اعضای سازمان، تعهد کارکنان، اعتماد و حمایت سازمانی، از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی هستند (Lin, 2001) که سطح فرسودگی شغلی را کاهش و پایداری و کیفیت شغلی را ارتقا می‌دهد. به‌طور کلی نتایج مؤید این است که کارکنان در معرض سطوح استرس بالایی از جمله بارهای کاری سنگین، محدودیت زمانی برای انجام وظایف عملی و فشار روانی و فیزیکی بوده و این امر منجر به چالش‌هایی در رابطه با سلامتی، مانند انزوای اجتماعی، کاهش کیفیت خواب، از بین رفتن فرصت‌های ورزشی و تحرک روزانه و از بین رفتن تعلق شغلی می‌گردد (Fujikawa et al, 2024). بر این اساس باید گفت که فرسودگی و خستگی فیزیکی یکی از تأثیرات فرسودگی شغلی بوده و کارکنانی که دائماً در معرض استرس هستند مستعد ابتلا به بیماری و تمایلات سبک زندگی ضعیف مانند کاهش اشتها و بی‌خوابی و سبک زندگی منفعل و پرخطر هستند. احساس استعمار، بی‌هودگی و آزدگی سازمانی ناشی از وضعیت شغلی-سازمانی، به سلامت روانی-اجتماعی و کیفیت زیستی نیروهای شغلی صدمه می‌رساند. با توجه به مباحث فوق بررسی رابطه با سرمایه اجتماعی، فرسودگی شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان امری ضروری به نظر می‌رسد. وجود رابطه افراد با سایر همکاران، انسجام عمیق و داشتن تعهد و تعلق سازمانی، به افزایش چشم‌انداز سازمانی، توسعه شغلی و ارتقای رفاه اجتماعی کمک می‌کند و بنا شدن زیست سازمانی بر پایه اعتماد، ارزش و باورهای مشترک، به کاهش ناامنی، عدم اطمینان و سرگردانی و اضطراب‌های ناخواسته منجر می‌شود و این امر بر کیفیت خدمات، روابط و پیشرفت سازمانی کمک می‌کند. وجود سرمایه اجتماعی بین کارکنان باعث افزایش روحیه آن‌ها برای کار بهتر می‌شود. روابط اجتماعی خوب بین کارکنان باعث ایجاد یک محیط کاری راحت می‌شود. اعتقاد بر این است که از سوی همکاران یا مافوق، کارکنان به‌خوبی کار می‌کنند. حمایت همکاران می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با استرس کنار بیایند و شانس تجربه فرسودگی شغلی را کاهش دهند. در نهایت ارتقای وضعیت سرمایه اجتماعی سازمانی همراه با کاهش رفتارهای منفی مانند مشارکت کم‌کار، کاهش عملکرد و قصد ترک شغل، افزایش اثربخشی، کاهش غیبت از کار، ارتقای کیفیت خدمات، تقویت علاقه به سازمان، کاهش مشکلات خانوادگی و زناشویی، کاهش سبک زندگی پرخطر مانند مصرف الکل و مواد مخدر، افسردگی و حتی تمایل به خودکشی است. مطالعات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که در جامعه ایرانی به دلیل نیاز سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌های دولتی و خصوصی به کاهش فرسودگی شغلی؛ بر سرمایه اجتماعی اهمیت ویژه‌ای قائل هستند، جستجوی کلیدواژه علمی "سرمایه اجتماعی و فرسودگی

شغلی" در منابع علمی داخلی گویای آن است که در فاصله زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲ حدود ۲۳ مطالعه علمی-کاربردی در سطح استان‌های کشور اجرا و نتایج آن گزارش شده است. بر این اساس با توجه به حجم بالای پژوهش و اهمیت وافر حضور سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، پژوهش فعلی قصد دارد به بررسی و مرور مطالعات سابق در این زمینه در ایران بپردازد.

اهداف و سؤالات پژوهش

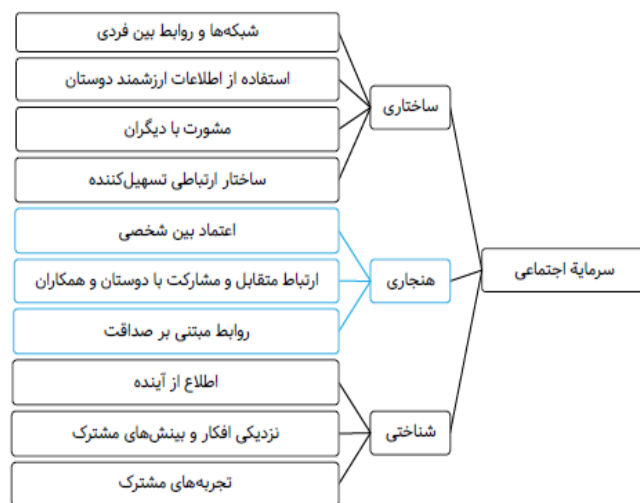
- مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیردولتی
- مطالعه تأثیر مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیردولتی

پرسش اصلی:

- آیا سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیردولتی تأثیر معنی‌داری داشته است؟
- آیا مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیردولتی تأثیر معنی‌داری داشته است؟

پیشینه نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی میراث روابط جمعی است که فعالیت‌های اجتماعی را تسهیل کرده و این شاخص شامل اعتماد، حمایت، تعهد و هنجارهای متقابل و شبکه‌های روابط است. این پدیده افراد را دورهم گردآورده و با ایجاد انسجام و پایداری، آن‌ها را برای رسیدن به هدف و از بین بردن موانع ترغیب می‌کند (سجادیان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۶۸). سرمایه اجتماعی اشاره به عناصر تعامل اجتماعی و ساختاری اجتماعی داشته و به‌مثابه منابع عملی می‌کند که برای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه فرد و گروه و جامعه، بسترها را مهیا می‌سازد (Tsounis et al, 2023) بر این اساس؛ سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارها و شبکه‌هایی است که شرایط مشارکت افراد در انجام کنش و اقدام‌های جمعی را باهدف کسب سود متقابل فراهم ساخته و مناسبات اجتماعی کنشگران یک جامعه را شکل می‌دهد که مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های آن در شکل زیر ترسیم شده است (قانع و همکاران، ۱۴۰۳).



شکل ۱. مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی در حالت کلی

فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی؛ سندرمی چندبعدی و چندوجهی است که با سه جنبه مهم و اساسی احساس عاطفی خستگی، شخصیت‌زادایی (بیگانگی فردی) و فقدان دستاوردهای شخصی شناخته می‌شود (Meslach & Jackson, 1981). خستگی عاطفی که جنبه کلیدی این سندرم؛ اشاره به احساس خستگی عاطفی شدید فرد از محیط شغلی؛ بعد شخصیت‌زادایی اشاره به نگرش منفی، بدبینانه داشته که فرد را از دیگران (کارکنان، مشتری و همکاران خود) جدا می‌سازد و در نهایت فقدان دستاوردهای شخصی اشاره به این دارد که فرد از طریق ارزشیابی عملکرد و کارایی شغلی خود، با احساس منفی، خودسرکوفتی و احساس ناشایستگی مواجه است (Schaufeli et al, 1993). این سه بعد اصلی در فرد نشانه نفرت، بی‌تفاوتی، دل‌زدگی و خستگی از شغل بوده و مانع از انجام وظایف، نقش و امور محوله از روی علاقه و دقت کامل است. در نهایت فرسودگی شغلی برای فرد، شغل و سازمان، آثار منفی داشته و پیامدهای منفی بر سلامتی فرد شامل علائم افسردگی، بی‌خوابی و کم‌خوابی، دیابت، احساس تنفر، بیگانگی، سردرد، خشم و مشکلات روانی و پیامدهای سازمانی آن شامل کاهش عملکرد شغلی، سودآوری پایین سازمانی، افزایش غیبت‌های بیمارگونه، جابجایی بالایی و هدر رفت سرمایه اقتصادی سازمانی است (Dewa et al, 2014).

نظریه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

سرمایه اجتماعی به مجموعه‌ای اقدامات، هنجار، ارزش‌ها، خصوصیات و الگوهای اجتماعی-فرهنگی اطلاق می‌شود که زایید روابط اجتماعی پایدار، تکرارشونده و بادوامی

در دل یک شبکه جمعی (گروه، خانواده، محیط، سازمان، دانشگاه و غیره) است. اهمیت این سرمایه در آثار و پیامدهای آن شناخته شده و ارزیابی می شود، با وجود اینکه مفهومی بسیار قدیمی و کهنه در مطالعات انسانی و علوم اجتماعی است، اما امروز همچنان برای جوامع و سازمان های مدرن و صنعتی امروزی، بیشترین کاربرد و نقش را دارد (Lin, 2001). به طور کلی این سرمایه دارای سه مؤلفه خرد پیوند زدن، پل زدن و ارتباط برقرار کردن هستند.

