

## Explaining the Impact of Social Capital, Psychological Capital, and Organizational Climate, and Job Experience on Job Burnout (Case Study: Faculty Members of Tabriz University)

Kamal Koohi\*

Associate Professor, Department of Sociology, Institute for Social Research, University of Tabriz, Iran.  
k.koohi@Tabrizu.ac.ir

### Introduction

The organization forms are a major part of the life of the employed people. When the individuals' workplace is full of tensions, their mental and social health are threatened and this may involve them in job burnout. Teachers' jobs at a university include jobs that may lead to burnout, and university professors who experience burnout usually do not have enough motivation to attend the class. This may lower the quality of education in the university. Working hours of university professors are completely different from other government employees. That is, after completing office time, staffs are concerned about their daily lives, while university professors spend the day and night researching and attending in classes. This can lead to job burnout if professors involve in workplace problems. With increasing job burnout of faculty members, the scientific level of the university will reduce, in these circumstances, the university cannot achieve its core mission of scientific, social, cultural, economic and technical development. Accordingly, the present study tries to investigate the degree of job burnout among faculty members of Tabriz University and its related social factors and then to develop strategies for controlling and preventing it.

### Material & Methods

The type of research is quantitative via using the survey technique. The study population includes approximately 800 faculty members of Tabriz University in the year 1396 (2017). Out of them, 121 individuals have been selected for study by Cochran formula and stratified random sampling method. The data collection tool was a standardized questionnaires. In this research, job burnout theories including that of Lambert et.al, Maslach et.al, Moorhead and Griffin, San Juan, Freudenberg, Poreek, Ojedokun and Idemudia were used along with the research results of study. Also, the present study tested the hypotheses such as: 'the organizational climate of the university affects job burnout of faculty members', 'social capital has direct and indirect impacts on job burnout', 'Psychological capital has direct and indirect effects on job burnout', 'job experience has direct and indirect impacts on job burnout, and 'the structural model of the research is an appropriate model for explaining changes in burnout among faculty members'. Also, the reliability results of variables show that items designed to measure the variables are acceptable and have appropriate reliability levels. The research hypotheses has been tested by Structural Equation Modeling in version 8.8 of the LISREL software. For descriptive analysis, SPSS version 22 was used.

average job burnout among faculty members was 21.41%. Accordingly, it can be said that the rate of job burnout at Tabriz University is low. The results of the structural equation modeling of job burnout also indicate that social capital, psychological capital and organizational climate factors affect job burnout. In other words, if the social capital and psychological capital of the faculty members are at the appropriate level and the organizational climate rate is suitable, the degree of job burnout will decrease significantly. Among the variables in the research, job experience is the only variable that does not have a significant effect (direct and indirect) on job burnout.

According to the results of the study, it is recommended that strategies such as creating interdisciplinary educational trends, establishing a committee for the promotion of social and psychological capital at the university, developing a social capital charter at the university, and monitoring and evaluating social capital and psychological status in the University of Tabriz will promote social and psychological capital and organizational climate in the university, its faculties and departments to cope with job burnout.

**Keywords:** Job Burnout, Social Capital, Psychological Capital, Organizational Climate, Faculty Members.

### Discussion of Results & Conclusions

The results of descriptive analysis showed that the

### References

Adil, M. Sh. & Baig, M. (2018) "Impact of Job

\* Corresponding author: +989144058916

- Demands-Resources Model on Burnout and Employee's Well-Being: Evidence from The Pharmaceutical, Organizations of Karachi." *IIMB Management Review*, 30: 119-133.
- Akbari, M.N. (2014) "Investigating the Relationship Between Social Capital and Job Burnout in Sepah Bank Branches in Tehran." MA Thesis, Public Administration, Shahid Beheshti University, Faculty of Management and Accounting (in Persian).
- Anisi, J. Eskandari, M. Ghorbani, Z. & Abdolmohammadi, E. (2010) "Personal and Organizational Factors Related to Job Burnout in Naval Personnel." *Journal of Behavioral Sciences*, 4 (3): 249-253 (in Persian).
- Arghand, M. R. Esmaeili, M. R. & Khodadad Kashi, Sh. (2014) "The Relationship between Social Capital and Job Burnout of Physical Education Professors of Guilan Province." *Journal of Sport Management*, 6 (3): 443-458 (in Persian).
- Ashoori, J. (2015) "Prediction Nurse's Job Burnout Based on Social Capital, Perceived Social Support and Organizational Citizenship Behavior." *Pajouhan Scientific Journal*, 15 (2): 13-19 (in Persian).
- Atashi, S. H. Hathiazar, A. Birami, M. & Hashemi, T. (2010) "Study of Job Erosion Predictor Variables among the Personnel of the IRI Army." *Military Management Journal*, 10 (39):195-224 (in Persian).
- Boyas, J. & Wind, L. H. (2010) "Employment-Based Social Capital, Job Stress, and Employee Burnout: A Public Child Welfare Employee Structural Model." *Children and Youth Services Review*, 32: 380-388.
- Boyas, J. Wind, L. H & Kang, S.Y. (2012) "Exploring the Relationship Between Employment-Based Social Capital, Job Stress, Burnout and Intent to Leave Among Child Protection Workers: An Age-Based Path Analysis Model." *Children and Youth Services Review*, 34 (1): 50-62.
- Clemente, M. Reig-Botella, A. & Coloma, R. (2015) "The Occupational Health of Correctional Officers in Peru: The Impact of Length of Work Experience." *The Prison Journal*, 95 (2): 244-263.
- Coromina, S. L. (2006) "Social Networks and Performance in Knowledge Creation." Dissertation presented at the Department of Economics, University of Girona.
- Eftekharian, R. Kaldi, A. Sum, S. Sahaf, R. & Fadaye Vatan, R. (2016) "Validity and Reliability of Persian Version of Onyx Social Capital Scale in Elderly People." *Iranian Journal of Ageing*, 11 (1): 174-189 (in Persian).
- Freudenberger, H. J. (1975) "The Staff Burn-Out Syndrome in Alternative Institutions". *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12:73-82.
- Gol Mohammadian, M. & Sajjadi, S. N. (2016) "The Role of Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior in Predicting Burnout in Elementary School Professors". *Journal of Exceptional Psychology*, 6(24):109-133(in Persian).
- Hadadian, A. & Mohamadzade, Z. (2016) "Investigating the Effect Work-Family Conflict on Burnout with the Mediating Effect of Psychological Capital in Governmental Banks of Gonabad." *Transformation Management Journal*, 6 (12): 135-158 (in Persian).
- Hajli, N. (2012) "The Relationship of Staffs' Job Stress, Burnout, and Life Quality to Organizational Climate Satisfaction at Mohaghegh Ardabili University." *Journal of New Approaches in Educational Management*, 3 (11):169-184 (in Persian).
- Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2011) "Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Social Workers in Spain: A Structural Equation Model." *International Social Work*, 56 (2): 228-246.
- Jayarathna, S. M. D. Y. (2017) "A Conceptual Model of Job Burnout and Work Social Support." *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12 (01): 1-16.
- Khamarnia, M. Tourani, S. & Mohammadi, R. (2011) "The Effect of Social Capital Dimensions on Burnout in Female Nurses". *Hormozgan Medical Journal*, 15 (3): 209-217 (in Persian).
- Khoshoue, M. S. & Bahrami, M. (2014) "The Role of Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Professors' Job Burnout". *Journal of School Psychology*, 3 (1): 37-54 (in Persian).
- Kim, MY. Lee, JY. & Kim, J. (2009) "Relationships among Burnout, Social Support, and Negative Mood Regulation Expectancies of Elementary School Professors in Korea." *Asia Pacific Education Review*, 10: 475- 482.
- Lambert, E. Hogan, G. Nancy L, Cheeseman D. Kelly, J. Shanhe, M. & Khondaker. M. I. (2012) "Is the Job Burning Me Out? An Exploratory Test of the Job Characteristics Model on the Emotional Burnout of Prison Staff." *The Prison Journal*, 92 (1): 3-23.
- Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007) "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction." *Personnel Psychology*, 60 (3): 541-572.
- Maslach, C. (2001) "What Have We Learned About

- Burnout And Health?" *Psychology & Health*, 16 (5): 607-612.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout." *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Monafzadeh, A. (2015) "Occupational Burnout, Causes and Strategies for Coping with it." *Work and Society Monthly*, 187: 45-54 (in Persian).
- Nezami, A. Guiyarian, H. (2016) "The Effect of Psychological Capital on Nurses Burnout in a Military Hospital in Tehran". *Quarterly of Ibn Sina*, 18 (1): 44-51 (in Persian).
- Ojedokun, O. & Idemudia, E.S. (2014) "Burnout among Paramilitary Personnel in Nigeria: a Perspective from Conservation of Resources Theory." *South African Journal of Psychology*, 44 (1): 106-117.
- Parsaei Mohammadi, P. Zare, F. Alavi, S. Papi, A & Amraei, M. (2012) "Job Burnout and Its Relationship to Demographic Variables in Academic Librarians of Isfahan." *Journal of Studies in Library and Information Science*, 19(3):67-84(in Persian).
- Piri, Y. & Zeinali, A. (2016) "Relationship between Perceived Social Support, Social Capital and Quality of Life with Job Burnout among Nurses." *Iran Journal of Nursing*, 29 (103): 13-23 [In Persian].
- Rahimnia, F. Hassanzade, H. & Jaleh, F. (2014) "The Impact of Burnout on the Dimensions of Denison's Organizational Culture." *Management Tomorrow*, 11 (33): 129-143 (in Persian).
- Rahimnia, F. & Amani, M. (2014) "Evaluation of the Effect of Lifestyle on Job Exhaustion among the Nurses in Governmental Hospitals in Northern Khorasan with Emphasis on Intermediate Role of Psychological Capital." *Journal of Daneshvar Medicine*, 21 (112): 63-70 (in Persian).
- Rashidi, M.M. Teimourinasab, A. Saatchi, M. Kamkari, K. Mousavi, M. S. & Salimi, M. (2012) "Assessment of Burnout in Human Resources and Intra-Organizational Factors Affecting It (Case Study: National Iranian Drilling Company)." *Human Resource Management in the Oil Industry*, 3 (11): 55-84 (in Persian).
- Ronen, S. & Mikulincer, M. (2009) "Attachment Orientations and Job Burnout: The Mediating Roles of Team Cohesion and Organizational Fairness." *Journal of Social and Personal Relationships*, 26 (4): 549-567.
- Saatchi, M. (1997) *Productivity Psychology*. Tehran, Nshreh Viraysh (in Persian).
- Safari, Sh. & Goodarzi, H. (2009) "Investigating The Relationship Between Personality Traits and Job Burnout Among Faculty Members and Staff of Islamic Azad University Azad Branch." *Educational Leadership and Management*, 3 (3): 85-101(in Persian).
- Sahebazzamani, M. Safavi, M. & Farahani, H. (2009) "Burnout of Nurses Employed at Tehran Psychiatric Hospitals and Its Relation with Social Supports." *Medical Sciences*, 19 (3): 206-211(in Persian).
- San Juan, S.P. (1998) "Team Building: a Leadership Strategy." *Journal of Philipp Dent Association*, 50 (1): 49-55.
- Sayed Javadin, S.R. & Shahbaz Mardai, S. (2006) "Job Burnout: Study in the Haffar Naft-e Jonoub Company." *Iranian Journal of Management Science*, 1 (2): 63-87 (in Persian).
- Seimar Asl, N. (2008) "Psychological Capital-New Basis for Competitive Advantage." *Tadbir Monthly*, 200: 44-48 (in Persian).
- Sepahvandi, M. Movahedi, Y. Azizi, A. Lashani, A. & Mohammadzadigan, R. (2014) "The Investigation Relationship Between Dimensions of Social Capital With Burnout Nurses in Khorramabad Academic Hospitals." *Journal of Nursing Education*, 3 (1): 41-50 (in Persian).
- Shahnaz, M. (2006) "Job Burnout and Psychological Health in Professors." *Transformational Psychology Quarterly (Iranian Psychologists)*, 3 (9): 15-23 (in Persian).
- Shakeri Nia, I. & Mohammad Pour, M. (2010) "The Relationship between Job Stress and Resilience with Job Burnout in Female Nurses." *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 14 (2): 161-169 (in Persian).
- Singh, V. & Singh, M. (2018) "A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects On Job Performance." *IIMB Management Review*, 30: 305-315.
- Singh, P. Suar, D. & Leiter M. P. (2012) "Antecedents, Work-Related Consequences, and Buffers of Job Burnout among Indian Software Developers." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19 (1): 83-104.
- Singh, P. Suar, D. & Leiter, M. P. (2010) "Antecedents, Work-Related Consequences, and Buffers of Job Burnout among Indian Software Developers." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19 (1): 83-104.
- Sussman, L. & Deep, S. (1989) *The Communication Experience in Human Relations*. Cincinnati Ohio: South-Western Publishing Co.
- Tabarsa, G. & moeini, M. (2015) "The Relationship between Dimensions of Spiritual Intelligence and Reducing Job Burnout." *Organizational Resource Management Research*, 4 (4): 109-135 (in Persian).
- Vaziri, M. & Shirzadi Esfahani, H. (2010)

