



University of Tehran Press

Social Capital Management

Home Page: <https://jscm.ut.ac.ir/>

Online ISSN: 2423-6233

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

Taha Ashayeri^{1*} | Tahereh Jahanparvar² | Solmaz Avarideh³

1. Corresponding Author, Department of History and Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. Email: t.ashayeri@uma.ac.ir
2. Department of Social Science, Faculty of Social Sciences, Communication and Media, Islamic Azad University, Central Tehran, Tehran, Iran. Email: jparvar@yahoo.com
3. Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran. Email: Avarideh92@pnu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:

Received: October 28, 2024

Revised: May 28, 2025

Accepted: June 11, 2025

Published online: February 23, 2026

Keywords:

Job burnout,
Organizational social capital,
Organizational development,
Job performance.

ABSTRACT

The main objective of the research is to study the effect of social capital and its components on job burnout. Employing a quantitative meta-analysis (CMA2), the current study uses the articles (Normegs, Mag Iran) and masters and doctoral theses (IranDoc) as the unit of analysis, spanning the period 2011- 2023. Using a purposive non-probability method (evaluating the article according to inclusion and exclusion criteria), a total of 30 scientific documents were selected from the collected statistical population, and a final sample size of 22 was analyzed. The results were analyzed using Cohen's d and Fisher's f tests. The results revealed the significant effect of social capital on job burnout, with a value of 22percent. With the increase of employees' social capital, their job burnout decreases. Accordingly, 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). Organizational social capital reduces job burnout among employees of government and non-government institutions, leading to improved job performance, enhanced quality of life, organizational vitality, and organizational development.

Cite this article: Ashayeri, T.; Jahanparvar, T. & Avarideh, S. (2026). Studying the Effect of Social Capital on Employee Burnout (Governmental and Non-Governmental Institutions). *Social Capital Management*. 13 (1), 71-87. <http://doi.org/10.22059/jscm.2025.384325.2553>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2025.384325.2553>

Publisher: University of Tehran Press.



مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان (نهادهای دولتی و غیر دولتی)

طاها عشایری^۱ | طاهره جهان‌پرور^۲ | سولماز آوریده^۳

۱. نویسنده مسؤل، گروه جامعه‌شناسی، 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، واحد 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

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر فرسودگی شغلی است. روش پژوهش از نوع فراتحلیل کمی (CMA2) و واحد تحلیل مقاله‌ها (نورمگز، مگ ایران) و پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری (ایران داگ) در بازه زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۴ است. روش پژوهش، فراتحلیل کمی است که با استخراج ۲۸ مطالعه معتبر فارسی‌زبان به وسیله نرم‌افزار CMA2 و آزمون فیشر و کوهن، داده‌ها را تحلیل نموده است. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی معنادار بوده و مقدار این ضریب تأثیر برابر با ۰/۲۲ است. با افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان در ادارات و سازمان‌ها فرسودگی شغلی آن‌ها نیز کاهش می‌یابد. بر این اساس باید گفت سرمایه اجتماعی سازمانی با تکیه بر اعتماد سازمانی (۰/۲۰)، تعلق سازمانی (۰/۲۳)، انسجام سازمانی (۰/۱۶)، آگاهی سازمانی (۰/۲۴)، مشارکت سازمانی (۰/۳۷)، و حمایت سازمانی (۰/۳۱) 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 می‌شود.

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۲۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۲/۰۴

کلیدواژه:

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

استناد: عشایری، طاها؛ جهان‌پرور، طاهره و آوریده، سولماز (۱۴۰۵). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان (نهادهای دولتی و غیر دولتی). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۳ (۱) ۸۷-۷۱. <http://doi.org/10.22059/jscm.2025.384325.2553>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2025.384325.2553>



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 (Sajadian et al., 2020: 169) و به عنوان یک خطر و آسیب شغلی از مدت‌ها قبل در سازمان‌ها، نهادها، و شرکت مورد مطالعه ایجاد شده که در سلامت، بهداشت، خدمات انسانی، و مراقبت‌های سازمانی تأثیر منفی داشته است. این پدیده سندرمی است که در اثر فشارها و نگرانی مزمن شغلی رخ می‌دهد (Maslach & Leiter, 2016: 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 تأکید دارند تغییر شغلی زیاد با سطح پایین سرمایه اجتماعی مرتبط (Dewa, 2014: 1) و نشانه فضای اجتماعی آشفته، بیمارگونه و غیر نرمال آن محیط است. مشارکت کاری حالت معنوی فعال، ارزشمند، و مرتبط با شغل محسوب می‌شود که با تعهد شغلی، فداکاری سازمانی و جذب‌شدگی در فرآیند 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 است که روی عملکرد شغلی تأثیر دارد 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 کارکنان در مسیر دستیابی به هدف‌های سازمانی و انجام دادن 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 & Jo, 2023: 2). فرسودگی شغلی^۱ نشانه خستگی فرد از ساختار و محیط شغلی است که مدت زمانی را در آن سپری کرده و یکی از عواملی است که کارایی و عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد (Sohrabijam et al., 2023: 143). در این میان سرمایه اجتماعی در سازمان یا محل کار می‌تواند مکانیسم مهمی برای کاهش میزان جابه‌جایی شغلی، ترک شغلی، و بزهکاری شغلی باشد (Dess & Shaw, 2001). در محل کار، سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد 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. به طور کلی نتایج مؤید این است که کارکنان در معرض سطوح استرس بالایی، از جمله بارهای کاری سنگین و محدودیت زمانی برای انجام دادن وظایف عملی و فشار روانی و فیزیکی، هستند و این امر به چالش‌هایی در رابطه با سلامتی-مانند انزوای اجتماعی، کاهش کیفیت خواب، از بین رفتن فرصت‌های ورزشی و تحرک روزانه، از بین رفتن تعلق شغلی-منجر می‌شود (Fujikawa et al., 2024). بر این اساس باید گفت فرسودگی و خستگی فیزیکی یکی از تأثیرات فرسودگی شغلی است و کارکنانی که دائم 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 استثمار و بیهودگی و آزردهی سازمانی ناشی از وضعیت شغلی-سازمانی به سلامت روانی-اجتماعی و کیفیت زیستی نیروهای شغلی صدمه می‌رساند. با توجه به مباحث فوق بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و 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 و توسعه شغلی و ارتقای رفاه اجتماعی کمک می‌کند و بنا شدن زیست سازمانی بر پایه اعتماد، ارزش، و باورهای مشترک به کاهش ناامنی و عدم اطمینان و سرگردانی و اضطراب‌های ناخواسته منجر می‌شود و این امر بر کیفیت خدمات و 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 محیط کاری راحت می‌شود. 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 کاهش رفتارهای منفی-مانند مشارکت کم‌کار، کاهش عملکرد، قصد ترک شغل- و افزایش اثربخشی، کاهش غیبت از کار،