الف. سرمایه اجتماعی پیوندی: اشاره به ارتباط میان افراد با هویتی مشابه و ارزش های یکسان دارد.

ب. سرمایه اجتماعی پل زنده: اشاره به ارتباط در تمامی گروه های با ویژگی سنی متفاوت، طبقات و شبکه های مختلف دارد.

ج. سرمایه اجتماعی ارتباطی: اشاره به اعتماد در روابط بین افرادی از سرزمین یا پایگاه های مختلف دارد (Aldrich, 2012).

این مؤلفه سرمایه اجتماعی، در سازمان و شرکت ها، سازنده سرمایه اجتماعی سازمانی هستند که لینا و وان برن (1999) آن را به مثابه منبع انعکاس یافته از ویژگی های روابط اجتماعی در درون سازمانی توسعه داده و پیشنهاد داده اند که سرمایه اجتماعی سازمانی با پایداری روابط اجتماعی کارکنان ارتباطی عمیق دارد. شبکه های اجتماعی یکی از مؤلفه های سرمایه اجتماعی با کاهش جابجایی شغلی همراه است (Brass, 2008, p.234). حمایت سازمانی، مرکزیت شبکه های اجتماعی گروهی، اعتماد اجتماعی و مشارکت جمعی، از شدت خستگی روحی و روانی مرتبط با شغل را می کاهد. ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بهداشت (سلامتی)، به مفاهیم کلیدی پژوهش در علوم اجتماعی و بهداشت عمومی بدل شده است (Janssens et al, 2018) سرمایه اجتماعی با جود تعاریف متفاوت و گاهی متضاد بین متفکران جامعه شناسی، در یک خصلت مشترک است، آن تأمین شرایط و وضعیتی برای افراد جهت دسترسی به منابع (هدف، آرزوها و نیازها) از طریق شبکه های جمعی (گروهی، خانوادگی، شرکتی) است (Kawachi & Berkman, 2014). سرمایه اجتماعی در ذات خود دارای دو مؤلفه اساسی ساختاری (تعامل اجتماعی در شبکه ها است که فرد را قادر می سازد تا به منابع دست یابد) و شناختی (هنجارها حمایت، تعامل دوطرفه، سهم سازی و اعتماد) است (Kawachi et al, 2006) همچنین سرمایه اجتماعی به دو بعد سرمایه اجتماعی افقی و عمودی¹ تقسیم می شود (Oksanen et al, 2013)

الف. عمودی: سرمایه اجتماعی عمودی اشاره به هنجارهای احترام و اعتماد میان مردمی

1 vertical component' and 'horizontal component

دارد که با همدیگر در ساختار رسمی قدرت در تعامل بوده و این رابطه نابرابر، یک‌طرفه و مبتنی بر سلسله‌مراتب است.

ب. افقی: سرمایه اجتماعی افقی اشاره به تعامل دوطرفه میان افرادی دارد که در یک مقام، طبقه و موقعیتی همسان بوده و فاصله طبقاتی و اجتماعی میان آن‌ها وجود ندارد. این دومی را سرمایه اجتماعی ارتباطی و اولی را سرمایه اجتماعی پیوندی و پلی می‌نامند ((Oksanen et al 2010 سرمایه اجتماعی سازمانی یا محیط شغلی، به‌مثابه حالتی درک می‌شود که گروه در ارزش‌ها، نگرش‌ها و هنجارهای اعتماد سهیم بوده و به‌صورت متقابل و متعامل مبنی بر هنجار اعتماد، انسجام و مشارکت، حمایت و تعهد اخلاقی دارای تعامل جمعی در واحد شغلی هستند. (Kouvonen et al, 2006) کاهش سرمایه اجتماعی با افزایش کیفیت سلامتی از جمله افزایش رفتارهای پرخطر شغلی، سیگار کشیدن، افسردگی و اضطراب همراه است. (Oksanen et al 2010) بر این اساس مطابق دیدگاه‌های نظری فوق، سرمایه اجتماعی متغیر مستقلی هستند که به همراه ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های آن، در کاهش فرسودگی شغلی و بهبود عملکرد شغلی در سازمان و نهادها تأثیر بسزایی داشته است. با افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی، ضمن توسعه سازمان‌ها، از میزان جابجایی، غیبت شغلی، خرابکاری و هدر رفتن سرمایه اقتصادی-مالی سازمانی جلوگیری می‌شود، این استراتژی سازمانی به‌مثابه هنجاری ناملموس، کنترل‌کننده کلیه مسائل درون سازمانی بوده و به‌طور خودجوش روابط نیروی کاری را با هدف‌های سازمانی در سلسله‌مراتب افقی-عمومی، ساختاری و فردی شکل می‌دهد و همه آن‌ها را در یک هدف مهم پیوند زده و متحد و منسجم نگه می‌دارد. چنین فضای سازمانی با پشتوانه سرمایه اجتماعی کارکنان، رهبران و مدیران در یک بازه تاریخی ظهور یافته؛ از مسائل منفی سازمانی از جمله فرسودگی شغلی ممانعت می‌کند.

پیشینه تجربی پژوهش

الف. خارجی

یگر و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی و توانمندسازی ادراک‌شده بر فرسودگی شغلی کارکنان سلامت: مطالعه‌ای در سایه کوید-۱۹" با نمونه آماری روی ۴۹۲ نفر از کارکنان بهداشت نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی منبع مهمی است که کارکنان را قادر می‌سازد تا روابط مبتنی بر اعتماد را با افراد و گروه‌های دیگر در محل کار ایجاد کنند. با توجه به کاهش توانمندسازی کارکنان و افزایش سطح فرسودگی شغلی، سرمایه اجتماعی تأثیری معنی‌دار بر این امر داشته و توانسته ۴۵ درصد از تغییرات آن را پیش‌بینی کند. مرایاما و نوناکا (۲۰۲۴)، در مطالعه‌ای با عنوان "سرمایه اجتماعی محل کار و جامعه و

فرسودگی شغلی در میان متخصصان خدمات بهداشتی با نمونه ۱۱۱۰ به این نتیجه دست‌یافته است که سرمایه اجتماعی بالاتر در محل کار با فرسودگی شغلی رابطه معکوسی داشته است. بر این اساس محیط کاری تحت تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از جمله اعتماد شغلی، تعهد سازمانی، انسجام اجتماعی و مشارکت گروهی بوده و این امر به تحقق سلامت و رشد نیروی انسانی سازمانی کمک می‌کند. آدریانی و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان **"رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در متخصصان سلامت انرژی: یک متاآنالیز"** نشان داد که سرمایه اجتماعی به منابع عمومی و سرمایه‌ای گفته می‌شود که از طریق روابط اجتماعی و مشارکت اجتماعی جامعه را برای دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌های مختلف با یکدیگر میسر می‌سازد. سرمایه اجتماعی منجر به کاهش پاسخ‌های ناخوشایند به بیماران، به تأخیر انداختن کار، به راحتی عصبانی نشدن در هنگام پرسیدن سؤالات ساده همکاران یا بیماران، شکایت از احساس خستگی سازمانی و بی‌توجهی به کار و شرایط اطراف می‌گردد. به‌طور کلی وضعیت سرمایه اجتماعی در نهادها و محیط‌های شغلی، بهترین الگو برای مبارزه با مسائل منفی شغلی از جمله فرسودگی است. جانسن و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان **"رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی: مطالعه طولی"** نشان داد که سازمان‌ها باید به استراتژی سرمایه اجتماعی توجه کنند که تعامل اجتماعی میان کارکنان را افزایش داده و سطوح حمایت، همکاری متقابل، اشتراک‌گذاری و اعتماد را در جهت پیشگیری از فرسودگی تقویت کنند.