"Investigating the Relationship Between Organizational Atmosphere With Happiness and Liveliness in Faculty Members of Al-Zahra University." *Journal of Modern Educational Thoughts*, 6 (2): 173-190 (in Persian).

Yener, M. & Coskun, O. (2013) "Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout." *Social and Behavioral Sciences*, 99:

869-876.

Zamini, S. Hosseini Nasab, D. Zamini, S. & Zarei, P. (2011) "The Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction and Job Burnout among the Employees in Tabriz University." *Iran Occupational Health*, 8 (1): 30-40 (in Persian).



## تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز

کمال کوهی\*، دانشیار، گروه جامعه‌شناسی، موسسه تحقیقات اجتماعی، دانشگاه تبریز، ایران

k.koohi@tabrizu.ac.ir

### چکیده

سازمان بخش عمده‌ای از زندگی افراد شاغل را تشکیل می‌دهد. زمانی که محل کار پرتنش باشد، سلامت روانی و اجتماعی فرد تهدید می‌شود و ممکن است او را دچار فرسودگی شغلی کند. بر همین اساس در پژوهش حاضر کوشش می‌شود میزان فرسودگی شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز و تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی مطالعه شود. پژوهش به صورت کمی و با فن پیمایشی در سال ۱۳۹۶ انجام شده است. تعداد جامعه آماری ۸۰۰ نفر بود که از این تعداد ۱۲۱ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات بیشتر پرسش‌نامه‌های استاندارد موجود بوده است. نتایج تحلیل توصیفی نشان دادند میانگین میزان فرسودگی شغلی بین اعضای هیئت علمی ۲۱/۱۴٪ بوده است. نتایج به دست آمده از الگوی ساختاری فرسودگی شغلی نیز بیان‌کننده آن است که سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی و جو سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی‌اند؛ به عبارت دیگر، اگر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی اعضای هیئت علمی در سطح مناسب و جو سازمانی برای فعالیت مطلوب باشد، میزان فرسودگی شغلی به طور معنی‌داری کاهش می‌یابد. بین متغیرهای پژوهش، سابقه شغلی در میزان فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری نداشته است.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، جو سازمانی، هیئت علمی

\* نویسنده مسئول: ۰۹۱۴۴۰۵۸۹۱۶

## مقدمه و بیان مسئله

دست‌اندرکاران مسائل مدیریتی به یاری دانش موجود و تجربه دریافته‌اند بخش بزرگی از دشواری‌های سازمان و مدیران آنها مستقیم و غیرمستقیم با مسائل نیروی انسانی مرتبط است. دست‌نیافتن به اهداف سازمان همیشه ناشی از کمبود بودجه و منابع مادی نیست؛ بلکه متأثر از بنیادی‌ترین رکن هر سازمان یعنی نیروی انسانی است. کار برای فرد علاوه بر اینکه وسیلهٔ امرار معاش و زندگی است، تعیین‌کننده سلامت روانی، اجتماعی و معنوی محسوب می‌شود. محیط تنش‌زا و پر از کشمکش، سلامت روانی و اجتماعی فرد را تهدید و او را دچار فرسودگی شغلی می‌کند. فرسودگی شغلی از زمان تأسیس سازمان‌های بوروکراتیک تشدید شده است؛ تا جایی که امروزه از همه‌گیری فرسودگی شغلی در سازمان‌ها بحث می‌شود. بر همین اساس، دانشمندان در سازمان‌ها پژوهش‌های گسترده‌ای در زمینهٔ نیروی انسانی انجام داده‌اند تا نسبت به عوامل تأثیرگذار در سلامت سرمایهٔ انسانی سازمان‌ها شناخت کافی به دست آورند. از عمده‌ترین مسائل تهدیدکننده سلامت سرمایهٔ انسانی در سازمان‌ها به‌ویژه مراکز آموزشی و پژوهشی، فرسودگی شغلی است.

فرسودگی شغلی از پدیده‌های قرن اخیر است. استفاده فنی و تخصصی از واژهٔ تحلیل‌رفتگی شغلی (فرسودگی شغلی) در اصل به فریدنبرگر برمی‌گردد؛ کسی که اولین مطالب را در سال ۱۹۷۴ دربارهٔ این مفهوم به رشتهٔ تحریر درآورد. تا سال ۱۹۸۰ فرسودگی شغلی منحصرأ در آمریکا مطالعه می‌شد؛ ولی کم‌کم توجه کشورهای دیگر به‌ویژه کشورهای انگلیسی‌زبان مثل کانادا و انگلیس نیز به این پدیده جلب شد؛ سپس مقالات و کتاب‌ها به زبان‌های دیگر ترجمه شدند و در نیمهٔ دوم سال ۱۹۸۰ ابزارهای پژوهش به‌ویژه پرسش‌نامهٔ ماسلاچ به زبان‌های فرانسوی، آلمانی، هندی، ایتالیایی، سوئدی، اسپانیایی و عربی ترجمه شد و مطالعات بین‌فرهنگی آغاز شده است (مناف‌زاده، ۱۳۹۴: ۴۸)؛ تا جایی که امروزه در بیشتر جوامع و کشورها دربارهٔ فرسودگی شغلی مطالعات گسترده‌ای در حال انجام است تا زوایای این مسئله

به‌طور کامل شناسایی و راه‌حل‌های کارآمدی برای مهار آن در سازمان‌ها تدوین شود.

پس از گذشت سال‌ها پژوهشگرانی که دربارهٔ فرسودگی شغلی در اقصی نقاط جهان به انجام پژوهش مبادرت ورزیده‌اند، هنوز نتوانسته‌اند تعریف ثابتی را برای فرسودگی شغلی ارائه کنند. طبق توصیه‌های سازمان بهداشت جهانی احساس خستگی و کمبود، بدبینی نسبت به کار و کاهش کارآیی در کار از علائم فرسودگی شغلی است.

فرسودگی شغلی عوارض متعددی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمان بر جای می‌گذارد که از مهم‌ترین آنها، غیبت و ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان‌شناختی، تضاد، تغییر شغل و تعارضات بین‌فردی با همکاران است (شاکری‌نیا و محمدپور، ۱۳۸۹: ۱۶۱). هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، نبودن روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامهٔ فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفهٔ نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلال‌های روانی و جسمانی نمایان می‌شوند (محمدی، ۱۳۸۵: ۱۶). همچنین فرسودگی شغلی پیامدهای اجتماعی نظیر کاهش کمیت و کیفیت ارتباط اجتماعی در محیط کار و جامعه و به‌دنبال آن احساس انزوای اجتماعی، تشدید مشکلات در بستر خانواده، تضعیف حس تعلق به سازمان، خانواده و جامعه را دارد. نداشتن کنترل نسبت به کار، انتظارات شغلی مبهم، وجودداشتن حمایت اجتماعی و بی‌تعادلی در زندگی شغلی به این پیامدها دامن می‌زنند. فرسودگی شغلی مسری است؛ یعنی فردی که دچار فرسودگی شده باشد، خیلی زود گروهی از همکاران خود را مبتلا می‌کند. به همین سبب و به‌دلیل اثرات مخربی که فرسودگی ممکن است بر اثربخشی و عملکرد افراد داشته باشد، تشخیص فردی و جلوگیری از شیوع و تسری آن در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد (سیدجوادی و شهبازمرادی، ۱۳۸۵: ۶۶).