1. occupational burnout

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 در جامعه ایرانی به دلیل نیاز سازمان‌ها و نهادها و شرکت‌های دولتی و خصوصی به کاهش فرسودگی شغلی برای سرمایه اجتماعی اهمیت ویژه‌ای قائل هستند. جست‌وجوی کلیدواژه علمی «سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی» در منابع علمی داخلی گویای آن است که در فاصله زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۴ حدود ۲۸ 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 غیر دولتی؛
مطالعه تأثیر مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیر دولتی.

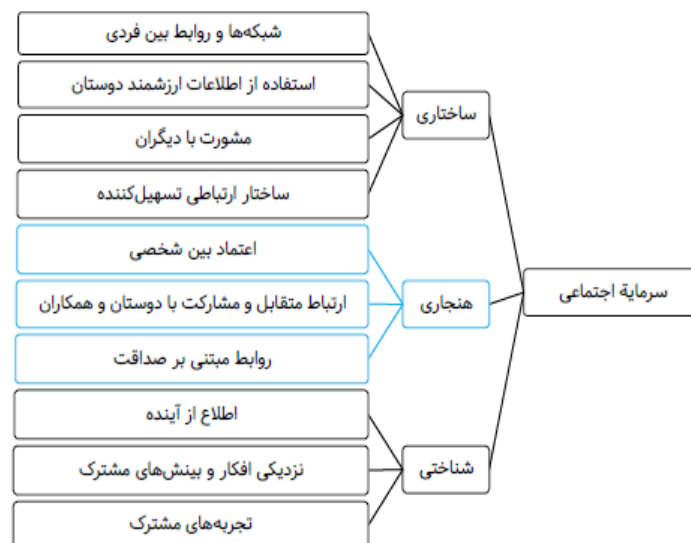
پرسش اصلی

آیا سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیر دولتی تأثیر معنادار داشته است؟
آیا مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی کارکنان در نهادهای دولتی و غیر دولتی تأثیر معنادار داشته است؟

پیشینه نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی میراث روابط جمعی است که فعالیت‌های اجتماعی را تسهیل می‌کند و این شاخص شامل اعتماد، حمایت، تعهد، هنجارهای متقابل، و شبکه‌های روابط است. این پدیده افراد را دور هم گرد می‌آورد و با ایجاد انسجام و پایداری آن‌ها را برای رسیدن به هدف و از بین بردن موانع ترغیب می‌کند (سجادیان و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۶۸). سرمایه اجتماعی به عناصر تعامل اجتماعی و ساختاری اجتماعی اشاره می‌کند و به مثابه منابعی عمل می‌کند که برای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه فرد و گروه و جامعه بسترها را مهیا می‌سازد (Tsonis et al., 2023). بر این اساس، سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارها و شبکه‌هایی است که شرایط مشارکت افراد در انجام دادن کنش و اقدام‌های جمعی را با هدف کسب سود متقابل فراهم می‌سازد و مناسبات اجتماعی کنشگران یک جامعه را شکل می‌دهد که مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های آن در شکل ۱ 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، شخصیت‌زدایی (بیگانگی فردی)، و فقدان دستاوردهای شخصی شناخته می‌شود (Meslach & Jackson, 1981). خستگی عاطفی، که جنبه کلیدی این سندرم است، به احساس خستگی عاطفی شدید فرد از محیط شغلی و بعد شخصیت‌زدایی به نگرش منفی و بدبینانه اشاره دارد که فرد را از دیگران (کارکنان، مشتری، همکاران) 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 و خودسرکوفتی و احساس ناشایستگی مواجه است (Schaufeli et al., 1993). این سه بعد اصلی در فرد نشانه نفرت، بی‌اعتنایی، دل‌زدگی، و خستگی از شغل است و مانع از انجام دادن وظایف و نقش و امور محوله از روی علاقه و دقت کامل می‌شود. در نهایت فرسودگی شغلی برای فرد، شغل، و سازمان آثار مخرب دارد و پیامدهای منفی بر سلامتی فرد - شامل علائم افسردگی، بی‌خوابی و کم‌خوابی، دیابت، احساس تنفر، بیگانگی، سردرد، خشم، مشکلات روانی - و پیامدهای منفی سازمانی - شامل کاهش عملکرد شغلی، سودآوری پایین سازمانی، افزایش غیبت‌های بیمارگونه، جابه‌جایی بالا، هدررفت سرمایه اقتصادی سازمانی - به بار می‌آورد (Dewa et al., 2014).

نظریه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

سرمایه اجتماعی به مجموعه اقدامات، هنجارها، ارزش‌ها، خصوصیات، و الگوهای اجتماعی - فرهنگی اطلاق می‌شود که زائیده روابط اجتماعی پایدار، تکرارشونده، و بادوام در دل یک شبکه جمعی (گروه، خانواده، محیط، سازمان، دانشگاه، و غیره) است. اهمیت این سرمایه در آثار و پیامدهای آن شناخته و ارزیابی می‌شود و با وجود اینکه مفهومی بسیار قدیمی و کهنه در مطالعات انسانی و علوم اجتماعی است، امروز همچنان برای جوامع و سازمان‌های مدرن و صنعتی بیشترین کاربرد و نقش را دارد (Lin, 2001). به طور کلی، این سرمایه دارای سه مؤلفه خرد پیوند زدن، پل زدن، ارتباط برقرار کردن است.

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

ب) سرمایه اجتماعی پل‌زننده: اشاره به ارتباط در همه گروه‌های با ویژگی سنی متفاوت و طبقات گوناگون و شبکه‌های مختلف دارد.