ب. داخلی

سرمایه اجتماعی نقش حیاتی و مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته و مرور و جمع‌بندی مطالعات از منابع علمی نورمگز، مگ ایران، ایران دک و جهاد دانشگاهی نشان می‌دهد که پژوهش‌های فروانی در این زمینه انجام گرفته است. مجموع مطالعات صفدری (۱۴۰۲)، کمال زاده (۱۴۰۲)، آذری و همکاران (۱۴۰۱)، رضایی مؤید و همکاران (۱۴۰۱)، محمدی (۱۴۰۱)، حسینی کوهی و همکاران (۱۴۰۰)، شریفی و کریمی (۱۴۰۰)، کوهی (۱۳۹۹)، ناصری (۱۳۹۸)، ایمانی (۱۳۹۷)، جانی بورنگ (۱۳۹۷)، شکیب‌سوره و حسینی (۱۳۹۷)، صادقی کوهستانی (۱۳۹۷)، نعمتی (۱۳۹۷)، پیری و زینالی (۱۳۹۵)، حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵)، عاشوری (۱۳۹۵)، خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴)، سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳)، ارقند علی‌آباد (۱۳۹۱)، خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰) مؤید این هستند که با افزایش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن‌ها، از شدت و میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. این نتایج به‌طور خلاصه در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه مطالعات تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

نویسنده	نوع پژوهش	جامعه آماری	حجم نمونه	شیوه نمونه‌گیری	محل مطالعه	هویت قومی	استان شهر	روش نمونه‌گیری
صفدری (۱۴۰۲)	پایان‌نامه ارشد	کارکنان	۱۳۰	در دسترس	ادارات ورزش	فارس	تهران	کمی+پرسشنامه

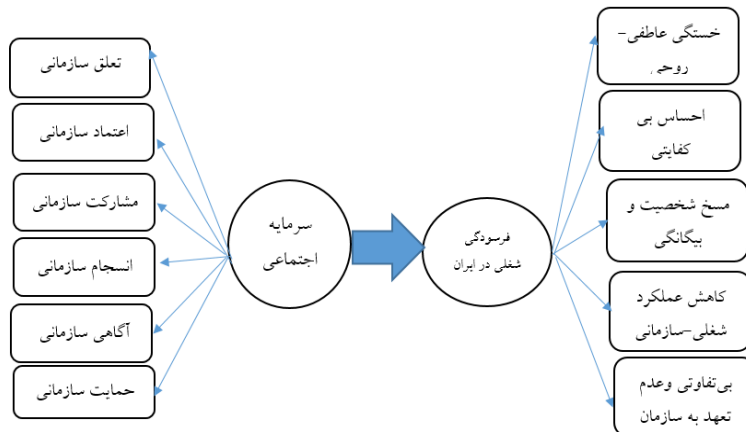
کمال زاده (۱۴۰۲)	پایان نامه ارشد	معلمان	۱۱۸	تصادفی ساده	مدرسه	فارس	مرودشت	کمی+پرسشنامه
امیری (۱۴۰۱)	پایان نامه ارشد	پرستاران	۳۰۶	تصادفی طبقه‌ای	بیمارستان	مازنی	مازندران	کمی+پرسشنامه
ایولی زاده (۱۴۰۱)	پایان نامه ارشد	معلمان	۱۳۶	طبقه	مدرسه	فارس	هرمزگان	کمی+پرسشنامه
آذری و همکاران (۱۴۰۱)	مقاله پژوهشی	کارکنان	۳۸۴	تصادفی خوشه‌ای	بهداشت محیط	فارس	قم	کمی+پرسشنامه
دوله و شجاعی (۱۴۰۱)	مقاله پژوهشی	معلمان	۱۸۱	تصادفی ساده	مدرسه	عرب	بهبهان	کمی+پرسشنامه
رضایی مؤید و همکاران (۱۴۰۱)	پایان نامه ارشد	کارکنان	۲۳۸	هدفمند	شرکت ارتباطات	مازنی	مازندران	کمی+پرسشنامه
محمدی (۱۴۰۱)	پایان نامه ارشد	معلمان	۲۰۰	تصادفی ساده	مدرسه	فارس	سده	کمی+پرسشنامه
اکبریان (۱۴۰۰)	پایان نامه ارشد	پرستاران	۱۷۰	تصادفی ساده	بیمارستان	آذری	تبریز	کمی+پرسشنامه
حسینی کوهی و همکاران (۱۴۰۰)	پایان نامه ارشد	پرستاران زن	۳۲۰	دسترس	بیمارستان	فارس	فارس	کمی+پرسشنامه
شریفی و کریمی (۱۴۰۰)	مقاله پژوهشی	کارکنان	۲۸۱	تصادفی طبقه‌ای	شرکت ساخت تراکتورسازی	آذری	تبریز	کمی+پرسشنامه
شکیبا و حسنی (۱۴۰۰)	مقاله پژوهشی	پرستاران	۱۶۲	تصادفی ساده	بیمارستان	آذری	ارومیه	کمی+پرسشنامه
کوهی (۱۳۹۹)	مقاله پژوهشی	کارکنان	۱۲۱	تصادفی	دانشگاه تبریز	آذری	تبریز	کمی+پرسشنامه
ناصری (۱۳۹۸)	پایان نامه ارشد	معلمان زن	۱۴۰	در دسترس	مدرسه	فارس	تویسرکان	کمی+پرسشنامه
ایمانی (۱۳۹۷)	پایان نامه ارشد	کارکنان	۳۰۲	خوشه‌ای	شبکه علوم پزشکی	فارس	تربت حیدریه	کمی+پرسشنامه

جانی بورنگ (۱۳۹۷)	پایان نامه ارشد	کارشناسان	۲۲۸	تصادفی	دانشگاه فردوسی مشهد	فارس	مشهد	کمی+پرسشنامه
شکیبا سوره و حسینی (۱۳۹۷)	مقاله پژوهشی	پرستاران	۱۶۲	تصادفی	بیمارستان امام رضا	آذری	ارومیه	کمی+پرسشنامه
صادق کوهستانی (۱۳۹۷)	پایان نامه ارشد	کارکنان	۱۸۶	تصادفی طبقه‌ای	دانشگاه	مازنی	نوشهر	کمی+پرسشنامه
نعمتی (۱۳۹۷)	پایان نامه ارشد	معلمان	۲۲۴	تصادفی	مدرسه	آذری	خلخال	کمی + پرسشنامه
پیری و زینالی (۱۳۹۵)	مقاله پژوهشی	پرستاران	۲۹۰	تصادفی خوشه‌ای	بیمارستان‌های دولتی شهر	آذری	ارومیه	کمی+پرسشنامه
حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵)	مقاله پژوهشی	کارکنان	۳۱۹	خوشه‌ای	فرماندهی ویژه شرق تهران	فارس	تهران	کمی+پرسشنامه
عاشوری (۱۳۹۵)	مقاله پژوهشی	پرستاران	۱۸۰	تصادفی	بیمارستان‌های شهر ورامین	فارس	ورامین	کمی+پرسشنامه
خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴)	مقاله پژوهشی	کارکنان	۱۸۲	تصادفی	شرکت آب و نیروی شهر گتوند	عربی	گتوند	کمی+پرسشنامه
سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳)	مقاله پژوهشی	پرستاران زن	۱۸۰	تصادفی طبقه‌ای	بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد	لر	خرم‌آباد	کمی+پرسشنامه
ارقد علی‌آباد (۱۳۹۱)	پایان نامه ارشد	معلمان تربیت بدنی	۲۸۷	هدفمند	مدرسه	فارس	گیلان	کمی+پرسشنامه
خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰)	مقاله پژوهشی	پرستاران زن	۱۰۸	هدفمند	بیمارستان هاشمی نژاد تهران	فارس	تهران	کمی+پرسشنامه

نوآوری پژوهش

سرمایه اجتماعی عنصری مهم در مطالعات سازمانی و نهادی بوده و برای کاهش فشارهای شغلی، سازمانی و افزایش بازدهی، عملکرد شغلی و توسعه رفاه سازمانی اهمیت والایی دارد. بررسی تجربی نشان می‌دهد که در ایران حدود ۲۳ مطالعه با روش پیمایش در فاصله زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲ صورت گرفته است. با توجه انباشت نتایج پژوهش و عدم انسجام دریافته و گزارش‌های آن‌ها، پژوهش قصد دارد با مرور نظام‌مند و روش فراتحلیل کمی، یافته‌های فوق در قالب نرم‌افزار *۲cma* تجمع و مقدار و نحوه اثر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی را برآورد نماید.