پژوهش‌های انجام‌شده دربارهٔ فرسودگی شغلی موارد زیر را نشان می‌دهند: ابتدا، این پژوهش‌ها به‌طور عمده در بیمارستان، زندان‌ها، ارتش، نیروی دریایی، معادن و بانک‌ها

## مبانی نظری و تجربی

### جو سازمانی و فرسودگی شغلی

فریدنبرگر<sup>۱</sup> (۱۹۷۵) با رویکرد سبب‌شناسی، علائم روند، سیر بالینی و درمان سندرم فرسودگی را برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰ تشریح کرده است. به گمان او گروهی از کارکنان بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند؛ این گروه شامل کارکنان فداکار و متعهد به سازمان، افرادی که سازمان را جایگزینی برای زندگی اجتماعی خود می‌دانند، افراد سلطه‌طلب و مدیران است (به نقل از رحیم‌نیا و حسن‌زاده‌زاله، ۱۳۹۱: ۱۳۱). پاریک عواملی مثل سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک‌های مقابله با فشار روانی و جو سازمانی را در فرسودگی شغلی دخیل می‌داند (به نقل از صفری و گودرزی، ۱۳۸۸: ۸۷). اسکات و نولان نیز به نقش عوامل محیطی در بروز فرسودگی شغلی اشاره می‌کنند. در محیط‌های کاری که فشارهای ناشی از رویارویی با تقاضاها و درخواست‌های مکرر دیگران، رقابت سخت و فشرده، نیازهای مالی و تلاش برای کسب درآمد و محرومیت از آنچه فرد شایسته آن است، وجود دارد، فرسودگی شغلی پدیدار می‌شود (به نقل از رشیدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۳). در همین راستا، لامبرت و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) ادعا کرده‌اند که تضاد نقش، ابهام نقش، نقش اضافی و خطرات شغلی درک‌شده احتمال فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهند. از نظر گنیز و جرمییر، فرصت‌های اندک برای ارتقای شغلی و وجود قوانین و مقررات خشک و انعطاف‌ناپذیر این احساس را در فرد ایجاد می‌کنند که در دام نظامی غیرمنصف افتاده است و همین احساس سبب می‌شود نسبت به شغل خود نظرهای منفی پیدا و احساس فشار و تنش کند (به نقل از ساعتچی، ۱۳۷۶: ۳۳). پژوهش‌های انجام‌شده نیز مشابه نظریه‌های فرسودگی شغلی، شرایط و فضای حاکم بر سازمان‌ها را از

انجام شده‌اند. دوم، به‌طور عمده ابعاد روان‌شناختی دارند. سوم، در کارهای خیلی محدود، وضعیت فرسودگی در آموزش عالی و در دانشگاه‌ها مطالعه شده است. چهارم، فرسودگی شغلی در بیشتر شغل‌ها اتفاق می‌افتد؛ اما شدت آن از شغلی به شغل دیگر متفاوت است. برای مثال افراد شاغل در بیمارستان‌ها، مراکز تأمین و تربیتی، دادگاه‌ها، معدن و نظایر آن، در قیاس با دیگر مشاغل دچار فرسودگی شغلی بیشتری می‌شوند. فرسودگی شغلی علاوه بر تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان و سازمان سبب می‌شود فرد نسبت به زندگی، خانواده و جامعه بدبین شود. شغل معلمی در دانشگاه از جمله مشاغلی است که فرسودگی شغلی در آن محسوس است و استادانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، به‌طور معمول انگیزه کافی برای حضور در کلاس درس ندارند و این امر سبب می‌شود کیفیت آموزش در دانشگاه پایین‌تر بیاید. ساعات کار استادان دانشگاه با بقیه کارکنان دولت کاملاً متفاوت است؛ به این مفهوم که کارکنان بعد از اتمام وقت اداری فارغ از هرگونه دغدغه به امور زندگی روزمره خود می‌پردازند؛ در حالی که استادان در کل مدت روز و شب مشغول مطالعه و پژوهش برای حضور پررنگ در کلاس، ارتقای به‌موقع مرتبه و ... هستند؛ بنابراین، دست کم دوسوم وقت اعضای هیئت‌علمی از بیست و چهار ساعت شبانه‌روزی در اختیار دانشگاه است. این امر اگر با مشکلات و بی‌مهری‌های محل کار آمیخته شود، استادان دانشگاه را دچار فرسودگی شغلی می‌کند و هرچقدر بر تعداد اینگونه استادان افزوده بشود، بار علمی دانشگاه کم‌رنگ می‌شود و دانشگاه نیز نمی‌تواند به رسالت اصلی خود که توسعه علمی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و فنی و در یک کلام توسعه جامعه است، دست یابد. بر همین اساس، در پژوهش حاضر کوشش می‌شود با رویکرد جامعه‌شناختی - روان‌شناختی، میزان فرسودگی شغلی میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز بررسی و با شناسایی دلایل و عوامل اجتماعی مرتبط با آن، راهکارهایی برای کنترل و پیشگیری آن تدوین شود.

<sup>1</sup> Friedenberger

<sup>2</sup> Lambert et al.

عوامل فرسودگی شغلی مطرح کرده‌اند. آدیل و بیگ<sup>۱</sup> (2018) با بررسی تأثیر الگوی منابع و تقاضای شغلی بر فرسودگی شغلی، به این نتیجه رسیده‌اند که حجم کار، استقلال و وجودنداشتن تعادل بین کار و زندگی تأثیر جالب‌توجهی بر فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی کراچی داشته است. سینگ و سینگ<sup>۲</sup> (2018) نشان داده‌اند طراحی شغلی در سازمان‌ها با کاهش فرسودگی شغلی میان کارکنان سبب بالارفتن عملکرد آنها می‌شود.

پژوهش‌ها و نظریه‌های مطرح‌شده در بالا به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر تأثیر جو سازمانی در افزایش و کاهش فرسودگی شغلی اذعان کرده‌اند. بر همین اساس در پژوهش حاضر نیز یکی از فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تنظیم می‌شود تا بررسی شود که آیا این تأثیر میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه نیز وجود دارد یا خیر.

**فرضیه اصلی ۱:** جو سازمانی دانشگاه بر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارد.

### سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی

بر اساس نظریه فرسودگی شغلی ماسلاچ، فرسودگی شغلی در طول زمان پیشرفت می‌کند. ماسلاچ و همکاران نشان دادند تراکم کار و تعامل‌های نامناسب کاری با خستگی عاطفی رابطه مثبت دارد. پس از این، مرحله بعدی فرامی‌رسد که مسخ شخصیت یا بدگمانی است. فرسودگی عاطفی و تنبیه نامناسب با وجودنداشتن پاداش مناسب با بدبینی رابطه مثبت دارند و بدبینی ایجادشده، انتظارهای نابه‌جا و احساس موفقیت با هم رابطه منفی دارند (طبرسا و معینی‌کریکندی، ۱۳۹۳: ۱۱۵). با این اوصاف، ماسلاچ و همکارانش رویکرد روان‌شناختی - اجتماعی را بیان کردند. آنها شش عامل سازمانی شامل حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض و تضاد ارزش‌های فرد و سازمان را در ایجاد فرسودگی مؤثر می‌دانند (Maslach, 2001: )

610). سان جان ضمن تأکید بر مشارکت کارکنان در سازمان‌های امروزی معتقد است تغییر سبک مدیریت از حالت سنتی به سمت مدیریت مشارکتی سبب موفقیت بیشتر سازمان می‌شود. سبک رهبری که سبب مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری شود، موجب انجام اثربخش، کارآمد، منظم و لذت‌بخش انجام کار می‌شود (San Juan, 1998: 50). هماهنگ با نظریه‌های ذکرشده، نتایج پژوهش سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توانند ۲۳ درصد واریانس فرسودگی شغلی پرستاران را تبیین کنند. اکبری (۱۳۹۳) در پژوهشی مشابه با جامعه آماری متفاوت نشان داد با افزایش سرمایه اجتماعی، فرسودگی شغلی تا حد زیادی کاهش می‌یابد. یافته‌های پژوهش ارقند و همکاران (۱۳۹۳) نشان می‌دهند با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، تحلیل‌رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. همچنین اعتماد بین‌فردی، اعتماد سازمانی و شهروندی سازمانی مهم‌ترین ابعاد در پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی‌اند. پژوهش عاشوری (۱۳۹۵) نشان داد متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سرمایه اجتماعی، ۳۱/۲ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی پرستاران را پیش‌بینی می‌کنند. پیری و زینالی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی درک‌شده، سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی پرستاران رابطه معکوس و معنی‌دار دارند و ۴۲/۶ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی پرستاران را پیش‌بینی می‌کنند. خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند از مجموع ۵ مؤلفه سرمایه اجتماعی، دو مؤلفه اعتماد و روحیه بخشش با فرسودگی رابطه معنی‌دار دارند و بر آن تأثیرگذارند. رانون و مایکالینکر<sup>۳</sup> (2009) به این نتیجه رسیده‌اند که انسجام تیمی و انصاف سازمانی هر دو تأثیر منفی بر فرسودگی شغلی داشته‌اند. با افزایش انسجام تیمی و انصاف سازمانی، فرسودگی شغلی در هر سه بعد رو به کاهش می‌رود. در همین راستا، کیم و همکاران<sup>۴</sup> (2009) ادعا دارند

<sup>3</sup> Ronen & Mikulincer

<sup>4</sup> Kim et al.

<sup>1</sup> Adil & Baig

<sup>2</sup> Singh & Singh



پژوهش نیز بررسی شود.

**فرضیه اصلی ۲:** سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی دارد.

### سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی

در چارچوب نظریه فرسودگی شغلی مورهد و گریفین می‌توان استدلال کرد که کارکنان فداکار و متعهد به سازمان، کارکنانی که تعهد به زندگی سازمانی برای آنها بیش از زندگی اجتماعی رضایت‌بخش است، کارکنان دارای شخصیت سلطه‌طلب و مدیرانی که بیش از حد کار می‌کنند، به‌طور معمول از گروه‌هایی هستند که بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. اشخاص دارای اشتیاق بالا و انگیزه شدید برای انجام کار، اولین قربانیان فرسودگی شغلی‌اند. آنان به‌ویژه هنگامی که سازمان نوآوری آنها را نادیده بگیرد، آسیب می‌بینند (به نقل از رفاهی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴۶). در همین راستا، یافته‌های پژوهش حدادیان و محمدزاده (۱۳۹۳) نشان‌دهنده نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و امیدواری) در رابطه بین تعارض کار - خانواده و فرسودگی شغلی‌اند. صاحب‌الزمانی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند با افزایش میزان حمایت از پرستاران، دفعات و شدت خستگی عاطفی و با حمایت همسر، دفعات خستگی عاطفی و شدت بی‌تفاوتی و با حمایت خانواده، شدت خستگی عاطفی و دفعات خستگی عاطفی کاهش می‌یابد. صفری و گودرزی (۱۳۸۸) دریافتند بین ویژگی‌های برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی رابطه معنی‌داری مشاهده شده است. رحیم‌نیا و امانی (۱۳۹۳) نیز دریافتند سبک زندگی و سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم اثر معنی‌داری دارند. خشوعی و بهرامی (۱۳۹۳) نشان دادند بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی بین معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. گل‌محمدیان و سجادی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار وجود

تلاش مداوم و پایدار مانند مشاوره، آموزش مستمر و برنامه‌های طراحی شده برای افزایش کنترل بر انتظارات منفی، از راهکارهای کنترل فرسودگی شغلی‌اند. بویاس و واینده<sup>۱</sup> (2010) به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی مبتنی بر استخدام روی هر کدام از ابعاد فرسودگی شغلی تأثیرات متفاوتی دارد. در این پژوهش خستگی عاطفی با مؤلفه‌های سن، قدرت نفوذ، حمایت سرپرست، تعهد سازمانی و استرس شغلی به‌طور فزاینده‌ای مرتبط است و مسخ شخصیت به‌وسیله سن، تعهد سازمانی و استرس شغلی پیش‌بینی می‌شود. همچنین بویاس و همکاران<sup>۲</sup> (2012) نتیجه گرفتند که مسیرها برای استرس شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت به تناسب گروه‌های سنی مختلف متفاوت است و ابعاد سرمایه اجتماعی در برابر استرس شغلی برای کارکنان مسن‌تر در مقایسه با کارکنان جوان‌تر نفوذ بیشتری داشتند. ینشر و کوشکان<sup>۳</sup> (2013) در پژوهش بین کارکنان شهرداری به این نتیجه رسیدند که منابع شغلی و تقاضای شغلی رابطه مستقیم با فرسودگی شغلی کارکنان داشته است. لمبرت و همکاران (2012) اظهار کردند که حمایت‌های اجتماعی در صورت‌های مختلف کارکنان را از دچار شدن به فرسودگی شغلی محافظت می‌کنند. به‌ویژه حمایت مدیران، سرپرستان و همکاران از فرسودگی شغلی کارکنان جلوگیری می‌کند. جایاراسانا<sup>۴</sup> (2017) نیز در تبیین ارتباط بین فرسودگی شغلی و حمایت اجتماعی در شغل استدلال کرده است که حمایت اجتماعی شغلی از طریق مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بر فرسودگی شغلی تأثیر داشته است.