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

این مؤلفه سرمایه اجتماعی، در سازمان‌ها و شرکت‌ها، سازنده سرمایه اجتماعی سازمانی هستند که لینا و وان‌برن (۱۹۹۹) آن را به مثابه منبع انعکاس یافته از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمانی توسعه و پیشنهاد داده‌اند که سرمایه اجتماعی سازمانی با پایداری روابط اجتماعی کارکنان ارتباطی عمیق دارد. شبکه‌های اجتماعی، یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، با کاهش جابه‌جایی شغلی همراه است (Brass, 2008: 234). حمایت سازمانی، مرکزیت شبکه‌های اجتماعی گروهی، اعتماد اجتماعی، و مشارکت جمعی از شدت خستگی روحی و روانی مرتبط با شغل می‌کاهد. 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 وجود تعاریف متفاوت و گاه متضاد بین متفکران جامعه‌شناسی، در یک خصلت مشترک است؛ تأمین شرایط و وضعیت برای افراد جهت دسترسی به منابع (هدف، آرزوها، نیازها) از طریق شبکه‌های جمعی (گروهی، خانوادگی، شرکتی) (Kawachi & Berkman, 2014). سرمایه اجتماعی در ذات خود دارای دو مؤلفه اساسی ساختاری (تعامل اجتماعی در شبکه‌ها فرد را قادر می‌سازد به منابع دست‌یافتنی و شناختی (هنجارها، حمایت، تعامل دوطرفه، سهیم‌سازی، اعتماد) است (Kawachi et al., 2006). همچنین سرمایه اجتماعی به دو بعد سرمایه اجتماعی افقی^۱ و عمودی^۲ تقسیم می‌شود (Oksanen et al., 2013).

سرمایه اجتماعی عمودی

سرمایه اجتماعی عمودی اشاره به هنجارهای احترام و اعتماد میان مردمی دارد که با همدیگر در ساختار رسمی قدرت در تعامل‌اند و این رابطه نابرابر، یک‌طرفه، و مبتنی بر سلسله مراتب است.

1. vertical component
2. horizontal component

سرمایه اجتماعی افقی

سرمایه اجتماعی افقی اشاره به تعامل دوطرفه میان افرادی دارد که در یک مقام، طبقه، و موقعیت‌اند و فاصله طبقاتی و اجتماعی میان آن‌ها وجود ندارد

سرمایه اجتماعی افقی را سرمایه اجتماعی ارتباطی و سرمایه اجتماعی عمودی را سرمایه اجتماعی پیوندی و پلی می‌نامند (Oksanen et al., 2010). سرمایه اجتماعی سازمانی یا محیط شغلی به مثابه حالتی درک می‌شود که گروه در ارزش‌ها و نگرش‌ها و هنجارهای اعتماد سهیم است و افراد به صورت 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 است که همراه ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌هایش در کاهش فرسودگی شغلی و بهبود عملکرد شغلی بر سازمان‌ها و نهادها تأثیر بسزایی دارد. با افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی، ضمن توسعه سازمان‌ها، از میزان جابه‌جایی، غیبت شغلی، خراب‌کاری، و هدررفت سرمایه اقتصادی-مالی سازمانی جلوگیری می‌شود. این استراتژی سازمانی به مثابه هنجاری ناملموس کنترل‌کننده همه مسائل درون‌سازمانی است و به طور خودجوش روابط نیروی کاری را با هدف‌های سازمانی در سلسله‌مراتب افقی-عمومی و ساختاری و فردی شکل می‌دهد و همه آن‌ها را در یک هدف مهم پیوند می‌زند و متحد و منسجم نگه می‌دارد. فضای سازمانی این‌چنینی با پشتوانه سرمایه اجتماعی کارکنان و رهبران و مدیران در یک بازه تاریخی ظهور می‌یابد و از مسائل منفی سازمانی، از جمله فرسودگی شغلی، ممانعت می‌کند.

پیشینه تجربی پژوهش

الف) پیشینه پژوهشی خارجی

یگر و همکارانش (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و توانمندسازی ادراک‌شده بر فرسودگی شغلی کارکنان سلامت: مطالعه‌ای در سایه کووید-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 معنادار بر این امر داشته و توانسته ۴۵ درصد از تغییرات آن را پیش‌بینی کند. مریاما و نوناکا (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای با عنوان «سرمایه اجتماعی محل کار و جامعه و فرسودگی شغلی در میان متخصصان خدمات بهداشتی» با نمونه آماری ۱۱۱۰ به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی بالاتر در محل کار با فرسودگی شغلی رابطه معکوس داشته است. بر این اساس محیط کاری تحت تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی-از جمله اعتماد شغلی، تعهد سازمانی، انسجام اجتماعی، مشارکت گروهی- است و این امر به تحقق سلامت و رشد نیروی انسانی سازمانی کمک می‌کند. آدریانی و همکارانش (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در متخصصان سلامت انرژی: یک متاآنالیز» نشان دادند سرمایه اجتماعی به منابع عمومی و سرمایه‌ای گفته می‌شود که از طریق روابط اجتماعی و مشارکت اجتماعی، گروه‌ها را برای رسیدن به هدف مشترک و بسیج منابع عمومی، میسر می‌سازد. سرمایه اجتماعی به کاهش پاسخ‌های ناخوشایند به بیماران، به تأخیر انداختن کار، به‌راحتی عصبانی نشدن در هنگام پرسیدن سؤالات ساده همکاران یا بیماران، شکایت از احساس خستگی سازمانی، و بی‌توجهی به کار و شرایط اطراف منجر می‌شود. به طور کلی وضعیت سرمایه اجتماعی در نهادها و محیط‌های شغلی بهترین الگو برای مبارزه با مسائل منفی شغلی، از جمله فرسودگی، است. جانسن و همکارانش (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی: مطالعه طولی» نشان دادند سازمان‌ها باید به استراتژی سرمایه اجتماعی توجه کنند که تعامل اجتماعی میان کارکنان را افزایش می‌دهد و سطوح حمایت، همکاری متقابل، اشتراک‌گذاری، و اعتماد را در جهت پیشگیری از فرسودگی تقویت می‌کند.