الگوی نظری تحقیق



شکل ۱: مدل نظری سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در ایران

فرضیه پژوهش

الف. فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

ب. فرضیه‌های فرعی

- بین اعتماد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین مشارکت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین انسجام سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین آگاهی سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

-بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

-بین تعلق سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش و ابزار تحقیق

روش تحقیق حاضر؛ کمی و شیوه تحلیل آن فراتحلیل کمی و مرور سیستماتیک مطالعات است. نرم‌افزار مورد استفاده CMA2 و آزمون‌های آماری برای تبیین رابطه متغیرهای مستقل با وابسته؛ d کوهن و f فیشر است. پرسشنامه از نوع معکوس و سنجه غیر واکنشی محسوب می‌شود. در فرا تحلیل در گام اول با جستجوی کلیدواژه " سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی"، از منابع علمی، مقاله و پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری گردآوری شده و تعداد آن به‌عنوان جامعه آماری کل شمارش می‌گردد. بعد از اتمام آن؛ مرحله غربالگری آغاز می‌شود، در مرحله غربالگری؛ ملاک ورود و خروج مبنای محقق قرار می‌گیرد؛ یعنی مقاله‌هایی که حائز شرایط ورود به تحلیل هستند؛ باقی‌مانده و آثار بی کیفیت، فاقد روش علمی و یافته‌های معتبر (کمی و کیفی)؛ از لیست خارج می‌شود. در گام بعدی مقاله‌های مستخرج از سال قدیم به سال جدید تنظیم شده و اولین مقاله منتشر شده جهت تحلیل و ورود به نرم‌افزار ۱۳۹۰ و آخرین مقاله منتشر شده که محقق در جستجوی خود به آن رسیده در سال ۱۴۰۲ منتشر شده است. در گام سوم؛ با شمارش مقاله‌های حائز شرایط فرا تحلیل با عنوان حجم نمونه تعیین شده و درباره زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲، از جامعه آماری ۳۰ تحقیق دانلود شده از منابع علمی؛ بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، تعداد ۲۳ مقاله (حجم نمونه) وارد نرم‌افزار شده و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل برآورد شده است.

یافته‌های پژوهش

- ۳۱ درصد از نویسندگان مقاله از علوم اجتماعی، ۳۱ درصد علوم پزشکی، ۱۱ درصد روانشناسی، ۸ درصد تربیت‌بدنی؛ ۸ درصد علوم تربیتی، ۸ درصد علوم مدیریت و ۳ درصد علوم انتظامی هستند.
- به لحاظ شیوه نمونه‌گیری ۴۲ درصد تصادفی ساده؛ ۲۰ درصد تصادفی خوشه‌ای، ۱۴ درصد تصادفی طبقه‌ای؛ ۱۰ درصد هدفمند؛ ۸ درصد تمام شمار و ۶ درصد در دسترس بوده است.
- جامعه آماری پژوهش در ۳۵ درصد کارکنان دولتی، ۳۴ درصد پزشکان، ۲۷ درصد معلمان آموزش و پرورش و ۴ درصد خبرگان و کارشناسان بوده است.
- به لحاظ هویت قومی ۵۰ درصد فارس، ۳۱ درصد آذری، ۸ درصد عرب، ۴ درصد لر، ۴ درصد کرد و ۳ درصد مازنی هستند.
- ۴۵ درصد از پژوهش‌ها در مناطق توسعه‌نیافته، ۳۵ درصد آن در مناطق در حال توسعه و

۱۱ درصد در مناطق توسعه یافته اجرا شده است.

- نوع سند پژوهشی در ۵۴ درصد پایان نامه ارشد و ۴۶ درصد مقاله پژوهشی بوده است. در بخش تحلیلی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی بررسی شده است.

جدول ۲. تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

گزارش آماری					نویسنده/سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰/۰۰۰	۱۲/۹۸۲	۰/۲۸۰	۰/۱۲۰	۰/۱۸۹	صفدری (۱۴۰۲)
۰/۰۰۰	۳/۵۷۹	۰/۳۶۵	۰/۱۸۱	۰/۳۷۴	کمال زاده (۱۴۰۲)
۰/۰۰۰	۸/۱۰۴	۰/۱۸۱	۰/۰۹۸	۰/۱۶۸	آذری و همکاران (۱۴۰۱)
۰/۰۰۰	۵/۱۲۴	۰/۶۱۹	۰/۳۵۰	۰/۱۱۱	رضایی مؤید و همکاران (۱۴۰۱)
۰/۰۰۰	۶/۱۲۷	۰/۳۳۹	۰/۲۰۱	۰/۲۰۴	محمدی (۱۴۰۱)
۰/۰۰۰	۳/۴۱۲	۰/۲۷۲	۰/۱۱۳	۰/۱۷۹	حسینی کوهی و همکاران (۱۴۰۰)
۰/۰۰۰	۵/۰۳۵	۰/۶۱۱	۰/۴۱۶	۰/۳۹۱	شریفی و کریمی (۱۴۰۰)
۰/۰۰۰	۱۰/۹۸۲	۰/۵۱۸	۰/۰۹۸	۰/۳۰۱	کوهی (۱۳۹۹)
۰/۰۰۰	۶/۵۶۲	۰/۳۱۴	۰/۲۱۶	۰/۳۴۲	ناصری (۱۳۹۸)
۰/۰۰۰	۸/۶۳۷	۰/۹۰۲	۰/۳۵۴	۰/۱۶۹	ایمانی (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۱۰/۰۱۲	۰/۸۳۶	۰/۱۵۰	۰/۲۷۴	جانی بورنگ (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۶/۲۳۸	۰/۵۳۶	۰/۱۰۰	۰/۱۲۳	شکیبا سوره و حسینی (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۱۰/۱۴۷	۰/۴۰۱	۰/۱۴۷	۰/۲۵۷	صادق کوهستانی (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۵/۱۸۹	۰/۹۲۰	۰/۲۱۰	۰/۳۱۷	نعمتی (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۸/۱۳۵	۰/۵۶۸	۰/۲۶۷	۰/۱۴۷	پیری و زینالی (۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۶/۰۰۲	۰/۷۰۲	۰/۱۰۱	۰/۲۰۸	حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۹/۱۰۷	۰/۹۶۳	۰/۱۸۹	۰/۳۶۱	عاشوری (۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۵/۷۶۱	۰/۲۷۱	۰/۱۸۱	۰/۱۱۱	خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴)
۰/۰۰۰	۷/۰۳۱	۰/۴۹۱	۰/۲۷۱	۰/۳۴۱	سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳)
۰/۰۰۰	۴/۱۲۰	۰/۳۴۱	۰/۱۲۱	۰/۱۰۰	ارقند علی آباد (۱۳۹۱)
۰/۰۰۰	۷/۸۸۱	۰/۲۹۹	۰/۱۶۱	۰/۱۱۸	خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰)

بر این اساس نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در تمامی مطالعات فوق تأثیر معنی‌داری بر فرسودگی شغلی داشته و رابطه آن مستقیم است. سرمایه اجتماعی به دارایی‌هایی اشاره می‌کند که ریشه در رابطه، اعتماد، انسجام، آگاهی، تعلق، حمایت و مشارکت سازمانی داشته و اعضای سازمانی را برای رسیدن به هدف‌های مشترک از مسیرهای مختلف منسجم نموده و بسترهای تعامل و همکاری را تسهیل می‌سازد، رسوخ فهم مشترک از ارزش و هنجارهای سازمانی در سایه

سرمایه اجتماعی، از شیوع و شکل‌گیری پدیده منفی‌سازمانی (فرسودگی شغلی) جلوگیری می‌کند. تسهیل اقدام و کنش جمعی و داشتن کدهای مشترک سازمانی تحت نظارت سرمایه اجتماعی، یکی از ابزارهای لازم برای مبارزه با فرسودگی شغلی، نگهداشت نیروهای انسانی سازمانی و افزایش عملکرد شغلی آن‌هاست.

- تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

جدول ۳. رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی

گزارش آماری					متغیر
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰/۰۰۰	۱۰/۷۵۲	۰/۴۹۱	۰/۱۸۲	۰/۲۲۳	سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی

نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری داشته و توانسته ۲۲ درصد از تغییرات آن را تبیین و پیش‌بینی نماید.

- تأثیر مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

جدول ۴. اثر مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

گزارش آماری					متغیر
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰/۰۰۰	۵/۰۴۲	۰/۳۶۵	۰/۱۸۷	۰/۲۰۴	اعتماد سازمانی
۰/۰۰۰	۱۲/۱۵۴	۰/۱۸۹	۰/۱۰۸	۰/۲۳۰	تعلق سازمانی
۰/۰۰۰	۱۸/۰۳۲	۰/۴۹۲	۰/۱۲۳	۰/۱۶۷	انسجام سازمانی
۰/۰۰۰	۱۰/۱۱۷	۰/۲۰۰	۰/۱۷۸	۰/۲۴۳	آگاهی سازمانی
۰/۰۰۰	۱۴/۰۳۰	۰/۱۱۲	۰/۰۹۸	۰/۳۷۸	مشارکت سازمانی
۰/۰۰۰	۷/۶۵۲	۰/۶۵۰	۰/۱۱۹	۰/۳۱۲	حمایت سازمانی

نتایج نشان می‌دهد که:

- بین اعتماد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۲۰ درصد است.
- بین تعلق سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۲۳ درصد است.
- بین انسجام سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۱۶ درصد است.
- بین آگاهی سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۲۴ درصد است.
- بین مشارکت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۳۷ درصد است.

- بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۳۱ درصد است.

نتیجه‌گیری

سازمان‌ها امروزه نیازمند حضور و پشتیبانی رویکردهای نرم‌افزاری از جمله سرمایه اجتماعی هستند، این مؤلفه و حضور قوی آن در سازمان‌ها، می‌تواند کارکنان را به دلگرمی سازمانی، تعهد سازمانی و تلاش سازمانی بیشتر وادارد، در نهادها و سازمان، صرفاً میزان دریافت حقوق ماهانه و مزایای رفاهی باوجود اهمیت، در اولویت نیست، بلکه سطحی از رضایت شغلی و ایمن، آرامش و دل‌بستگی و علاقه به شغلی است که از محیط سازمانی و شغلی تأثیر می‌پذیرد. آنچه در کنار مسائل مادی شغلی به کیفیت و پایداری شغلی کمک شایانی می‌کند، سرمایه اجتماعی است. این پژوهش قصد داشت اهمیت و ارزش سرمایه اجتماعی بر کاهش فرسودگی شغلی را بررسی و تبیین نماید. نتایج نشان می‌دهد که:

سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری داشته و توانسته ۲۲ درصد از تغییرات آن را تبیین و پیش‌بینی نماید. سرمایه اجتماعی در میان کنشگران سازمانی، شرکت‌های خصوصی، دولتی و آزاد، بسترهای تعاون، همیاری، همکاری و مشارکت شغلی را فراهم ساخته و هزینه‌های سازمانی میان افراد در یک مجموعه را کاهش می‌دهد. مطالعات نظری اکسانن و همکاران (۲۰۱۰)؛ کلاوآشی و برکمن (۲۰۱۴)؛ جنسن و همکاران (۲۰۱۸)، لین (۲۰۰۱)، دن (۲۰۱۴) و رامیرز-بینا و همکاران (۲۰۱۹) بر این تأکید دارند که این منابع جمعی (سرمایه) به‌مثابه امری هنجاری و ارزشی، از پتانسیل‌های موجود در یک محیط شغلی برای صرفه‌جویی در زمان، منابع مالی و شغلی بهره‌گرفته و به ارتقا و تقویت تعلق اجتماعی سازمانی منجر می‌شود. هرچه شدت و کیفیت سرمایه اجتماعی در همین راستا بیشتر شود، به همان میزان از میزان فرسودگی شغلی در اثر همکاری، انسجام، اعتماد، همیاری، حمایت و آرامش سازمانی، کاسته می‌شود. این نتیجه که با یافته‌های پژوهشی صفدری (۱۴۰۲)، کمال زاده (۱۴۰۲)، آذری و همکاران (۱۴۰۱)، رضایی مؤید و همکاران (۱۴۰۱)، محمدی (۱۴۰۱)، حسینی کوهی و همکاران (۱۴۰۰)، شریفی و کریمی (۱۴۰۰)، کوهی (۱۳۹۹)، ناصری (۱۳۹۸)، ایمانی (۱۳۹۷)، جانی بورنگ (۱۳۹۷)، شکیب‌سوره و حسینی (۱۳۹۷)، صادق کوهستانی (۱۳۹۷)، نعمتی (۱۳۹۷)، پیری و زینالی (۱۳۹۵)، حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵)، عاشوری (۱۳۹۵)، خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳)، ارقند علی‌آباد (۱۳۹۱)، خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰) همسو بوده و آن‌ها را تأیید می‌کند. کارکنان و نیروی انسانی سازمان و نهادهای شغلی و اداری، از طریق کنش جمعی و با استفاده از منابع عظیم سرمایه اجتماعی که بر پیوندهای دوستی، تعامل جمعی، رهبری سازمانی استوار است؛ به نهادینه شدن فرهنگ کار، کوشش و تلاش سازمانی کمک می‌کنند، این انسجام سازمانی با تزریق آرامش، امنیت فردی و شغلی، کاهش انزوا، تنهایی و

طردشده‌گی شغلی؛ نگرش و جهان بینی فرد را به نسبت انجام وظایف سازمانی اصلاح و وی را بیش از قبل به معیارهای سازمانی متعهدتر می‌کند. سرمایه اجتماعی در نهادهای دولتی و غیردولتی، به مفهوم حمایت، انسجام، مشارکت، همدلی، اعتماد، تعلق و تعهد سازمانی و وجود هنجارها و ارزش‌های مشترکی است که به نیروهای شغلی-انسانی در محیط کاری دلگرمی، توان، انگیزه و خلاقیت می‌دهد تا ضمن پایداری و مداومت در نقش و وظایف سازمانی، لذت و آرامش بیشتری را نسبت به شغل و درآمدهای ناشی از آن داشته باشند. به این معنی که سرمایه اجتماعی مانع از ظهور و توسعه مسئله فرسودگی شغلی می‌شود که باعث جابجایی شغلی، ترک شغلی، وندالیسم شغلی-سازمانی، غیبت از کار و فساد شغلی می‌شود.

از منظر جامعه‌شناختی، فرسودگی شغلی تنها یک مسئله فردی نیست، بلکه محصول تعاملات ساختاری و فرهنگی درون سازمان است. در این تحلیل، نقش عوامل سازمانی مانند اعتماد، تعلق، انسجام، آگاهی، مشارکت و حمایت سازمانی در کاهش فرسودگی شغلی بررسی می‌شود.

اعتماد سازمانی، نقش حیاتی در کاهش فرسودگی شغلی داشته و منجر به ماندگاری شغلی می‌گردد. اعتماد سازمانی، فردی و اجتماعی که ریشه در منابع فردی و ساختاری (سازمانی) دارد، مولد سرمایه اجتماعی و تقویت‌کننده انگیزه و رغبت شغلی است. به طوری که وجود اعتماد دوطرفه و عمیق می‌تواند؛ ماندگاری فرد در محیط شغلی را افزایش دهد. اعتماد به عنوان پایه روابط اجتماعی در سازمان، باعث کاهش عدم اطمینان و افزایش همکاری شده و کارکنانی که به مدیران و همکاران خود اعتماد دارند، استرس کمتری را تجربه می‌کنند. در کنار موارد فوق، اعتماد، احساس امنیت شغلی را افزایش می‌دهد و از تنش‌های ناشی از بی‌عدالتی یا تبعیض می‌کاهد. در نهایت اعتماد متقابل، تعهد سازمانی را تقویت کرده و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند

- با افزایش تعلق سازمانی از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. تعلق سازمانی به معنای وابستگی، علاقه و تمایل عاطفی به محیط و شغلی است که به آن اختصاص داده است. تعلق سازمانی به معنای احساس هویت و وابستگی عاطفی به سازمان و کارکنانی که احساس تعلق دارند، خود را بخشی از یک کل می‌دانند و انگیزه بیشتری برای تلاش دارند. این احساس تعلق، نیاز به ارتباط اجتماعی را ارضا کرده و از فرسودگی جلوگیری می‌کند. در اصل سازمان‌هایی که فرهنگ جمع‌گرا دارند (مانند جوامع آسیایی)، با تقویت تعلق سازمانی، فرسودگی را کاهش می‌دهند. تعلق سازمانی که نقطه متقابل و متضاد آن بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی شغلی است؛ برآمده از تعامل میان فرد و سازمان شغلی است که زمان و انرژی خود را برای آن صرف می‌کند. در این حالت، حیات اجتماعی سازمان به عمر خود ادامه داده و به توسعه منظم، امن و قابل پیش‌بینی دست می‌یابد، زیرا نیروهای موجود به دلیل تعلق و وابستگی سازمانی، از رفتارهای مخرب، آزاردهنده، وندالیسم و آسیب‌زا به سرمایه و هدف‌های سازمانی اجتناب کرده و صادقانه و از روی علاقه و تمایل قلبی به سازمان تلاش می‌کنند. چنین فرایندی حاصل اعتماد، صداقت، وفاداری و انسجام در سطح سازمانی است

- با افزایش انسجام سازمانی از میزان فرسودگی شغلی در سازمان‌ها کاسته می‌شود. انسجام به