طبق نظریه‌های ماسلاچ، سان‌جان و ماسلاچ و همکاران نتایج پژوهش‌های انجام‌شده، سرمایه اجتماعی از جمله عواملی است که در کاهش و افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان مهم و بااهمیت قلمداد می‌شود. بر همین اساس فرضیه‌ای به شکل زیر تدوین شده است تا درستی آن در جامعه آماری

<sup>1</sup> Boyas. & Wind

<sup>2</sup> Boyas et al.

<sup>3</sup> Yener & Coskun

<sup>4</sup> Jayarathna

فرضیه اصلی ۴: سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد.

### چارچوب نظری و الگوی مفهومی پژوهش

طبق نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام‌شده، عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی به عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی تقسیم‌بندی می‌شوند. فریدنبرگ و پاریک، جو سازمانی و محیط کاری، ماسلاچ<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، تبعیض و تضادها ارزش‌های فردی و سازمان، سان جان<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) مشارکت در تصمیم‌گیری، مورهد و گریفین (به نقل از رفاهی و همکاران، ۱۳۹۲) تعهد سازمانی، اسکات و نولان (به نقل از رشیدی و همکاران، ۱۳۹۱) عوامل محیطی، اولدیچ و برادسکی، معنویت و اهداف فردی و لامبرت و همکاران (۲۰۱۲) نیز حمایت اجتماعی را از تعیین‌کننده‌های اصلی فرسودگی شغلی می‌دانند. بررسی پژوهش‌های قبلی این حوزه نشان می‌دهد متغیرهای برجسته در پژوهش، به‌طور عمده متغیرهای روان‌شناختی نظیر برون‌گرایی، عملکرد فردی، اعتمادبه‌نفس و روحیه، سرمایه روان‌شناختی و نظایر آن بوده‌اند. در این امر شکی نیست که متغیرهای روان‌شناختی تأثیر مهم و عمده‌ای بر فرسودگی شغلی دارند؛ اما محدود کردن متغیرها به روان‌شناختی، افتادن به دام تقلیل‌گرایی در تبیین پدیده‌ها و مسائل جامعه است. از آنجا که مسائل و پدیده‌ها پیچیده و چندعلتی‌اند، تبیین تک‌علتی به شناخت کافی ختم نمی‌شود؛ بنابراین، لازم است برای تبیین پدیده‌ها از رویکردهای ترکیبی استفاده شود. در این پژوهش رویکرد حاکم جامعه‌شناختی - روان‌شناختی است. با این رویکرد می‌توان به تبیین وافعی و کافی از فرسودگی شغلی میان اعضای هیئت‌علمی دست یافت. همچنین متغیرهای جامعه‌شناختی تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی در پژوهش‌های قبلی به‌صورت کم‌رنگ دیده می‌شوند. این متغیرها به‌طور عمده بین گروه‌هایی نظیر پرستاران و کارکنان نیروهای نظامی و تأمینی مطالعه شده‌اند؛

دارد. یافته‌های پژوهش نظامی و گیوریان (۱۳۹۵) تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران را در بیمارستانی نظامی تأیید کردند. اجداکان و ادمادیا<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) نشان دادند سرمایه‌های روان‌شناختی با فرسودگی شغلی مرتبط‌اند و هوش هیجانی، خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس و خوش‌بینی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری دارند. براساس نظریه مورهد و گریفین و پژوهش‌های داخلی و خارجی، سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن بر فرسودگی شغلی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر می‌گذارند؛ بنابراین، فرضیه دیگر پژوهش به شرح زیر تدوین شده است.

فرضیه اصلی ۳: سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد.

### سابقه شغلی و فرسودگی شغلی

طبق نتایج پژوهش کلمنت و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، سابقه شغلی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت شغلی کارکنان است. در همین راستا، انیسی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی میان کارکنان نیروی دریایی نشان دادند متغیرهای سن، سابقه کار و شیوه مدیریت تأثیر معنی‌داری بر کاهش فرسودگی شغلی داشتند؛ اما پارسائی‌محمدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود میان کتابداران دانشگاه به این نتیجه رسیدند که بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر مقطع تحصیلی، سابقه کار، تاهل و سن در کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد. طبق نتایج پژوهش‌های ذکرشده می‌توان استنباط کرد که جامعه آماری پژوهش در تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی تعیین‌کننده است. بر همین اساس میان کارکنان کتابداری دانشگاه سابقه شغلی مهم نیست؛ اما میان کارکنان نیروی دریایی اهمیت دوچندان دارد؛ بنابراین، برای درک تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز فرضیه‌ای به شکل زیر طراحی شده است.

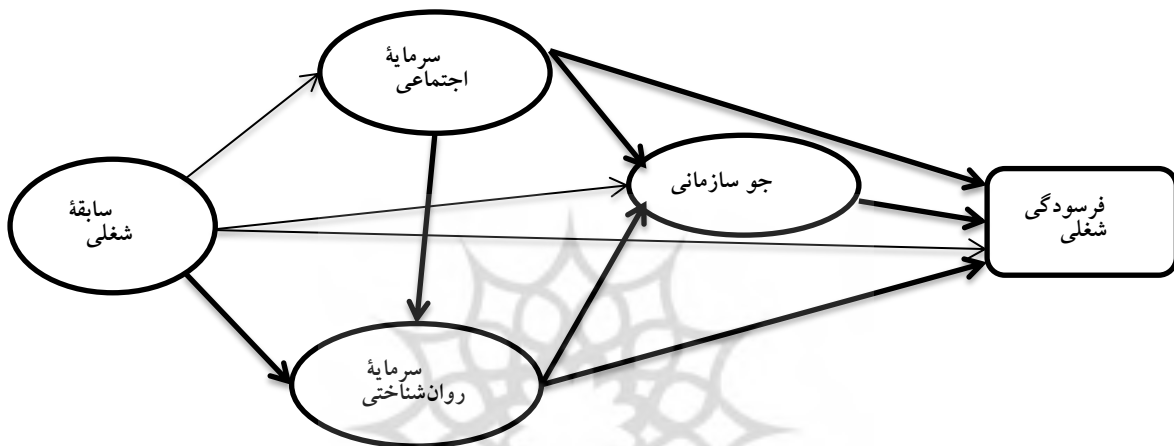
<sup>3</sup> Maslach  
<sup>4</sup> San Juan

<sup>1</sup> Ojedokun & Idemudia  
<sup>2</sup> Clemente et al.

تأثیر می‌گذارد. بر همین اساس، الگوی مفهومی پژوهش به صورت زیر تدوین شد:

**فرضیه اصلی ۵:** الگوی ساختاری پژوهش الگوی مناسبی برای تبیین تغییرات فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی محسوب می‌شود.

اما در پژوهش حاضر متغیرهای جامعه‌شناختی جو سازمانی و سرمایه اجتماعی نه میان پرستاران و نیروهای نظامی و تأمینی بلکه میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بررسی می‌شود؛ بنابراین، استنباط نگارنده مقاله از نظریه‌ها و پژوهش‌های موجود این است که سابقه شغلی، سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی با تأثیر متقابل بر یکدیگر و تأثیر همزمان بر جو سازمانی بر فرسودگی شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز است. برحسب آمار ارائه‌شده از سوی مدیریت امور اداری، تعدادشان حدود ۸۰۰ نفر بوده است. تعداد نمونه: برای برآورد تعداد نمونه ابتدا مطالعه مقدماتی بین ۳۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه انجام و واریانس متغیر وابسته یعنی فرسودگی شغلی آنها برآورد شده است؛ پس از آن به وسیله فرمول زیر تعداد نمونه برای انجام پژوهش تعیین شده است. برای کاهش خطای نمونه‌گیری و افزایش دقت تعمیم‌پذیری نتایج به جامعه آماری تعداد نمونه از ۱۰۱ به ۱۲۱ افزایش داده شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش: بررسی پدیده‌های اجتماعی در علوم اجتماعی به وسیله روش‌های مختلفی انجام می‌گیرد. کاربرد هر یک از روش‌ها برحسب ویژگی‌های پارادیمی است. با توجه به اینکه موضوع پژوهش حاضر «تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی و جو سازمانی بر فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز» است، می‌توان از روش پژوهش کمی مبتنی بر فن پیمایش استفاده کرد؛ به این معنی که توزیع ویژگی‌های جامعه آماری مدنظر بوده و هدف، تبیین وضعیت موجود و شناسایی رابطه علی بین رویدادها بوده است.

جامعه آماری:

$$n = \frac{NT^2S^2}{Nd^2 + T^2S^2} = \frac{800 \times 1.96^2 \times 0.075^2}{[800 \times 0.05^2] + 1.96^2 \times 0.075^2} = \frac{230.4}{2.288} \cong 101 = 0.075$$

$S^2$  واریانس مقیاس فرسودگی شغلی  $T=1/96$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد

$N=800$  تعداد جامعه آماری  $D=0/05$  مقدار خطای پذیرفتنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد

سنجیده شده‌اند. همچنین روایی مقیاس‌ها به وسیله فن روایی صوری بررسی شده است. نتایج بررسی روایی به وسیله اندازه‌گیری طبق روش اجماع نظر متخصصان امر، نشان دادند ابزار با اصلاح جزئی به ابزار مناسب تبدیل می‌شود. نتایج تحلیل پایایی مقیاس‌های موجود برای اندازه‌گیری متغیرهای اصلی پژوهش، نشان دادند همه مقیاس‌ها پایایی بالاتر از  $0/7$  دارند؛ بنابراین، مقیاس‌های انتخابی برای اندازه‌گیری متغیرها هم روایی و هم پایایی دارند.

روش نمونه‌گیری: برای گردآوری داده‌های موردنیاز از نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب همزمان با تصادفی سیستماتیک استفاده شده است؛ به عبارت دیگر، هریک از دانشکده‌ها یک طبقه در نظر گرفته شده است. انتخاب اعضای هیئت‌علمی شاغل در دانشکده‌ها به تناسب تعداد آنها براساس نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک و در مرحله آخر، گردآوری اطلاعات از استادان انتخاب‌شده انجام شده است.