ب) پیشینه پژوهشی داخلی

سرمایه اجتماعی نقش حیاتی و مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی دارد و مرور و جمع‌بندی مطالعات از منابع علمی نور مگز،

مگ ایران، ایران داک، و جهاد دانشگاهی نشان می‌دهد پژوهش‌های فراوانی در این زمینه انجام شده است. مجموع مطالعات صفدری (۱۴۰۲)، کمال‌زاده (۱۴۰۲)، آذری و همکارانش (۱۴۰۱)، رضایی‌مؤید و همکارانش (۱۴۰۱)، محمدی (۱۴۰۱)، حسینی‌کوهی و همکارانش (۱۴۰۰)، شریفی و کریمی (۱۴۰۰)، کوهی (۱۳۹۹)، ناصری (۱۳۹۸)، ایمانی (۱۳۹۷)، جانی‌بورنگ (۱۳۹۷)، شکیباسوره و حسینی (۱۳۹۷)، صادق‌کوهستانی (۱۳۹۷)، نعمتی (۱۳۹۷)، پیری و زینالی (۱۳۹۵)، حسین‌زاده و همکارانش (۱۳۹۵)، عاشوری (۱۳۹۵)، خواجه‌پور و همکارانش (۱۳۹۴)، سپهوندی و همکارانش (۱۳۹۳)، ارقند علی‌آباد (۱۳۹۱)، خمرنیا و همکارانش (۱۳۹۰) مؤید این است که با افزایش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن از شدت و میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. این نتایج به طور خلاصه در جدول ۱ ارائه شده است.

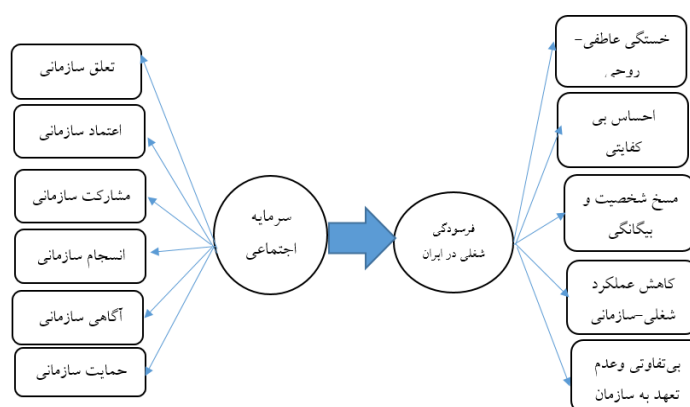
جدول ۱. پیشینه مطالعات تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

نویسنده	نوع پژوهش	جامعه آماری	حجم نمونه	شیوه نمونه‌گیری	محل مطالعه	هویت قومی	استان شهر	روش نمونه‌گیری
دشتی (۱۴۰۴)	پایان‌نامه ارشد	معلمان	۲۹۰	خوشه‌ای	آموزش و پرورش	کرد	کردستان	کمی+پرسشنامه
صفدری (۱۴۰۲)	پایان‌نامه ارشد	کارکنان	۱۲۰	در دسترس	ادارات ورزش	فارس	تهران	کمی+پرسشنامه
کمال‌زاده (۱۴۰۲)	پایان‌نامه ارشد	معلمان	۱۱۸	تصادفی ساده	مدرسه	فارس	مرودشت	کمی+پرسشنامه
امیری (۱۴۰۱)	پایان‌نامه ارشد	پرستاران	۳۰۶	تصادفی طبقه‌ای	بیمارستان	مازنی	مازندران	کمی+پرسشنامه
ابولی‌زاده (۱۴۰۱)	پایان‌نامه ارشد	معلمان	۱۳۶	طبقه	مدرسه	بلوچ	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
رضایی‌مؤید و همکاران (۱۴۰۱)	پایان‌نامه ارشد	کارکنان	۲۲۸	هدفمند	شرکت ارتباطات	مازنی	مازندران	کمی+پرسشنامه
محمدی (۱۴۰۱)	پایان‌نامه ارشد	معلمان	۲۰۰	تصادفی ساده	مدرسه	فارس	سده	کمی+پرسشنامه
اکبریان (۱۴۰۰)	پایان‌نامه ارشد	پرستاران	۱۷۰	تصادفی ساده	بیمارستان	آذری	تبریز	کمی+پرسشنامه
حسینی‌کوهی و همکاران (۱۴۰۰)	پایان‌نامه 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 حسینی (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)	پایان‌نامه ارشد	معلمان زن	۱۴۰	در دسترس	مدرسه	فارس	تویسرکان	کمی+پرسشنامه
ایمانی (۱۳۹۷)	پایان‌نامه ارشد	کارکنان	۳۰۲	خوشه‌ای	شبکه علوم پزشکی	فارس	تربت‌حیدریه	کمی+پرسشنامه
جانی‌بورنگ (۱۳۹۷)	پایان‌نامه ارشد	کارشناسان	۲۲۸	تصادفی	دانشگاه فردوسی مشهد	فارس	مشهد	کمی+پرسشنامه
شکیباسوره و حسینی (۱۳۹۷)	مقاله پژوهشی	پرستاران	۱۶۲	تصادفی	بیمارستان امام رضا	آذری	ارومیه	کمی+پرسشنامه
صادق‌کوهستانی (۱۳۹۷)	پایان‌نامه ارشد	کارکنان	۱۸۶	تصادفی طبقه‌ای	دانشگاه	مازنی	نوشهر	کمی+پرسشنامه
نعمتی (۱۳۹۷)	پایان‌نامه 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
حسین‌زاده 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
خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)	مقاله پژوهشی	کارکنان	۱۸۲	تصادفی	شرکت آب و نیروی شهر گتوند	لر	گتوند	کمی+پرسشنامه
سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳)	مقاله پژوهشی	پرستاران زن	۱۸۰	تصادفی طبقه‌ای	بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد	لر	خرم‌آباد	کمی+پرسشنامه
ارقند علی‌آباد (۱۳۹۱)	پایان‌نامه ارشد	معلمان تربیت بدنی	۲۸۷	هدفمند	مدرسه	گیلیکی	گیلان	کمی+پرسشنامه
خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰)	مقاله پژوهشی	پرستاران زن	۱۰۸	هدفمند	بیمارستان هاشمی‌نژاد تهران	فارس	تهران	کمی+پرسشنامه
توکلی (۱۳۸۸)	پایان‌نامه ارشد	کارکنان	۱۶۲	سرشماری	بانک سپه	مازنی	ساری	کمی+پرسشنامه

نوآوری پژوهش

سرمایه اجتماعی عنصری مهم در مطالعات سازمانی و نهادی است و برای کاهش فشارهای شغلی و سازمانی و افزایش بازدهی و عملکرد شغلی و توسعه رفاه سازمانی اهمیت والایی دارد. بررسی تجربی نشان می‌دهد در ایران حدود ۲۸ مطالعه با روش پیمایش در فاصله زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۴ صورت گرفته است. با توجه به انباشت نتایج پژوهش و عدم انسجام در یافته‌ها و گزارش‌های آن‌ها، پژوهش قصد دارد با مرور نظام‌مند و روش فراتحلیل کمی یافته‌های فوق را در قالب نرم‌افزار CMA2 تجمیع و مقدار و نحوه اثر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی را برآورد کند.