میزان همبستگی و هماهنگی میان اعضای سازمان اشاره دارد. در محیط‌های منسجم، حمایت اجتماعی بیشتر است و فشارهای روانی تقسیم‌شده و این انسجام، تعادل سازمان را حفظ کرده و از تنش‌های درونی می‌کاهد و در کنار این امر کار گروهی و همکاری، بار روانی وظایف شغلی سازمانی را کاهش می‌دهد. پس وجود تعامل، هم‌کنشی، بده و بستان سازمانی میان نیروهای سازمانی، به بالا رفتن سرمایه اجتماعی منجر شده و نیرو و کارکنان نیز به دلیل به پشتوانه اجتماعی-سازمانی مناسب، نسبت به شغل تعلق داشته و در قابل انجام وظایف و نقش‌های شغلی سخت، طاقت‌فرسا و تأخیر در یافتی ماهانه و مرخصی‌ها؛ از خود تاب‌آوری سازمانی نشان می‌دهند. هرچه میزان آگاهی سازمانی بیشتر، به همان میزان از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. آگاهی سازمانی شامل شفافیت در اهداف، خط‌مشی‌ها و انتظارات است. عدم آگاهی از مأموریت سازمان، باعث سردرگمی و استرس می‌شود و شفافیت اطلاعاتی، از تعارضات نقش جلوگیری کرده و کارکنان را در مسیر درست هدایت می‌کند. در سازمان‌های دانش‌محور، آگاهی بالا از اهداف، انگیزه کارکنان را افزایش داده و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. آگاهی سازمانی ناشی از همکاری داوطلبانه، همیاری سازمانی، خودیاری شغلی و نیز دفاع از راهبردی دانش‌محور سازمانی است که با کاهش نگرانی و اضطراب شغلی نسبت به توسعه شغلی در سازمان همراه است.

- با افزایش مشارکت سازمانی، به‌مرور از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. هرچه شدت و کیفیت مشارکت سازمانی بیشتر، به همان میزان از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. فرهنگ مشارکت سازمانی، روش مهم و راهبردی جهت کاهش فرسودگی شغلی بوده و تسهیل‌کننده تعاون سازمانی و ترسیم سیاست‌گذاری مبنایی بر انسجام و همبستگی شغلی است، این امر تعامل نیروی شغلی با ساختار سازمانی را دوطرفه، متقابل و مستحکم‌تر می‌سازد. مشارکت، درگیری فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای سازمانی است. مشارکت، احساس کنترل بر کار را افزایش می‌دهد و از احساس درماندگی می‌کاهد. کارکنانی که در تصمیم‌گیری نقش دارند، تعهد بیشتری نشان می‌دهند و کمتر دچار فرسودگی می‌شوند. هرچه شدت حمایت سازمانی بیشتر به همان اندازه زمینه‌های فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. وجود حمایت سازمانی در فرد امری بسیار حیاتی برای سازمان‌هاست، با افزایش حمایت سازمانی، از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. حمایت سازمانی شامل پشتیبانی مادی و معنوی از کارکنان است. کارکنانی که احساس حمایت می‌کنند، استرس کمتری داشته و حمایت مدیران (مانند انعطاف‌پذیری، پاداش‌ها، آموزش)، از فشارهای شغلی می‌کاهد و در سازمان‌های حمایت‌گر، کارکنان در مواجهه با چالش‌ها، مقاوم‌تر بوده و این امر در سایه سرمایه اجتماعی، به کاهش کنش‌های مرتبط با فرسودگی شغلی منجر می‌شود. حمایت سازمانی، خصلتی خود تقویتی دارد که باعث کیفیت و ارتقای عملکرد شغلی فرد می‌شود، به‌طوری‌که با افزایش حمایت سازمانی، اتصال و پیوندها میان فرد و نهاد شغلی بیشتر شده و به‌مرور اطمینان، امنیت و اعتمادی متقابل برقرار می‌گردد. حمایت سازمانی با ترویج هنجارهای تعاملی، همکاری و مشارکت میان اعضای سازمان از ابزارهای مستقیم در تقویت سرمایه اجتماعی و ارتقای انگیزش شغلی است، هرچه فرد

احساس کنند که سازمان در شرایط بحرانی، عادی و غیرمنتظره از نیروهای شغلی خود حمایت معنوی و مادی به عمل می‌آید به همان میزان بانگیزه و رغبت بیشتری به توسعه و پیشرفت شغلی خود همت می‌گذارد و در این زمینه مهارت‌های اجتماعی و شغلی خود را جهت تعهد بیشتر به هنجارهای سازمانی ارتقا می‌دهد.

منابع

۱. ارفند علی‌آباد، محمدرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
۲. اکبریان، حامد (۱۴۰۰). مطالعه عوامل اجتماعی مرتبط با فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستان شهید مدنی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی.
۳. امیری، فاطمه (۱۴۰۱). بررسی رابطه حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی و مشارکت کاری در پرستاران خط مقدم مبارزه با ویروس کرونا در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مازندران سال ۱۴۰۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی، گروه پرستاری.
۴. ایمانی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی میزان فرسودگی شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تربت حیدریه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی، مرکز پیام نور فردوس.
۵. ایولی زاده، عبدالعزیز (۱۴۰۱). مقایسه فرسودگی شغلی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی استان هرمزگان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرلنگه، گروه علوم تربیتی.
۶. آذری، علی؛ صادقی، رضا؛ مسعودی، محمدرضا؛ نادری، زینب؛ دشتی، سعید؛ کمانی، حسین و آذری، حسین (۱۴۰۱). بررسی و مدل‌سازی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان بهداشت محیط؛ با بررسی میانجی تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت قم)، مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، سال ۱۰، شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۱)، ص ۷۳-۶۳.

<https://jms.thums.ac.ir/article-1-1076-fa.html>

۷. پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). *دموکراسی و سنت‌های مدنی*. ترجمه: محمدتقی دل‌فروز. تهران: انتشارات سلام.

۸. پیری، یعقوب و زینالی، علی (۱۳۹۵). رابطه حمایت اجتماعی درک شده، سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی پرستاران، نشریه پرستاری/ایران، دوره ۲۹، شماره ۱۰۳، صفحات ۲۳ - ۱۳.

[Doi: 10.29252/ijn.29.103.13](https://doi.org/10.29252/ijn.29.103.13)

۹. جانی بورنگ، سمیه (۱۳۹۷). *بررسی اثر ادراک از سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان به واسطه استرس شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

۱۰. حسین زاده، طیبه و رستگار، احمد (۱۳۹۲). رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی، *فصلنامه علمی مطالعات آموزشی و آموزشی*، سال ۲، شماره ۷، صفحات ۵۳ - ۳۳.

11. [Doi:20.1001.1.2423494.1392.2.4.2.7](https://doi.org/10.2423494.1392.2.4.2.7)

12. حسین زاده، مهدی؛ امین پیدختی، علی‌اکبر؛ بلوچی، حسین؛ نعمت الهی، مجید. علیخانی، رسول (۱۳۹۵). *پیش‌بینی اهمال‌کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی*، نشریه توسعه سازمانی پلیس، سال ۱۳، شماره ۴.

<https://www.magiran.com/paper/1717901>

۱۳. حسینی کوهی، سیده زهرا (۱۴۰۰). *رابطه سرمایه روانشناختی، حمایت اجتماعی ادراک شده و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی پرستاران بخش کرونای بیمارستانهای استان گیلان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی کوشیار، گروه روانشناسی.

14. خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند و محمدی، رامین (۱۳۹۰). *بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد*، *مجله پزشکی هرمزگان*، سال ۱۵، شماره ۳، صفحات ۲۱۷ - ۲۰۹.

<https://www.magiran.com/paper/921223>

15. خواجه پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث و بهارلو، مصطفی (۱۳۹۴). نقش میانجی رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی گر استرس شغلی، *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، دوره ۲، شماره ۲، صفحات ۸۲ - ۶۱.

<https://doi.org/10.22055/jiops.2017.17843.1020>

۱۶. دوله، معصومه و شجاعی، مسلم (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تاکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روانشناختی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بهبهان)، *فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، پیاپی ۵۳، صفحات ۸۵-۵۱.

<https://doi.org/10.22054/qjisd.2022.64446.2267>

۱۷. رضایی مؤید، راضیه (۱۴۰۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی ادراک شده، معنویت و خوش بینی با فرسودگی شغلی در شرکت ارتباطات زیرساخت، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان مازندران، مرکز پیام نور رامسر*.

۱۸. سپهوندی، محمدعلی؛ موحدی، یزدان؛ عزیزی، امیر؛ لشتی، آرزو و محمدزادگان، رضا (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد، *مجله آموزش پرستاری*، دوره ۳، شماره ۱، صفحات ۵۰-۴۱.