سنجش متغیرها: متغیرهای پژوهش مانند متغیر وابسته فرسودگی شغلی و متغیرهای مستقل براساس جدول زیر

جدول ۱- سنجش متغیرهای پژوهش

تعریف مفهومی	منابع	تعریف عملیاتی	منابع	گویه‌ها	پایایی
فرسودگی شغلی تنها به منزله خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست؛ بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت‌های بیداری او نیز سرایت می‌کند.	۶۱: ۵۷۸، ۵۷۹		Maslach & Jackson, 1981	احساس می‌کنم شغل استادی از نظر روانی توان و نیروی مرا گرفته است. در پایان یک روز کاری، احساس می‌کنم در معرض سوءاستفاده قرار گرفته‌ام. در هنگام صبح، از تصور اینکه به دانشگاه می‌روم، احساس خستگی می‌کنم. به آسانی می‌توانم احساسات دانشجویانم را درک کنم. کار با دانشجویان در طول سال تحصیلی واقعاً سخت و طاقت‌فرساست. احساس می‌کنم به راحتی می‌توانم با مشکلات دانشجویان کنار بیایم. احساس می‌کنم شغلم از نظر روانی مرا فرسوده کرده است. از زمانی که این شغل را انتخاب کرده‌ام، نسبت به دیگران بی تفاوتم. احساس می‌کنم به دلیل شغلم بر زندگی دانشجویانم تاثیر مثبت می‌گذارم. از این نگرانم که شغلم مرا نسبت به مردم سنگدل کند. احساس می‌کنم سرشار از توان و نیرو هستم. شغلم سبب شده است احساس پوچی و بی‌هودگی کنم. احساس می‌کنم کارهایم را به سختی انجام می‌دهم. واقعاً برایم مهم نیست بر سر برخی دانشجویان چه می‌آید. ارتباط مستقیم با برخی دانشجویان سخت است و مرا در فشار روانی قرار می‌دهد. به آسانی می‌توانم برای دانشجویانم محیط آرامی فراهم کنم. پس از کار با دانشجوی خود، احساس شادمانی و نشاط می‌کنم. شغل معلمی برایم دستاوردهای مهم و باارزشی داشته است. احساس می‌کنم به آخر خط رسیده‌ام. در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی بسیاری برخورد می‌کنم.	۰/۸۲۸

پایایی	گویه‌ها	منابع	تعریف عملیاتی	منابع	تعریف مفهومی		
۰/۸۸۵	<p>با اعتماد یک مسئله را بررسی می‌کنم تا راه حل بیابم.</p> <p>با اعتماد کامل می‌توانم وظایفم را در کارهای جمعی انجام دهم.</p> <p>با اعتماد کامل می‌توانم اهداف زندگی‌ام را تعیین کنم.</p> <p>با اعتماد کامل می‌توانم در بیرون با مردم روبه‌رو شوم تا درباره مسائل و مشکلات بحث کنم.</p> <p>با اعتماد کامل می‌توانم اطلاعات مفیدی به سایر همکاران هم‌رشته‌ام ارائه دهم.</p> <p>در حال حاضر به شدت اهداف شغلی‌ام را دنبال می‌کنم.</p> <p>فکر می‌کنم روش‌های زیادی برای هر مشکلی وجود دارد.</p> <p>هم‌اکنون خودم را موفق‌ترین فرد می‌بینم.</p> <p>می‌توانم با راه‌های زیادی برای رسیدن به اهداف شغلی که برای خودم مشخص کرده‌ام، روبه‌رو شوم.</p> <p>اگر با موانعی در شغلم روبه‌رو شدم با زحمت کمی آن را اصلاح می‌کنم و به کارم ادامه می‌دهم.</p> <p>به‌طور معمول قادرم مشکلات متنوع را مدیریت کنم.</p> <p>احساس می‌کنم می‌توانم هنگام انجام امور چند فعالیت دیگر را نیز انجام دهم.</p> <p>انتظار بهترین عملکرد را دارم؛ حتی زمانی که اهداف کاری‌ام هنگام انجام آنها نامشخص باشند.</p> <p>اگر چیز اشتباهی برایم پیش آید، سعی می‌کنم عملکرد بهتری از خود نشان بدهم.</p> <p>من همیشه جنبه‌های مثبت کارم را می‌بینم.</p> <p>درباره آنچه برایم در آینده در ارتباط با کارم اتفاق می‌افتد خوش‌بین هستم.</p> <p>در امور شغلی‌ام کارها هیچ‌وقت در مسیری که می‌خواستم پیش نرفته‌اند.</p> <p>به امور شغلی‌ام به‌منزله بهترین وجه زندگی‌ام نگاه می‌کنم.</p> <p>اعضای هیئت علمی با یکدیگر اهداف مشترکی دارند.</p> <p>دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره مسائل مختلف مربوط به دانشگاه مشترک است.</p> <p>اعضای هیئت علمی ارزش‌های مشترک و همگون دارند.</p> <p>روابط میان اعضای هیئت علمی سرشار از اعتماد است.</p> <p>اعضای هیئت علمی به حسن نیت یکدیگر اعتماد دارند.</p> <p>رفتار اعضای هیئت علمی نسبت به یکدیگر نشان‌دهنده احترام متقابل است.</p> <p>اعضای هیئت علمی برای شایستگی‌های یکدیگر ارج قائل‌اند.</p> <p>رفتار اعضای هیئت علمی نشان‌دهنده درک متقابل آنهاست.</p> <p>اعضای هیئت علمی قادر به فهم افکار، عقاید و رفتار یکدیگرند.</p> <p>میان اعضای هیئت علمی روابط صمیمانه حاکم است.</p> <p>اعضای هیئت علمی حمایت گروهی همکاران خود را دارند.</p> <p>در جلسات گروه هر یک از اعضا در بحث‌ها مشارکت دارند.</p> <p>اعضای هیئت علمی سعی می‌کنند در گروه نقش مثبت و سازنده ایفا کنند.</p> <p>اعضای هیئت علمی در امور پژوهشی و آموزشی با یکدیگر مشارکت می‌کنند.</p> <p>تشریک مساعی و همکاری میان اعضای هیئت علمی به‌گونه‌ای مطلوب است.</p> <p>اعضای هیئت علمی در انجام رفتارهای نوع‌دوستانه بر هم پیشی می‌گیرند.</p>	Luthans et al., 2007	<p>لوتانز و همکاران (2007) معتقدند سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و ... سبب ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) در سازمان می‌شود. ابعاد سرمایه روان‌شناختی عبارت است: خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری</p>	<p>۶۸: ۸۷۸ تا ۸۸۳، اس‌اچ‌اچ</p>	<p>سرمایه اجتماعی دربرگیرنده روابطی بین مردم است که به‌نوعی کنش را تسهیل می‌کنند. این سرمایه تا حدی ناملموس است؛ زیرا دربرگیرنده روابط شخصی است. سرمایه اجتماعی می‌تواند در سطح فردی و درون‌گروهی و همچنین در سطح بین‌گروهی کاربرد داشته باشد.</p>	<p>۶۸: ۸۷۸ تا ۸۸۳، اس‌اچ‌اچ</p>	<p>Coromina Soler, 2006</p>
۰/۹۳۴							

تعریف مفهومی	منابع	تعریف عملیاتی	منابع	گویه‌ها	پایایی
جو سازمانی ویژگی‌های دورنی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌کند و بر رفتار افراد آن سازمان تأثیر می‌گذارد.	۱۷۳ وزیری و شیرزادی‌اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۳۸۹	پرسش‌نامه استاندارد	Sussman & Deep, 1989	مسئولان تمام جنبه‌های موضوع را در نظر می‌گیرند و از نظرهای دیگران استفاده می‌کنند. مسئولان دانشگاه با تمام اعضای دانشگاه یکسان رفتار می‌کنند. محیط یادگیری در اینجا منظم و جدی است. مسئولان دانشگاه مهربان و خوش‌برخوردند. مسئولان دانشگاه به اعضای دانشگاه نشان می‌دهند چه انتظاراتی از آنها می‌رود. استادان احساس می‌کنند از طرف دانشگاه در معرض فشارند. استادان معتقدند دانشجویان آنها توانایی رسیدن به مقاطع بالاتر را دارند. دانشجویان برای بهبود و ارتقای کارهای قبلی خود، سخت تلاش می‌کنند. استادان با اشتیاق کارشان را انجام می‌دهند. دانشگاه از موفقیت‌های تحصیلی قدردانی می‌کند. مسئولان دانشگاه پیشنهادهای استادان را اجرایی می‌کنند. استادان به رقابت‌های حرفه‌ای همکارانشان احترام می‌گذارند. استادان این دانشگاه به‌طور حرفه‌ای قضاوت می‌کنند. دانشگاه در برابر فشارهای بیرونی آسیب‌پذیر است. استادان بیشتر از شرح وظایفشان با دانشجویان کار می‌کنند. استادان حمایت اجتماعی نیرومندی از همکاران خود به عمل می‌آورند. استادان به دانشجویانشان متعهدند.	۰/۸۴۰

\*تحلیل داده‌ها با نسخه ۲۱ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۸/۸ نرم‌افزار LISREL انجام شده است.

### یافته‌های پژوهش

اعضای هیئت‌علمی از مقیاس جو سازمانی تقریباً ۵۴ و به‌صورت درصدی نیز ۶۱/۰۹ امتیاز با انحراف معیار و خطای استاندارد میانگین ۸/۸۸ و ۰/۸۴ کسب کرده‌اند؛ بنابراین، وضعیت جو سازمانی در دانشگاه تبریز در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. علاوه بر آن، میانگین سابقه شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز نزدیک ۱۲ سال است.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی

فرسودگی شغلی	سرمایه اجتماعی	سرمایه روان‌شناختی	جو سازمانی	سابقه شغلی
۱۱۴	۱۱۸	۱۱۹	۱۱۲	۱۲۱
۱۶/۹۱	۱۸/۸۶	۵۱/۲۸	۵۱/۹۳	۱۱/۹۴
۰/۷۷	۰/۸۴	۰/۷۳	۰/۸۴	۰/۷۶۱
۲۱/۱۴	۲۹/۴۷	۷۱/۲۲	۶۱/۰۹	-
۸/۲۵	۹/۱۵	۷/۹۸	۸/۸۸	۸/۳۷
۶۸/۰	۸۳/۸	۶۳/۶۹	۷۸/۸۲	۷۰/۰۹

تحلیل آماره‌های توصیفی (جدول ۲) متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد: (۱) میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه به‌طور متوسط ۱۶/۹۱ از ۸۰ و ۲۱/۱۴ از ۱۰۰ برآورد شده است؛ به عبارت دیگر، از هر ۱۰۰ نفر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تقریباً ۲۱ نفر اظهار کرده‌اند در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. (۲) میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز به‌صورت خام ۱۸/۸۶ از ۶۴ و به‌صورت درصدی ۲۹/۴۷ از ۱۰۰ برآورد شده است؛ بنابراین، می‌توان گفت وضعیت سرمایه اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز در وضعیت مناسبی قرار ندارد. (۳) وضعیت سرمایه روان‌شناختی اعضای هیئت‌علمی نشان می‌دهد میانگین مقیاس به‌صورت خام ۵۱/۲۸ از ۷۲ و ۷۲/۲۲ از ۱۰۰ برآورد شده است. این میزان نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی میان اعضای هیئت‌علمی در سطح متوسط به بالا قرار دارد. (۴) تحلیل توصیفی جو سازمانی نیز نشان می‌دهد