الگوی نظری تحقیق



شکل ۲. مدل نظری سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در ایران

فرضیه پژوهش

الف) فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی

- بین اعتماد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین مشارکت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین انسجام سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین آگاهی سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین تعلق سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

روش و ابزار تحقیق

این پژوهش با به‌کارگیری روش فراتحلیل به‌عنوان یک روش کمی نظام‌مند، به تلفیق آماری نتایج تحقیقات پیشین در حوزه "سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی" در قالب اندازه اثر ترکیبی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مطالعات فارسی‌زبان منتشر شده در بازه زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۴ بود که به بررسی رابطه بین متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن) با متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) پرداخته‌اند. این مطالعات از پایگاه‌های معتبر علمی شامل پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، بانک اطلاعات نشریات کشور، نورمگز و مگیران استخراج شده و در فرایند غربالگری نظام‌مند و با اعمال ملاک‌های ورود و خروج، از بین ۳۸ مطالعه شناسایی شده، تعداد ۲۸ مطالعه به‌عنوان نمونه نهایی فراتحلیل انتخاب شدند. ملاک‌های ورود

شامل کمی بودن روش پژوهش، گزارش ضریب همبستگی یا سایر شاخص‌های قابل تبدیل به r گزارش حجم نمونه و سطح معنی‌داری یا آماره آزمون، داشتن روایی و پایایی قابل قبول و تمرکز بر رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته و ملاک‌های خروج شامل کیفی، مروری یا اسنادی بودن مطالعه، فقدان داده‌های آماری لازم (مانند n و p -value) و عدم شفافیت در روش‌شناسی) بوده است. برای گردآوری داده‌ها از فیشبرداری نظام‌مند از مقالات استفاده شد. داده‌های لازم شامل نویسنده، سال انتشار، حجم نمونه، ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری برای هر رابطه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار فراتحلیل استفاده شد. به این حالت ضرایب همبستگی (r) به ضریب Z فیشر تبدیل شده تا توزیع نرمال برقرار شود. سپس اندازه اثر ترکیبی با استفاده از مدل اثرات تصادفی محاسبه گردید.

یافته‌های پژوهش

- ۳۱ درصد از نویسندگان مقاله از علوم اجتماعی، ۳۱ درصد علوم پزشکی، ۱۱ درصد روان‌شناسی، ۸ درصد تربیت بدنی، 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 تمام‌شمار، و ۶ درصد در دسترس بود.
- جامعه آماری پژوهش در ۳۵ درصد کارکنان دولتی، ۳۴ درصد پزشکان، ۲۷ درصد معلمان آموزش و پرورش، و ۴ درصد خبرگان و کارشناسان بود.
- به لحاظ هویت قومی ۵۰ درصد فارس، ۳۱ درصد آذری، ۸ درصد عرب، ۴ درصد لر، ۴ درصد کرد، و ۳ درصد مازنی بودند.
- ۴۵ درصد از پژوهش‌ها در مناطق توسعه‌نیافته، ۳۵ درصد در مناطق در حال توسعه، و ۱۱ درصد در مناطق توسعه‌یافته اجرا شد.
- نوع سند پژوهشی در ۵۴ درصد پایان‌نامه ارشد و ۴۶ درصد مقاله پژوهشی بود.
- در بخش تحلیلی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی بررسی شد.

جدول ۲. تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

sig	گزارش آماری			Effect size	نویسنده / سال
	Z	upper	lower		
۰/۰۰۱	۷/۰۲۲	۰/۳۱۰	۰/۰۲۹	۰/۲۰۷	دشتی (۱۴۰۴)
۰/۰۰۰	۱۲/۹۸۲	۰/۲۸۰	۰/۱۲۰	۰/۱۸۹	صفدری (۱۴۰۲)
۰/۰۰۰	۳/۵۷۹	۰/۳۶۵	۰/۱۸۱	۰/۳۷۴	کمالزاده (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	۶/۱۵۶۲	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	جانی‌پورنگ (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۶/۲۲۸	۰/۵۳۶	۰/۱۰۰	۰/۱۲۳	شکیبایسوره و حسینی (۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۱۰/۱۴۷	۰/۴۰۱	۰/۱۲۷	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	حسین‌زاده 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	خواججه‌پور 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	ارقد علی‌آباد (۱۳۹۱)
۰/۰۰۰	۷/۸۸۱	۰/۲۹۹	۰/۱۶۱	۰/۱۱۸	خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰)
۰/۰۰۰	۵/۰۶۶	۰/۱۸۰	۰/۰۸۹	۰/۳۶۱	توکلی (۱۳۸۸)

بر این اساس، نتایج نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی در همه مطالعات فوق تأثیر معنادار بر فرسودگی شغلی دارد و رابطه آن مستقیم است. سرمایه اجتماعی به دارایی‌هایی اشاره می‌کند که ریشه در رابطه، اعتماد، انسجام، آگاهی، تعلق، حمایت، و مشارکت سازمانی دارد و اعضای سازمانی را برای رسیدن به هدف‌های مشترک از مسیرهای مختلف منسجم و بسترهای تعامل و همکاری را تسهیل می‌کند. نیز، رسوخ فهم مشترک از ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی در سایه سرمایه اجتماعی از شیوع و شکل‌گیری پدیده منفی سازمانی (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

نتایج نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار دارد و می‌تواند ۲۲ درصد از تغییرات آن را تبیین و پیش‌بینی کند.