<http://jne.ir/article-1-290-fa.html>

۱۹. شاکری نیا، ایرج و محمدپور، مهتری (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن، *فصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، سال ۹۹، شماره ۲، صفحات ۹۱۹-۹۱۱.

<https://brieflands.com/articles/jkums-79518.p.20>

۲۱. شکبیا، مریم و حسنی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر فرسودگی شغلی با آزمون نقش میانجی استرس شغلی و سرمایه اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه، *فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال ۱۰، شماره ۱، صفحات ۲۲-۹.

<http://ijnv.ir/article-1-763-fa.html>

۲۲. صادق کوهستانی، نادر (۱۳۹۷). تأثیر احساس محرومیت نسبی و سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی (کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، دانشکده مدیریت و حسابداری*.

۲۳. صفدری؛ الهه (۱۴۰۲). تأثیر رفتار شهروندی اجباری بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی فرسودگی عاطفی و نقش تعدیلگر مبادله رهبر - عضو در ادارات ورزش و جوانان شهر تهران، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی شاهرود، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی*

۲۴. طبرسا، غلامعلی و معینی کربکندی، منصوره (۱۳۹۳). رابطه ابعاد هوش معنوی با کاهش فرسودگی شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۴، صفحات ۱۳۵-۱۰۹.

DOI:20.1001.1.22286977.1393.4.4.3.3

۲۵. عاشوری، جمال (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی پرستاران بر اساس سرمایه اجتماعی حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی و سازمانی، مجله علمی پژوهان، دوره ۱۵، شماره ۲، صفحات ۱۹-۱۳.

<https://psj.umsha.ac.ir/article-1-332-fa.html>

۲۶. عهیدی ماسوله، فتانه؛ کاویانی، حسین؛ خاقانی زاده، مرتضی؛ و مؤمنی عراقی، ابوالفضل (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۶۵(۶)، صفحات ۷۵-۶۵.

<http://tumj.tums.ac.ir/article-1-776-fa.html>

۲۷. قانع، مهسا؛ عباسی اسفنجیر، علی اصغر و رحمانی فیروز جاه، علی (۱۴۰۳)، طراحی یک مدل اندازه‌گیری برای سنجش سرمایه اجتماعی، جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، دوره ۱۱(۲۳)، صفحات ۱۷۷-۲۱۰.

<https://civilica.com/doc/2066223>

۲۸. کمال زاده، حسن (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر مرودشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

۲۹. کوهی، کمال (۱۳۹۹). رابطه حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی جوسازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۳۱، شماره ۲، صفحات ۹۴-۷۷.

[10.22108/IJAS.2019.116361.1664](https://doi.org/10.22108/IJAS.2019.116361.1664)

۳۰. محمدی، خدیجه (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی منطقه سده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

۳۱. ناصری، فائزه (۱۳۹۸). نقش حمایت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی فرسودگی و استرس شغلی معلمان زن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان همدان، مرکز پیام نور همدان.

۳۲. نعمتی، زهرا (۱۳۹۷). رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر خلخال، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، دانشکده علوم انسانی.

References

1. Abdi Masuleh, F. Kaviani, H. Khaghanizadeh, M. & Momeni Iraqi, A. (2007). Examining the relationship between job burnout and mental health: a study in 200 nurses, *Tehran University of Medical Sciences Faculty of Medicine Journal*, 65(6), pp. 65-75. (in Persian) <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1537257>
2. Adriani, Rita Benya, Sulistyowati, Dwi, Nadya Puspita Adriana (2024), The Relationship between Social Capital and Burnout in Energy Health Professionals: A Meta-Analysis, *Indonesian Journal of Medicine* Vol. 9 No. 2 (2024)/2024-04-10
3. Akbarian, Hamed (2021). A study of social factors related to burnout of nurses in special departments of Shahid Madani Hospital, *Master's thesis*, Tabriz University, Faculty of Law and Social Sciences (in Persian)
4. Aldrich, D.P. (2012). *Building Resilience: Social Capital in Post-Disaster Recovery*; University of Chicago Press: Chicago, IL, USA, 2012.
5. Alguezaui, S. & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management*, 14(6), pp. 891-909. DOI:10.1108/13673271011084925
6. Amiri, F. (2022). Investigating the relationship between perceived social support and psychological capital with job burnout and work participation in nurses on the front line of the fight against the corona virus in the hospitals of Mazandaran University of Medical Sciences in 2021, *Master's thesis*, University of Welfare and Rehabilitation Sciences, Department of Nursing. (in Persian)
7. Arkand Aliabad, M.R. (2011). Investigating the relationship between social capital and job burnout of physical education teachers in Gilan province, *master's thesis*, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Physical Education and Sports Sciences. (in Persian)
8. Ashuri, J. (2016). Predicting burnout of nurses based on social capital, perceived social support and citizenship and organizational behavior, *Pejohan Scientific Journal*, 15 (2), 13-19. (in Persian)

- <https://psj.umsha.ac.ir/article-1-332-en.html>
9. Ayvalizadeh, A.A. (2022). Comparison of job burnout, social capital and psychological capital in physical education and non-physical education teachers of Hormozgan province, *Master's thesis*, Islamic Azad University, Bandarlange branch, Department of Educational Sciences. (in Persian)
 10. Azari, A. Sadeghi, R. Masoudi, M. Naderi, Z. Dashti, S. Kamani, H. & Azari, H. (2022). Investigating and modeling the impact of social capital on the burnout of environmental health workers; By investigating the mediator of organizational commitment (case study: environmental health workers of Qom health centers), *Journal of Torbat Heydarieh University of Medical Sciences*, 10(2), 63-73. (in Persian) <https://jms.thums.ac.ir/article-1-1076-en.html>
 11. Brass, D.J. A. (2003). *Social Network Perspective on Human Resources Management*. In *Networks in the Knowledge Economy*; Cross, R.Parker, A. Sasson, L, Eds; Oxford University Press: Oxford, UK, 2003; pp. 283–323
 12. Danaee Fard, H. Alvani, S. M. Azar, A. (2004). *Methodology of qualitative research in management: Comprehensive approach*. Tehran: Saffar Publishing. (in Persian). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-125>
 13. Dess, G.G & Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Acad. Manag. Rev.* 2001, 26, 446–456
 14. Dewa CS. (2014). How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Serv Res* 14:325. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-325>
doi.org/10.32598/CJHR.8.3.494.1
 15. Diaz-Rico, Lynne T. (2018). *A course for teaching English learners*. 2nd Edition. Boston, MA: Pearson.
 16. Doleh, Masoumeh and Shujaee, Muslim (2022). The effect of ethical leadership on job burnout with an emphasis on the mediating role of social and psychological capital (case study: Behbahan teachers), *Social Development and Welfare Planning Quarterly*, 53, 51-85. (in Persian)
 17. Engström K, Mattsson F, Järleborg A, Hallqvist J. (2008). Contextual social capital as a risk factor for poor self-rated health: a multilevel analysis. *Soc Sci Med* 66:2268–2280. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.01.019>
 18. Fujikawa, H. Aoki, T. & Eto, M. (2024), Associations between workplace social capital, well-being, and work engagement in medical residents: a multicenter cross-sectional study. *BMC Med Educ* 24, 1063 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06055-0>
 19. Hosseini Koochi, S.Z. (2021). *The relationship between psychological*