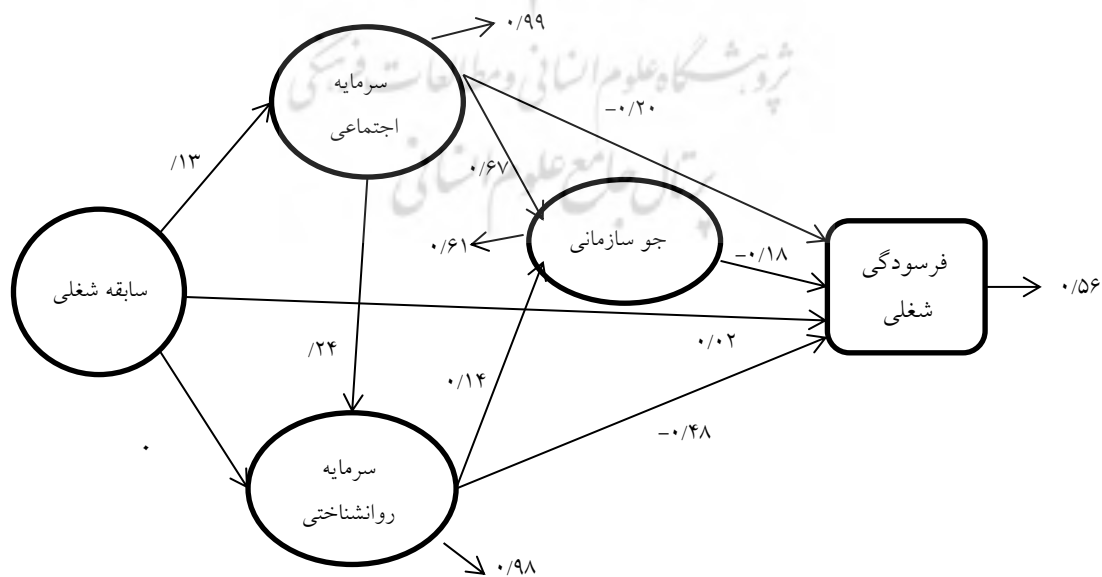
**الگوی ساختاری میزان فرسودگی شغلی**

پس از طی مراحل مختلف تدوین مدل معادلات ساختاری و اصلاح مسیرهای اثرگذاری متغیرهای الگو بر میزان فرسودگی شغلی، در نهایت مطلوب‌ترین مدل معادلات ساختاری برای تبیین میزان فرسودگی شغلی تدوین شد. الگوی ساختاری نهایی و برازش‌شده به وسیله داده‌های پژوهش در سطح مناسبی از نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام‌شده حمایت می‌کند و الگوی مناسبی برای تبیین میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز محسوب می‌شود؛ زیرا در درجه

اول، کای اسکوئر الگو معنی‌دار نبوده و مقدار RMSEA نیز تقریباً صفر است. دوم اینکه، AIC و CAIC الگو نسبت به الگوهای مستقل و اشباع مقادیر کمتری دارند. سوم، شاخص‌های برازش نسبی (NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI) و برازش مطلق (GFI, AGFI, PGFI) در سطح مناسب و پذیرفتنی‌اند؛ بنابراین، مدل معادلات ساختاری برازش‌شده، الگوی مناسبی برای تبیین تغییرات فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز است و به‌طور معنی‌داری ۴۴ درصد از تغییرات آن را تبیین کرده است.

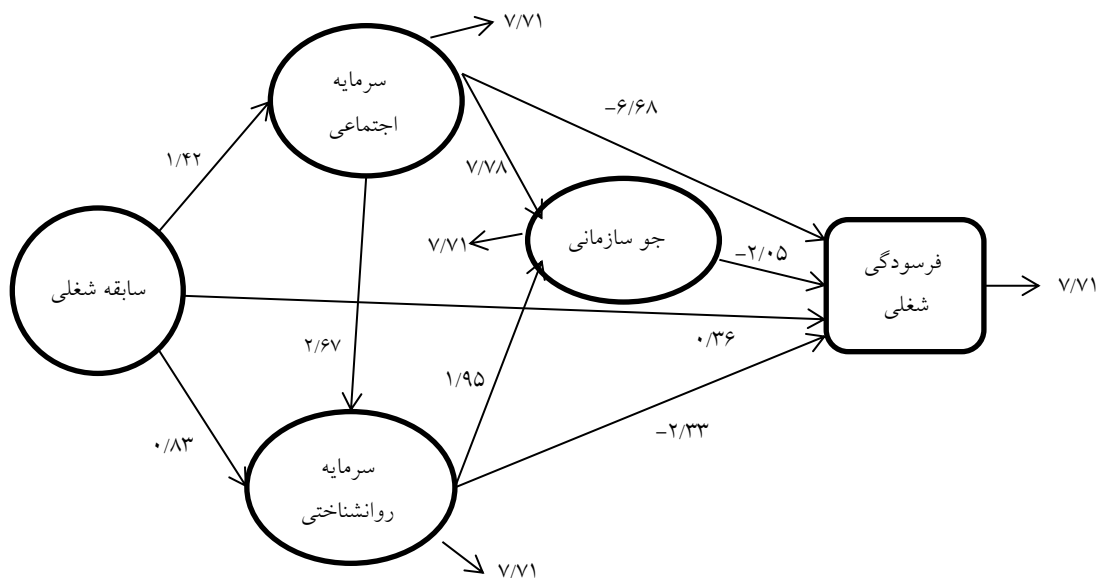
جدول ۳- شاخص‌های برازش الگوی ساختاری میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز

شاخص‌های کلی		شاخص معیار اطلاعات		شاخص برازش نسبی		شاخص برازش مطلق	
ضریب تبیین R <sup>2</sup>	۰/۴۴	AIC شکل	۲۸/۴۷	NFI	۱	GFI	۱
مقدار T	۷/۷۱	AIC شکل مستقل	۱۶۳/۷۳	NNFI	۱	AGFI	۰/۹۸
کای اسکوئر	۰/۴۷	AIC شکل اشباع	۳۰/۰۰	PNFI	۰/۱۰	PGFI	۰/۰۶۷
درجه آزادی	۱	CAIC شکل	۸۱/۶۱	CFI	۱		
RMSEA	۰/۰۰۰	CAIC شکل مستقل	۱۸۲/۷۱	IFI	۱		
سطح معنی‌داری	۰/۴۹۳۸۴	CAIC شکل اشباع	۸۶/۹۴	RFI	۱		
					۰/۹۷		



Chi-Square=0.47 df=1 P-Value=0.49384 RMSEA=0.000

شکل ۲- الگوی ساختاری اصلاح‌شده میزان فرسودگی شغلی با ضرایب استاندارد\*



Chi-Square=0.47 df=1 P-Value=0.49384 RMSEA=0.000

Jb\* = فرسودگی شغلی، CO = جو سازمانی، PC = سرمایه روان‌شناختی، SC = سرمایه اجتماعی، re = سابقه شغلی

شکل ۳- الگوی ساختاری اصلاح‌شده میزان فرسودگی شغلی با مقدار T

در زندگی دارند و به آن خوش‌بین‌اند. همچنین فرسودگی شغلی استادان دارای خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری بالاتر، در قیاس با استادانی که این ویژگی‌ها را ندارند یا کمتر دارند، به‌طور معنی‌داری پایین‌تر بوده است.

همچنین هرگونه افزایش در میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه سبب کاهش محسوس و معنی‌دار فرسودگی شغلی آنها می‌شود؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی از مهم‌ترین متغیرهایی است که بر بسیاری از شاخص‌های سازمانی از جمله فرسودگی شغلی تأثیرگذار است. آن دسته از اعضای هیئت‌علمی که با دیگر همکاران ارتباط دوستانه و با همکاران خود در فعالیت‌های مختلف مشارکت فعال دارند، در قیاس با اعضای هیئت‌علمی که کمتر با همکاران ارتباط دارند و در کارهای دسته‌جمعی و گروهی شرکت نمی‌کنند، فرسودگی شغلی به‌مراتب کمتری دارند. به‌طور معمول فرسودگی شغلی میان اعضای هیئت‌علمی منزوی و گوشه‌گیر بیشتر مشاهده شده است. در مجموع هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در کاهش فرسودگی شغلی تأثیر تعیین‌کننده‌ای داشته‌اند؛ با این

الگوی تدوینی برای تبیین تغییرات میزان فرسودگی شغلی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز نشان‌دهنده وجود داشتن تأثیر معنی‌دار متغیر بیرونی سابقه شغلی و تأثیر معنی‌دار متغیرهای درونی میزان سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی و جو سازمانی بر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز است. نتایج حاصل از تحلیل ضرایب مسیر در الگو نشان می‌دهند اثرات مستقیم (شکل ۳ و جدول ۴) همه متغیرهای الگو به‌جز سابقه شغلی بر میزان فرسودگی شغلی معنی‌دار بوده است. در الگوی ساختاری تدوین‌شده مهم‌ترین عواملی که تأثیر مستقیم آنها بر میزان فرسودگی شغلی جالب‌توجه است، متغیرهای درونی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی‌اند. هر دو متغیر تأثیر کاهشی بر فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز داشته‌اند. هرگونه افزایش در مؤلفه و ابعاد سرمایه روان‌شناختی، سبب کاهش میزان فرسودگی شغلی میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز می‌شود و در صورت پایین‌بودن سرمایه روان‌شناختی، اعضای هیئت‌علمی در مقابل فرسودگی شغلی آسیب‌پذیر خواهند بود؛ اعضای هیئت‌علمی که امیدواری بیشتری



تفاوت که میزان تأثیر سرمایه روان‌شناختی در کاهش فرسودگی شغلی به مراتب از سرمایه اجتماعی بیشتر بوده است. درونی‌ترین متغیر الگوی ساختاری (شکل ۱ و جدول ۴) فرسودگی شغلی، متغیر جو سازمانی است. درباره تأثیر جو سازمانی بر میزان فرسودگی، باید گفت به‌طور طبیعی این متغیر نیز از متغیرهای تأثیرگذار بر میزان فرسودگی شغلی تلقی می‌شود. هرچقدر جو سازمانی دانشگاه سالم‌تر و صمیمی‌تر و از هرگونه تخریب به‌دور باشد، به همان اندازه از میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه کاسته می‌شود. در این فضای سالم پیشرفت و توسعه علمی نیز اتفاق خواهد افتاد؛ اما زمانی که فضا و جو سازمانی مغشوش و ناسالم باشد، پیشرفت علمی حاصل نمی‌شود و اعضای هیئت علمی روزبه‌روز تحلیل می‌روند

و دچار فرسودگی شغلی مزمن خواهند شد. مهم‌ترین متغیر برحسب میزان اثر غیرمستقیم (جدول ۴) در کاهش میزان فرسودگی شغلی، متغیر سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از طریق بهبود سرمایه روان‌شناختی و جو سازمانی به‌طور معنی‌داری در کاهش میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. همچنین سرمایه روان‌شناختی از طریق بهبود جو سازمانی به میزان ۰/۰۳ در کاهش فرسودگی شغلی نقش ایفا می‌کند. در کل، مهم‌ترین متغیرهای الگوی ساختاری در تبیین تغییرات فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بوده است.