جدول ۳. رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی

گزارش آماری				
sig	Z	upper	lower	Effect size
۰/۰۰۰	۱۰/۷۵۲	۰/۴۹۱	۰/۱۸۲	۰/۲۲۳

تأثیر مؤلفه و ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی

نتایج نشان می‌دهد:

- بین اعتماد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۲۰ درصد است.
- بین تعلق سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۲۳ درصد است.
- بین انسجام سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۱۶ درصد است.
- بین آگاهی سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۲۴ درصد است.
- بین مشارکت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۳۷ درصد است.
- بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مقدار ضریب تأثیر آن برابر با ۳۱ درصد است.

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

نتیجه

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 سازمان‌ها، صرفاً میزان دریافت حقوق ماهیانه و مزایای رفاهی، با وجود اهمیت، در اولویت نیست، بلکه سطحی از رضایت شغلی و ایمن، آرامش، و دل‌بستگی و علاقه به شغل است که از محیط سازمانی و شغلی تأثیر می‌پذیرد. آنچه در کنار مسائل مادی شغلی به کیفیت و

پایداری شغلی کمک می‌کند سرمایه اجتماعی است. این پژوهش قصد داشت اهمیت و ارزش سرمایه اجتماعی بر کاهش فرسودگی شغلی را بررسی و تبیین کند. نتایج نشان می‌دهد:

سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار دارد و می‌تواند ۲۲ درصد از تغییرات آن را تبیین و پیش‌بینی کند. سرمایه اجتماعی در میان کنشگران سازمانی و شرکت‌های خصوصی و دولتی و آزاد بسترهای تعاون، همیاری، همکاری، و مشارکت شغلی را فراهم می‌سازد و هزینه‌های سازمانی را میان افراد در یک مجموعه کاهش می‌دهد. مطالعات نظری اکسانن و همکارانش (۲۰۱۰)، کاواشی و برکمن (۲۰۱۴)، جنسن و همکارانش (۲۰۱۸)، لین (۲۰۰۱)، دن (۲۰۱۴)، و رامیرز-بینا و همکارانش (۲۰۱۹) بر این تأکید دارد که این منابع جمعی (سرمایه) به مثابه امری هنجاری و ارزشی از پتانسیل‌های موجود در یک محیط شغلی برای صرفه‌جویی در زمان و منابع مالی و شغلی بهره می‌گیرد و به ارتقا و تقویت تعلق اجتماعی سازمانی منجر می‌شود. هر چه شدت و کیفیت سرمایه اجتماعی در همین زمینه بیشتر شود، به همان میزان از میزان فرسودگی شغلی در اثر همکاری، انسجام، اعتماد، همیاری، حمایت، و آرامش سازمانی کاسته می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی صفدری (۱۴۰۲)، کمال‌زاده (۱۴۰۲)، آذری و همکارانش (۱۴۰۱)، رضایی مؤید و همکارانش (۱۴۰۱)، محمدی (۱۴۰۱)، حسینی کوهی و همکارانش (۱۴۰۰)، شریفی و کریمی (۱۴۰۰)، کوهی (۱۳۹۹)، ناصری (۱۳۹۸)، ایمانی (۱۳۹۷)، جانی‌بورنگ (۱۳۹۷)، شکیباسوره و حسینی (۱۳۹۷)، صادق کوهستانی (۱۳۹۷)، نعمتی (۱۳۹۷)، پیری و زینالی (۱۳۹۵)، حسین‌زاده و همکارانش (۱۳۹۵)، عاشوری (۱۳۹۵)، خواجه‌پور و همکارانش (۱۳۹۴)، سپهوندی و همکارانش (۱۳۹۳)، ارقند علی‌آباد (۱۳۹۱)، خمرنیا و همکارانش (۱۳۹۰) هم‌سوست 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 و تعامل جمعی و رهبری سازمانی استوار است، به نهادینه شدن فرهنگ کار و کوشش و تلاش سازمانی کمک می‌کنند. این انسجام سازمانی با تزریق آرامش، امنیت فردی و شغلی، کاهش انزوا و تنهایی و پردشدگی شغلی نگرش و جهان‌بینی فرد را در زمینه انجام دادن وظایف سازمانی اصلاح و وی را بیش از قبل به معیارهای سازمانی متعهد می‌کند. سرمایه اجتماعی در نهادهای دولتی و غیر دولتی 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 در ارتباط با 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 جابه‌جایی شغلی، ترک شغلی، و ندالیسم 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 دارد و منجر به ماندگاری شغلی می‌شود. اعتماد سازمانی، فردی، و اجتماعی که ریشه در منابع فردی و ساختاری (سازمانی) دارد مولد سرمایه اجتماعی و تقویت‌کننده انگیزه و رغبت شغلی است؛ 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 می‌شود 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 و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند.

با افزایش تعلق سازمانی از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. تعلق سازمانی به معنای وابستگی، علاقه، گرایش عاطفی به محل کار و نوع شغلی است که آن را به عنوان نقش سازمانی پذیرفته است. تعلق سازمانی به معنای احساس هویت و وابستگی عاطفی به سازمان است 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 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 بی‌اعتنایی 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 می‌دهد و به توسعه منظم و 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 و صادقانه و از روی علاقه و تمایل قلبی برای 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 تقسیم می‌شود و این انسجام تعادل سازمان را حفظ می‌کند 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 می‌شود و نیروی انسانی به دلیل به داشتن حمایت و پشتوانه اجتماعی، نسبت به سازمان مورد نظر تعلق داشته و در انجام وظایف و نقش‌های شغلی، کوشش بیشتری می‌نماید.

هر چه میزان آگاهی سازمانی بیشتر باشد به همان میزان از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. آگاهی سازمانی شامل شفافیت در اهداف و خط‌مشی‌ها و انتظارات است. عدم آگاهی از مأموریت سازمان باعث سردرگمی و استرس می‌شود و شفافیت اطلاعاتی از تعارضات نقش جلوگیری و کارکنان را در مسیر درست هدایت می‌کند. در سازمان‌های دانش‌محور آگاهی بالا از اهداف انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد 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، به مرور از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. هر چه شدت و کیفیت مشارکت سازمانی بیشتر باشد به همان میزان از شدت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. فرهنگ مشارکت سازمانی روش مهم و راهبردی جهت کاهش فرسودگی شغلی و تسهیل‌کننده تعاون سازمانی و ترسیم سیاست‌گذاری مبتنی بر انسجام و همبستگی شغلی است. این امر تعامل نیروی شغلی با ساختار سازمانی را دوطرفه و متقابل و مستحکم می‌سازد. مشارکت درگیری فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فرایندهای 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.