- capital*, perceived social support and organizational commitment with burnout of nurses in the corona department of Gilan hospitals, *master's thesis*, Kosyar Institute of Higher Education, Department of Psychology. (in Persian)
20. Hosseinzadeh, M. Amin Bidakhti, A.A. Balochi, H; Nematollahi, Alikhani, M.R. (2015). Prediction of procrastination of East Tehran Police Command employees based on social capital with the mediating role of job burnout, *Police Organizational Development Journal*, 13(4). (in Persian) <https://www.magiran.com/paper/1717901/>
 21. Hosseinzadeh, T. & Rostgar, A. (2012). The relationship between psychological capital and the desire to leave a job with an emphasis on the mediating role of job burnout, *Scientific Quarterly of Educational and School Studies*, 2 (7), 33-53. 20.1001.1.2423494.1392.2.4.2.7
 22. Imani, A. (2017). Investigating the relationship between the dimensions of social capital and the burnout rate of Torbet Heydari health network employees, *master's thesis*, Payam Noor University of South Khorasan Province, Payam Noor Ferdous Center. (in Persian)
 23. Janssens, Heidi & Braeckman, Lutgart & Vlerick, Peter & Van de Ven, Bart & De Clercq, Bart & Clays, Els. (۲۰۱۸). The relation between social capital and burnout: a longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. ۹۱. ۱۰,۱۰۰۷/s.f-۱۳۴۱-۰۱۸-۰۰۴۲.
 24. Janssens,H. Braeckman,L. Peter Vlerick, P. Van de Ven,B. De Clercq,B. & Clays. E. (2018).The relation between social capital and burnout: a longitudinal study, *International Archives of Occupational and Environmental Health*.<https://doi.org/10.1007/s00420-018-1341-4>
 25. Jany Burang, S. (2017). Examining the effect of perception of social capital on employee burnout due to job stress (case study: Ferdowsi University of Mashhad), *Master's thesis*, Ferdowsi University of Mashhad. (in Persian)
 26. Kamalzadeh, H. (2023). The mediating role of perceived organizational support in the relationship between social capital and job burnout of primary teachers in Maroodasht city, *Master's thesis*, Islamic Azad University, Maroodasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (in Persian)
 27. Kawachi I, Berkman L. (2014). *Social cohesion, social capital, and health*. In: *Kawachi I, Berkman L (eds) Social epidemiology*.Oxford University Press, New York, pp 290–319
 28. Khajapour, N. Beshlideh, K. & Baharlo, M. (2014). The mediating role of the causal relationship of psychological capital with the intention to leave the job, job burnout and job performance related to

- job stress, *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 61-82. (in Persian) <https://johe.rums.ac.ir/article-1-244>
29. Khmernia, M. Torani, S. & Mohammadi, R. (2010). Investigating the effect of social capital dimensions on job burnout in female nurses of Hashminejad Hospital, *Hormozgan Medical Journal*, 15(3), 217-209. (in Persian) <https://www.magiran.com/paper/921223>
 30. Kohi, K. (2019). The relationship between social support, psychological capital, organizational climate and job history on job burnout among faculty members of Tabriz University, *Journal of Applied Sociology*, 31(2), 77-94. (in Persian) https://jas.ui.ac.ir/article_23977
 31. Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health* 6:251. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-251>
 32. Kouvonen A, Oksanen T, Vahtera J. (2008b). Work-place social capital and smoking cessation: the Finnish public sector study. *Addiction* 103:1857–1865. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2008.02315.x>
 33. Leana, C.R, III; Van Buren, H.J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Acad. Manag. Rev.* 24, 538–555
 34. Lee DY and Jo Y. (2023). The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement. *Front. Psychol.* 14:1194018. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1194018
 35. Lin, N. (2001), *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*; Cambridge University Press: Cambridge, UK, 2001
 36. Maslach C & Leiter MP. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*. 15(2):103-11. [DOI:10.1002/wps.20311] [PMID] [PMCID]
 37. Maslach C & Jackson S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *J Occup Behav* 2:99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
 38. Mohammadi, K. (2022). The mediating role of organizational culture in the relationship between social capital and job burnout of elementary school teachers in Sedeh region, *master's thesis*, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (in Persian)
 39. Murayama H, Nonaka K, Hasebe M, Fujiwara Y. Workplace and community social capital and burnout among professionals of health and welfare services for the seniors: A multilevel analysis in Japan. *J Occup Health*. 2020 Jan;62(1):e12177. doi: 10.1002/1348-9585.12177. PMID: 33131153; PMCID: PMC7603434
 40. Naseri, F. (2018). The role of social support and social capital in

- predicting burnout and job stress of female teachers, *master's thesis*, Payam Noor University, Hamedan Province, Payam Noor Center, Hamedan. (in Persian)
41. Nemati, Zahra (2017). The relationship between religiosity and social capital with the burnout of elementary school teachers in Khalkhal city, *Master's thesis*, Islamic Azad University, Ardabil branch, Faculty of Humanities. (in Persian)
 42. Oksanen T, Kouvonon A, Vahtera J. (2010). Prospective study of workplace social capital and depression: are vertical and horizontal components equally important? *J Epidemiol Community Health* 64:684–689. <https://doi.org/10.1136/jech.2008.086074>
 43. Oksanen T, Suzuki E, Takao S (2013) Workplace social capital and health. In: Kawachi I (ed) *Global perspectives on social capital and health*. Springer Science Business Media, New York
 44. Piri, Y & Zinali, A. (2015). The relationship between perceived social support, social capital and quality of life with job burnout of nurses, *Iranian Journal of Nursing*, 29(103), 13-23. (in Persian)
 45. Putnam, R. (2001). *Democracy and civil traditions*. Translation: Mohammad Taghi Delfrooz. Tehran: Salam Publications, 19-25(in Persian)
 46. Qane, M. Abbasi Asfjir, A.A. & Rahmani Firouzjaei, A. (2024), Designing a measurement model to measure social capital, *Sociology of Social Institutions*, 11(23), 210-177(in Persian)
 47. Ramirez-Baena, L, Ortega-Campos, E, Gomez-Urquiza, J. L, la Fuente-Solana, D. & Emilia, I. (2019). A multicentre study of burnout prevalence and related psychological variables in medical area hospital physicians. *J. Clin. Med*, 8, 92.
 48. Rezaei Moayed, Raziieh (2022). The relationship between perceived social capital, spirituality and optimism with job burnout in infrastructure communication company, master's thesis, *Payam Noor University, Mazandaran Province*, Ramsar Payam Noor Center. (in Persian)
 49. Sadegh Kohestani, N. (2017). *The effect of feeling of relative deprivation and social capital on burnout (Employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA) Nowshahr)*, Master's Thesis, *Islamic Azad University Chalous Branch*, Faculty of Management and Accounting. (in Persian)
 50. Safdari; G. (2023). *The effect of mandatory citizenship behavior on social capital with the mediating role of emotional burnout and the moderating role of leader-member exchange in sports and youth departments of Tehran*, Master's thesis, *Shahrood University of Technology*, Faculty of Physical Education and Sports Sciences. (in Persian)

51. Sajadian H, Hosseini SH, Tajadini M, Akbari A. (2016). *Association between Social Capital with Occupational Stress and Burnout among the Staff of Rafsanjan University of Medical Sciences*. *JOHE* 2020; 9(3):167-72.
52. Schaufeli W, Enzmann D, Girault N (1993) Measurement of burnout: areview. *Appl Psychol Social Issue*. <https://doi.org/10.1108/01435120510580870>
53. Sephondi, M.A. Movahedi, Y. Azizi, A, Leshti, A. & Mohammadzadegan, R (2004). Investigating the relationship between dimensions of social capital and job burnout in nurses working in university hospitals in Khorram Abad, *Journal of Nursing Education*, 3(1), 41-50. (in Persian)
54. Shakiba, M. & Hasni, M. (2021). Investigating the effect of individual characteristics on job burnout by testing the mediating role of job stress and social capital among nurses at Imam Reza (AS) Urmia Hospital, *Nursing Management Quarterly*, 10(1), 9-22. (in Persian)
55. Shakrinia, I & Mohammadpour, M (2010). The relationship between job stress and resilience with job burnout in female nurses, *scientific-research quarterly of Kermanshah University of Medical Sciences*, 99(2), 919-911. (in Persian)
56. Sohrabijam S, Amani R, Farhadi M, Haghtalab T. (2023). Modeling Occupational Burnout Based on Job Stress With the Mediating Role of Psychological Capital and Coping Strategies Among Nurses. *Caspian Journal of Health Research*. 8(3):143-150. <https://www.researchgate.net/publication/373003333>
57. Tabarsa, G.A & Moeni Karbkandi, M. (2013). The relationship between the dimensions of spiritual intelligence and the reduction of job burnout, *Human Resource Management Research*, 4(4), 109-135. (in Persian) <https://www.researchgate.net/publication/369479589>
58. Torkzadeh, J. Mohtaram M. Gaini A. (2019). A Framework for Social Capital from the Perspective of Holy Quran: A Qualitative Research, *Social Capital Management*, 6(3)421-444. (in Persian). <https://www.magiran.com/paper/2037935>
59. Tsounis, A. Despoina X. Evangelia D. Konstantinos K. & Ioannis T. (2023), Workplace Social Capital: Redefining and Measuring the Construct, *Social Indicators Research* (2023) 165:555583, <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03028-y>
60. Yağar, F. Gerçek, E. Dökme Yağar, S. & Tunç, A. (2024). Impact of social capital and perceived empowerment on burnout in health employees: A study in the shadow of the COVID-19. *WORK*, 79(4), 1697-1704. <https://doi.org/10.3233/WOR-230049> (Original work published 2024)

مقاله پذیرش شده