جدول ۴- اثرات متغیرهای پژوهش بر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه

اثرات و متغیرها	سابقه شغلی	سرمایه اجتماعی	سرمایه روان‌شناختی	جو سازمانی	مقدار T	ضریب تبیین
اثر مستقیم	۰/۰۲	-۰/۲۰	-۰/۴۸	-۰/۱۸		
	غیر معنی دار	معنی دار	معنی دار	معنی دار		
اثر غیرمستقیم	-۰/۰۹	-۰/۲۳	-۰/۰۳	۰	۷/۷۱	۰/۴۴
	غیر معنی دار	معنی دار	غیر معنی دار		معنی دار	
اثر کل	-۰/۰۷	-۰/۴۳	-۰/۵۱	-۰/۱۸		
	غیر معنی دار	معنی دار	معنی دار	معنی دار		

## نتیجه

نتایج پژوهش نشان دادند از هر ۵ نفر هیئت علمی، ۱ نفر دچار فرسودگی شغلی بوده و میزان فرسودگی شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ۲۱/۱۴ درصد برآورد شده است. همچنین برازش الگوی ساختاری فرسودگی شغلی در نرم‌افزار لیزرل نشان داد از مؤلفه‌های دارای تأثیر معنی‌دار بر میزان فرسودگی شغلی، متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی اعضای هیئت علمی است. داشتن روابط بین همکاران، مشارکت در کارهای گروهی و وجود اعتماد به همکاران سبب می‌شود میزان فرسودگی شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز کاهش پیدا کند. این نتیجه با نظریه‌ها و نتایج پژوهش‌های قبلی

داخلی و خارجی همسو بوده است. برای مثال، ماسلاچ و جکسون (1981) عقیده دارند در محیط کار بی‌روح، دید منفی نسبت به همکاران گسترش می‌یابد، کارکنان احساس ناچیز بودن می‌کنند و زندگی برای آنها سخت و طاقت‌فرسا می‌شود. همچنین ماسلاچ (2001) نشان داد نداشتن ارتباط اجتماعی و وجود تضاد در سازمان، در نهایت، سبب تشدید فرسودگی شغلی خواهد شد. مشابه ماسلاچ و جکسون (1981)، سان جان (1998) نیز مشارکت اجتماعی کارکنان در سازمان را که بعدی از سرمایه اجتماعی است، عامل تقویت روحیه، انگیزه، تعهد و رضایت شغلی و احساس قدر و منزلت انسانی و اداری کارمند می‌داند. ساعتچی (۱۳۷۶)

حاضر، هم نظریه‌ها و هم نتایج پژوهش‌های قبلی داخلی و خارجی بر نقش کاهشی سرمایه اجتماعی در میزان فرسودگی شغلی تأکید ورزیده‌اند؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی از عوامل تأثیرگذار در راستای پیشگیری و تعدیل میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی تلقی می‌شود.

طبق نتایج بررسی برآزش الگوی ساختاری فرسودگی شغلی، عامل مهم‌تر دیگری که سبب کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز می‌شود، سرمایه روان‌شناختی آنهاست. استادانی که از سرمایه روان‌شناختی بیشتری بهره‌مندند، در مقابل فرسودگی شغلی آسیب‌پذیری کمتری دارند. این یافته پژوهش با بسیاری از یافته‌های پژوهش‌های قبلی و نظریه‌های حوزه فرسودگی شغلی همسوست؛ بدین صورت که ماسلاچ و جکسون (1981) معتقدند گسترش احساسات منفی در محیط کار، احساس ناکارآمدی و ناچیزبودن سبب تشدید فرسودگی شغلی می‌شود. مورهد و گریفین (به نقل از رفاهی و همکاران، ۱۳۹۲) نیز معتقدند اشخاص دارای اشتیاق زیاد و انگیزه شدید برای انجام کار، اولین قربانیان فرسودگی شغلی‌اند. در راستای نظریه‌های ذکرشده، نتایج پژوهش‌ها نیز نشان‌دهنده تأثیر کاهشی سرمایه روان‌شناختی بر میزان فرسودگی شغلی است. حدادیان و محمدزاده (۱۳۹۳) معتقدند سرمایه روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و امیدواری) بر فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. سرمایه روان‌شناختی پایین زمینه را برای افزایش فرسودگی شغلی فراهم می‌کند و سرمایه روان‌شناختی بالا عامل تعدیل‌کننده و پیشگیر در فرسودگی شغلی کارکنان محسوب می‌شود. در پژوهش رحیم‌نیا و امانی (۱۳۹۳) سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم اثر معنی‌داری داشته است. خشوعی و بهرامی (۱۳۹۳) دریافتند توانمندسازی روان‌شناختی اثر معکوسی بر فرسودگی شغلی دارد. گل‌محمدیان و سجادی (۱۳۹۵) سرمایه روان‌شناختی را عاملی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دانسته‌اند. نظامی و

استدلال کرده است بدینی و بی‌اعتمادی در محیط کار سبب گسترش فرسودگی شغلی می‌شود. در راستای نظریه‌های ذکرشده، نتایج پژوهش‌ها نشان دادند سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها عاملی برای کنترل میزان فرسودگی شغلی محسوب می‌شود. صاحب‌الزمانی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند حمایت‌های اجتماعی که از ابعاد سرمایه اجتماعی‌اند، نقش کاهنده در فرسودگی شغلی داشته‌اند. خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰)، سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳)، اکبری (۱۳۹۳) و ارقند و همکاران (۱۳۹۳) همگی به صورت مستقیم بر نقش سرمایه اجتماعی در کاهش فرسودگی شغلی تأکید کرده‌اند. عاشوری (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که در صورت حمایت اجتماعی از پرستاران و تقویت سرمایه اجتماعی آنها میزان فرسودگی شغلی کاهش محسوسی خواهد داشت. مشابه نتایج پژوهش حاضر، پیری و زینالی (۱۳۹۵) سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی درک‌شده را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران از سایر متغیرها مهم‌تر معرفی کرده‌اند. نتایج پژوهش‌های خارجی نیز هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های داخلی و نتیجه پژوهش حاضر بوده است. رانون و مایکالینکر (2009) مطرح کرده‌اند که انسجام گروهی تأثیر منفی بر فرسودگی شغلی دارد. بویاس و واینس (2010) سرمایه اجتماعی را در کاهش فرسودگی شغلی مهم دانسته‌اند. نتایج پژوهش هامبارادوس مندیتا و کاسانو ریواس (2011) نشان دادند حمایت در محل کار بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد و میزان آن را کاهش می‌دهد. سینگ و همکاران (2012) دریافتند وجود داشتن همکاری گروهی در سازمان‌ها کارکنان را در معرض خطر فرسودگی شغلی بیشتری قرار می‌دهد. بویاس و همکاران (2012) ادعا کرده‌اند وجود سرمایه اجتماعی برای کارکنان مسن در مقایسه با کارکنان جوان‌تر برای کاهش میزان فشار شغلی بیشتر اهمیت دارد؛ درنهایت، جاپاراسانا (2017) نشان داد حمایت اجتماعی از کارکنان از طریق مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری، سبب کنترل سطح فرسودگی شغلی می‌شود. در مجموع، هم نتیجه پژوهش

داشته است. خشوعی و بهرامی (۱۳۹۳) ذکر کرده‌اند که تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون روابط سابقه شغلی با متغیرهای الگوی فرسودگی شغلی نشان دادند سابقه شغلی میان متغیرهای الگوی ساختاری اثر مستقیم و غیرمستقیم معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش پارسائی‌محمدی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی داشته است؛ اما با نتایج پژوهش‌های سایر پژوهشگران سازگار نیست. دلیل سازگاری نتایج پژوهش در زمینه سابقه شغلی با پژوهش پارسائی‌محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، شباهت نسبی جامعه آماری و دلیل ناسازگاری با نتایج پژوهش‌های انیسی و همکاران (۱۳۸۹) و کلمنت و همکاران (۲۰۱۵) تفاوت فاحش جامعه آماری بوده است. جامعه آماری در پژوهش پارسائی‌محمدی و همکاران (۱۳۹۱) کارکنان کتابداری و در بقیه پژوهش‌ها به ترتیب کارکنان نیروی دریایی، نیروی انتظامی و اداره تأمین و تربیتی است. در راستای نتایج پژوهش برای ارتقای سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی و جو سازمانی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه، دانشکده‌ها و گروه‌ها که در نهایت، سبب کاهش محسوس میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی می‌شود، می‌توان اقدامات زیر را انجام داد: ایجاد گرایش‌های آموزشی میان‌رشته‌ای در دانشگاه برای افزایش ارتباطات و مشارکت‌های اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌ها با یکدیگر، تقویت ساختاری و اجرایی کمیته هم‌اندیشی در دانشگاه، دانشکده و برگزاری دوره‌های مشترک آموزشی و پژوهشی بین‌گروهی و بین‌دانشکده‌ای، طراحی و تدوین پروژه‌های پژوهشی مشترک و تشکیل تیم‌های پژوهشی برای مشارکت بیشتر در فعالیت‌های علمی و پژوهشی موردنیاز دانشگاه و جامعه، ایجاد کمیته ارتقای سرمایه اجتماعی در دانشگاه در زیرمجموعه معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه با هدف ارتقای ارتباطات رسمی و غیررسمی، اعتماد

گیوریان (۱۳۹۵) نیز دریافتند که از طریق ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌توان فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش داد. پژوهش اجداکان و ادمادیا (۲۰۱۴) نیز نشان داد سرمایه‌های روان‌شناختی با فرسودگی شغلی مرتبط بوده‌اند. جو سازمانی از دیگر متغیرهای الگوی ساختاری فرسودگی شغلی است که بر میزان فرسودگی تأثیر منفی و معکوس داشته است؛ به عبارت دیگر، زمانی که دانشگاه جو سازمانی مناسبی داشته باشد، میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی در سطح پایین‌تر است؛ اما زمانی که جو حاکم بر دانشگاه غبارآلود و مسموم است، میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی نیز بیشتر می‌شود؛ پس فرسودگی شغلی تابعی از جو سازمانی است. در راستای همین نتیجه پژوهش، فریدنبرگر معتقد است فرسودگی و سرخوردگی کاری ناشی از محیط کاری است. ماسلاچ و همکاران نشان دادند حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض و تضاد ارزش‌های فرد و سازمان در ایجاد فرسودگی مؤثر است. اسکات و نولان (۲۰۰۷) (به نقل از رشیدی و همکاران، ۱۳۹۱) به نقش عوامل محیطی در بروز فرسودگی شغلی در محیط کار اشاره می‌کنند. گنیز و جرمیر (به نقل از ساعتچی، ۱۳۷۶) ادعا دارند که فرصت‌های اندک برای ارتقای شغلی، وجود قوانین و مقررات خشک و انعطاف‌ناپذیر سبب می‌شود کارکنان نسبت به شغل خود نظرهای منفی پیدا کند. در همین راستا، نتایج پژوهش آدیل و بیگ (۲۰۱۸)، سینگ و سینگ (۲۰۱۸) آتشی و همکاران (۱۳۸۹) و زمینی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند جو سازمانی، شرایط محیط کار، ویژگی‌های شغل و تعهدات فردی و فرهنگ حاکم بر سازمان در میزان فرسودگی شغلی تأثیرگذار است. رشیدی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که سهم و نقش عوامل دورن‌سازمانی نظیر مدیریت، شغل، همکاران و امنیت شغلی در بروز فرسودگی شغلی بیشتر از سایر عوامل است. نتایج پژوهش حاجلو (۱۳۹۱) نشان می‌دهند کیفیت زندگی و رضایت از جو سازمانی تأثیر معنی‌داری بر کاهش میزان فرسودگی شغلی

پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی.