هر چه شدت حمایت سازمانی بیشتر باشد 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 دارند و حمایت مدیران (مانند انعطاف‌پذیری، پاداش‌ها، آموزش) از فشارهای شغلی می‌کاهد و در سازمان‌های حمایت‌گر کارکنان در مواجهه با چالش‌ها مقاوم‌ترند و این امر در سایه سرمایه اجتماعی به کاهش کنش‌های مرتبط با فرسودگی شغلی منجر می‌شود. حمایت سازمانی خصلتی خودتقویتی دارد که باعث کیفیت و ارتقای عملکرد شغلی فرد می‌شود؛ طوری که با افزایش حمایت سازمانی اتصال و پیوندها میان فرد و نهاد شغلی بیشتر و به مرور اطمینان و امنیت و اعتماد متقابل برقرار می‌شود. حمایت سازمانی با ترویج هنجارهای تعاملی و همکاری و مشارکت میان اعضای سازمان از ابزارهای مستقیم در تقویت سرمایه اجتماعی و ارتقای انگیزش شغلی است. هر چه فرد بیشتر احساس کند سازمان در شرایط بحرانی و عادی و غیر منتظره از نیروهای شغلی خود حمایت معنوی و مادی به عمل می‌آورد به همان میزان با انگیزه و رغبت بیشتری به توسعه و پیشرفت شغلی خود همت می‌گمارد و در این زمینه مهارت‌های اجتماعی و شغلی خود را جهت تعهد بیشتر به هنجارهای سازمانی ارتقا می‌دهد.

منابع

- ارقد علی‌آباد، محمدرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکزی. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- 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.
- امیری، فاطمه (۱۴۰۱). بررسی رابطه حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی، *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. گروه پرستاری دانشگاه تهران.
- ایمانی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و میزان فرسودگی شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تربت حیدریه. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه پیام نور. استان خراسان جنوبی. مرکز پیام نور فردوس.
- ایولی‌زاده، عبدالعزیز (۱۴۰۱). مقایسه فرسودگی شغلی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان هرمزگان. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد بندرلنگه. گروه علوم تربیتی.
- 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*، س ۱۰، ش ۲، ۶۳ - ۷۳. <https://jms.thums.ac.ir/article-1-1076-fa.html>
- پاتنام، رابرت (۱۳۸۰). *دموکراسی و سنت‌های مدنی*. ترجمه محمدتقی دل‌فروز. تهران: سلام.
- پیری، یعقوب و زینالی، علی (۱۳۹۵). رابطه حمایت اجتماعی درک‌شده، سرمایه اجتماعی، و کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی پرستاران. *پرستاری ایران*، د ۲۹، ش ۱۰۳، ۱۳ - ۲۳. Doi: 10.29252/ijn.29.103.13
- توکلی، رحیمه (۱۳۸۸). میزان فرسودگی شغلی کارکنان بانک سپه در شهر ساری و شناخت عوامل موثر بر آن. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه علامه طباطبائی دانشگاه تبریز. دانشکده حقوق و علوم اجتماعی.
- جان‌بورنگ، 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.
- حسین‌زاده، طیبیه و رستگار، احمد (۱۳۹۲). رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، س ۲، ش ۷، ۳۳ - ۵۳. Doi:20.1001.1.2423494.1392.2.4.2.7
- حسین‌زاده، مهدی؛ امین‌بیدختی، علی‌اکبر؛ بلوچی، حسین؛ نعمت‌الهی، مجید و علی‌خانی، رسول (۱۳۹۵). پیش‌بینی اهمال‌کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرف تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی. *توسعه سازمانی پلیس*، س ۱۳، ش ۴. <https://www.magiran.com/paper/1717901>
- حسینی‌کوهی، سیده زهرا (۱۴۰۰). رابطه سرمایه روان‌شناختی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی پرستاران بخش کرونای بیمارستان‌های استان گیلان. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. مؤسسه آموزش عالی کوشیار. گروه روان‌شناسی.
- خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند و محمدی، رامین (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی‌نژاد. *مجله پزشکی هرمزگان*، س ۱۵، ش ۳، ۲۰۹ - ۲۱۷. <https://www.magiran.com/paper/921223>
- خواججه‌پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث و بهارلو، مصطفی (۱۳۹۴). نقش میانجی رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی و استرس شغلی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، د ۲، ش ۲، ۶۱ - ۸۲. <https://doi.org/10.22055/jiops.2017.17843.1020>
- دشتی، شهریار (۱۴۰۴). تعیین نقش تعدیلی امید به زندگی در رابطه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در معلمان شهر کامیاران. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه پیام‌نور استان کردستان. مرکز پیام‌نور سنج. دانشکده علوم انسانی.
- دوله، معصومه و شجاعی، مسلم (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بهبهان). *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، پیاپی ۵۳، ۵۱ - ۸۵. <https://doi.org/10.22054/qjsd.2022.64446.2267>
- رضایی‌مؤید، راضیه (۱۴۰۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی ادراک‌شده، معنویت، و خوش‌بینی با فرسودگی شغلی در شرکت ارتباطات زیرساخت. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه پیام‌نور. استان مازندران. مرکز پیام نور رامسر.

- 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. *آموزش پرستاری*، د ۳، ش ۱، ۴۱ - ۵۰. <http://jne.ir/article-1-290-fa.html>
- شاکری‌نیا، ایرج و محمدپور، مهری (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. *فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، س ۹۹، ش ۲، ۹۱۱ - ۹۱۹. <https://brieflands.com/articles/jkums-79518.p>
- شکیبا، 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. *مدیریت پرستاری*، س ۱۰، ش ۱، ۹ - ۲۲. <http://ijnv.ir/article-1-763-fa.html>
- صادق کوهستانی، نادر (۱۳۹۷). تأثیر احساس محرومیت نسبی و سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی (کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(ع) نوشهر). *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد چالوس. دانشکده مدیریت و حسابداری.
- 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 کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه صنعتی شاهرود. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- طبرسا، غلام‌علی و معینی‌کریکندی، منصوره (۱۳۹۳). رابطه ابعاد هوش معنوی با کاهش فرسودگی شغلی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، د ۴، ش ۴، ۱۰۹ - ۱۳۵. [Doi:10.1001.1.22286977.1393.4.4.3.3](https://doi.org/10.1001.1.22286977.1393.4.4.3.3)
- عاشوری، جمال (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی پرستاران بر اساس سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده، و رفتار شهروندی و سازمانی. *پژوهان*، د ۱۵، ش ۲، ۱۳ - ۱۹. <https://psj.umsha.ac.ir/article-1-332-fa.html>
- عبدی ماسوله، فتنه؛ کاویانی، حسین؛ خاقانی‌زاده، 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)، ۶۵ - ۷۵. <http://tumj.tums.ac.ir/article-1-776-fa.html>
- قانع، مهسا؛ عباسی اسفنجیر، علی‌اصغر و رحمانی فیروزجاه، علی (۱۴۰۳). طراحی یک مدل اندازه‌گیری برای سنجش سرمایه اجتماعی. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، د ۱۱(۲۳)، ۱۷۷ - ۲۱۰. <https://civilica.com/doc/2066223>
- کمال‌زاده، حسن (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر مرودشت. *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد مرودشت. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- کوهی، کمال (۱۳۹۹). رابطه حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، جو سازمانی، و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز. *جامعه‌شناسی کاربردی*، س ۳۱، ش ۲، ۷۷ - ۹۴. [10.22108/JAS.2019.116361.1664](https://doi.org/10.22108/JAS.2019.116361.1664)
- محمدی، خدیجه (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی منطقه سده. *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- ناصری، فائزه (۱۳۹۸). نقش حمایت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی فرسودگی و استرس شغلی معلمان زن. *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه پیام‌نور استان همدان. مرکز پیام‌نور همدان.
- نعمتی، زهرا (۱۳۹۷). رابطه دین‌داری و سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر خلخال. *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد اردبیل. دانشکده علوم انسانی.
- 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), 65-75. (in Persian) <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1537257>
- Adriani, R, Sulistyowati, D, Nadya,P. (2024). The Relationship between Social Capital and Burnout in Energy Health Professionals: A Meta-Analysis. *Ndonesian Journal of Medicine*, Vol. 9, No. 2, (2024)/ 2024-04-10.
- Akbarian, H. (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)
- Aldrich, D.P. (2012). *Building Resilience: Social Capital in Post-Disaster Recovery*. Chicago: University of Chicago Press.
- Alguezaui, S. & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management*, 14(6), 891-909. Doi:10.1108/13673271011084925.
- 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)
- 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)
- 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>.
- Ayvalizadeh, 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)
- 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>.
- 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: Oxford University Press. pp. 283–323.
- 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>.
- Dashti, Sh. (2025). Determining the moderating role of life hope in the relationship between social capital and job burnout among teachers in Kamyaran city. *Master's thesis*. Payame Noor University of Kurdistan. Sanandaj Payame Noor Center. Faculty of Humanities. (in Persian)
- Dess, G.G. & Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Acad. Manag. Rev*, 26, 446–456.
- 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.
- Diaz-Rico, L. T. (2018). *A course for teaching English learners*. 2nd edition. Boston, MA: Pearson.
- Doleh, M. & Shujaei, M. (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)
- 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>.
- 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>.
- 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)
- Hosseinzadeh, M., Amin-Bidakhti, A.A., Balochi, H., Nematollahi, M., 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/>
- 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.
- Imani, A. (2017). Investigating the relationship between the dimensions of social capital and the burnout rate of Torbet Heydarieh health network employees. *Master's thesis*. Payam Noor University of South Khorasan Province. Payam Noor Ferdous Center. (in Persian)
- 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>
- Janssens, H., Braeckman, L., 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*, 91. 10, 1007/ s- 4-1341-018-00420.
- 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)

- 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)
- Kawachi, I. & Berkman, L. (2014). *Social cohesion, social capital, and health*. In: Kawachi I, Berkman L (eds) *Social epidemiology*. New York: Oxford University Press. 290–319.
- 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>
- 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), 209-217. (in Persian) <https://www.magiran.com/paper/921223>.
- 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.
- 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>.
- Kouvonen, A., Oksanen, T., & Vahtera, J. (2008b). Work-placesocial capital and smoking cessation: the Finnish public sector study. *Addiction*, 103: 1857–1865. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2008.02315.x>.
- Leana, C.R, III & Van Buren, H.J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Acad. Manag. Rev.* 24, 538–555.
- Lee, D.Y. & 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.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press. UK, 2001.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C. & Leiter, MP. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. [DOI:10.1002/wps.20311] [PMID] [PMCID]
- 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)
- Murayama, H., Nonaka, K., Hasebe, M., & Fujiwara, Y. (2020). 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*, 62(1): e12177. Doi: 10.1002/1348-9585.12177. PMID: 33131153; PMCID: PMC7603434.
- 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)
- Nemati, Z. (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)
- Oksanen, T., Kouvonen, 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>.
- 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.
- 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)
- Putnam, R. (2001). *Democracy and civil traditions*. Translation: Mohammad Taghi Delfrooz. Tehran: Salam Publications. (in Persian)
- 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)
- 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.
- Rezaei-Moayed, R. (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)

- 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)
- 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)
- 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*, 9(3), 167-72.
- Schaufeli, W., Enzmann, D., & Girault, N. (1993). Measurement of burnout: areview. *Appl Psychol Social Issue*. <https://doi.org/10.1108/01435120510580870>.
- Sephoundi, 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)
- 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)
- 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)
- 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>.
- Tabarsa, G.A. & Moeini 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>.
- Tokali, R. (2009). The rate of job burnout among Bank Sepah employees in Sari city and identifying factors affecting it. Master's thesis. Allameh Tabataba'i University. Faculty of Law and Social Sciences. (in Persian)
- 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>.
- Tsounis, A., Despoina, X., Evangelia, D., Konstantinos, K., & Ioannis T. (2023). Workplace Social Capital: Redefining and Measuring the Construct. *Social Indicators Research*, 165, 555-583. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03028-y>.
- 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).