انیسی، ج.؛ اسکندری، م.؛ قربانی، ز. و عبدالمحمدی، الف. (۱۳۸۹). «عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی»، *مجله علوم رفتاری*، د ۴، ش ۳، ص ۲۵۳-۲۴۹.

پارسائی محمدی، پ.؛ زارع‌فرشبندی ف.؛ علوی، س.؛ پاپی، الف. و امرایی، م. (۱۳۹۱). «بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان»، *مجله کتابداری و علم اطلاعات*، د ۱۹، ش (۹) ۶۷، ص ۸۴-۹.

پیری، ی. و زینالی، ع. (۱۳۹۵). «رابطه حمایت اجتماعی درک‌شده، سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی پرستاران»، *نشریه پرستاری ایران*، د ۲۹، ش ۱۰۳، ص ۲۳-۱۳.

حاجلو، ن. (۱۳۹۱). «رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی»، *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافت نو در مدیریت آموزشی*، س ۳، ش ۳، ص ۱۸۴-۱۶۹.

حدادیان، ع. و محمدزاده، ز. (۱۳۹۳). «بررسی اثر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی با اثر واسط سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان گناباد»، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، س ۶، ش ۱۲، ص ۱۵۸-۱۳۵.

خشوعی، م. و بهرامی، م. (۱۳۹۳). «نقش توانمندی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان»، *مجله روان‌شناسی مدرسه*، د ۳، ش ۱، ص ۵۴-۳۷.

خمرنیا، م.؛ تورانی، س. و محمدی ر. (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی‌نژاد»، *مجله پزشکی هرمزگان*، د

بین‌گروهی و بین‌فردی و مشارکت اجتماعی و فرهنگی میان اعضای هیئت‌علمی، تدوین منشور سرمایه اجتماعی در دانشگاه برای افزایش ارتباطات کارکنان علمی و تعامل مثبت دانشگاه با مجموعه کارکنان و دانشجویان، تشویق و اعطای امتیاز بیشتر به فعالیت‌های مشترک پژوهشی مانند مقاله‌نویسی مشترک، تألیف کتاب به‌صورت گروهی، پایش و ارزیابی وضعیت سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی در جامعه دانشگاهی و در پیش گرفتن راهبردهای مبتنی بر ارتقای سرمایه اجتماعی دانشگاهی و پیشگیری از مسائل و مشکلات مرتبط، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و مهارتی عمومی و تخصصی برای ارتقای سرمایه روان‌شناختی آنان، استفاده از توانمندی‌های گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه برای تهیه کتابچه‌ها و بروشورهای کوچک کاربردی و قرارداد آن در اختیار اعضای هیئت‌علمی و دیگر بخش‌های دانشگاه با هدف ارتقای توانمندی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی.

## منابع

آتشی، س.؛ فتحی‌آذر، الف.؛ بیرامی، م. و هاشمی، ت. (۱۳۸۹). «بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در کارکنان پایور آجا»، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت نظامی*، ش ۳۹، ص ۲۲۴-۱۹۵.

ارقند، م.؛ اسماعیلی، م. و خداداده‌کاشی، ش. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان»، *فصلنامه مدیریت ورزشی*، د ۶، ش ۳، ص ۴۵۸-۴۴۳.

افتخاریان، ر.؛ کلدی، ع.؛ سام، ش.؛ صحاف، ر. و فدایی‌وطن، ر. (۱۳۹۵). «روایی و پایایی نسخه فارسی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی اونیکس در سالمندان»، *فصلنامه سالمندی*، د ۱۱، ش ۱، ص ۱۸۸-۱۷۲.

اکبری، م. (۱۳۹۳). *بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در شعب بانک سپه شهر تهران*،

- ۱۵، ش ۳، ص ۲۱۷-۲۰۹.
- رحیم‌نیا، ف. و امانی، م. (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی با تأکید بر نقش واسط سرمایه روان‌شناختی»، *دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد*، س ۲۱، ش ۱۱۲، ص ۹-۱.
- رحیم‌نیا، ف. و حسن‌زاده‌ژاله، ف. (۱۳۹۱). «تأثیر فرسودگی شغلی بر ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون»، *مجله علمی - پژوهشی مدیریت فردا*، س ۱۱، ش ۳۳، ص ۱۴۳-۱۲۹.
- رشیدی، م؛ تیموری، آ؛ ساعتچی، م؛ کامکاری، ک؛ موسوی‌هفتاد، س. و سلیمی، م. (۱۳۹۱). «بررسی میزان فرسودگی شغلی منابع انسانی و عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر آن؛ مطالعه موردی: شرکت ملی حفاری ایران»، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی صنعت نفت*، س ۳، ش ۱۱، ص ۸۳-۵۵.
- رفاهی، ع؛ عبادی، ع؛ هادیان‌مبارکه، ر. و جعفری، ر. (۱۳۹۲). «بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی در پرسنل انتظامی استان سیستان و بلوچستان»، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، د ۸، ش ۳، ص ۴۵۷-۴۴۳.
- زمینی، س؛ حسینی‌نسب، د؛ زمینی، س. و زارعی، پ. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز»، *سلامت کار ایران*، د ۸، ش ۱، ص ۴۰-۳۰.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۶). *روان‌شناسی بهره‌وری*، تهران: ویرایش سپهوندی، م؛ موحدی، ی؛ عزیزی، الف؛ لشنی، آ. و محمدزادگان، ر. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد»، *مجله آموزش پرستاری*، د ۳، ش ۱، ص ۵۰-۴۱.
- سیدجوادین، ر؛ و شهبازمرادی، س. (۱۳۸۵). «فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفار نفت جنوب»، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، د ۱، ش ۲، ص ۸۷-۶۳.
- سیماراصل، ن. (۱۳۸۷). «سرمایه روان‌شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی»، *ماهنامه تدبیر*، ش ۲۰۰، ص ۴۴-۴۸.
- شاکری‌نیا، الف. و محمدپور، م. (۱۳۸۹). «رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن»، *فصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، س ۱۴، ش ۲، ص ۱۶۹-۱۶۱.
- صاحب‌الزمانی، م؛ صفوی، م. و فراهانی، ح. (۱۳۸۸). «بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با حمایت‌های اجتماعی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های روان‌پزشکی شهر تهران»، *مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، د ۱۹، ش ۳، ص ۲۱۱-۲۰۶.
- صفری، ش. و گودرزی، ح. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد شهر»، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد گرمسار*، س ۳، ش ۳، ص ۱۰۱-۸۵.
- طبرسا، غ. و معینی‌کربکندی، م. (۱۳۹۳). «رابطه ابعاد هوش معنوی با کاهش فرسودگی شغلی»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، د ۴، ش ۴، ص ۱۳۵-۱۰۹.
- عاشوری، ج. (۱۳۹۵). «پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران براساس سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی»، *مجله علمی پژوهان*، د ۱۵، ش ۱۳، ص ۱۹-۲.
- گل‌محمدیان، م. و سجادی، س. (۱۳۹۵). «نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی»، *روان‌شناسی افراد استثنایی*، د ۶، ش ۲۴، ص ۱۳۳-۱۰۹.
- محمدی، ش. (۱۳۸۵). «فرسودگی شغلی و سلامت

- Kim, M. Y. Lee, J. Y. & Kim, J. (2009) "Relationships among Burnout, Social Support and Negative Mood Regulation Expectancies of Elementary School Teachers in Korea." *Asia Pacific Education Review*, 10: 475-482.
- Lambert, E. G. Hogan, Nancy, L. Cheeseman, D. Kelly, J. Sh. & Khondaker, M. I. (2012) "Is the Job Burning Me Out? An Exploratory Test of the Job Characteristics Model on the Emotional Burnout of Prison Staff." *The Prison Journal*, 92 (1): 3-23.
- Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007) "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction." *Personnel Psychology*, 60 (3): 541-572.
- Maslach, C. (2001) "What Have we Learned about Burnout and Health?" *Psychology & Health*, 16 (5): 607-612.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout." *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Ojedokun, O. & Idemudia, E. S. (2014) "Burnout among Paramilitary Personnel in Nigeria: A Perspective from Conservation of Resources Theory." *South African Journal of Psychology*, 44 (1): 106-117.
- Ronen, S. & Mikulincer, M. (2009) "Attachment Orientations and Job Burnout: The Mediating Roles of Team Cohesion and Organizational Fairness." *Journal of Social and Personal Relationships*, 26 (4): 549-567.
- San Juan, S. P. (1998) "Team Building: A Leadership Strategy." *Journal of Philipp Dent Association*, 50 (1): 49-55.
- Singh, V. & Singh, M. (2018) "A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance." *IIMB Management Review*, 30: 305-315.
- Singh, P. Suar. D. & Leiter Michael, P. (2012) "Antecedents, Work-Related Consequences, and Buffers of Job Burnout among Indian Software Developers." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19 (1): 83-104.
- Sussman, L. & Deep, S. (1989) *The Communication Experience in Human Relations*. Cincinnati Ohio: South-western Publishing Co.
- Yener, M. & Coskun, O. (2013) "Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout." *Social and Behavioral Sciences*, 99: 869-876.
- روان‌شناختی در دبیران»، فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، س ۳، ش ۹، ص ۲۳-۱۵.
- منافزاده، الف. (۱۳۹۴). «فرسودگی شغلی، علل و راهکارهای مقابله با آن»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ش ۱۸۷، ص ۵۴-۴۵.
- نظامی، ع. و گیوریان، ح. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران»، فصلنامه ابن‌سینا، د ۱۸، ش ۴۴، ص ۵۱-۱.
- وزیری، م. و شیرزادی‌اصفهانی، ه. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه جو سازمانی با شادمانی و سرزندگی در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه الزهرا (س)»، اندیشه‌های نوین تربیتی، د ۶، ش ۲، ص ۱۹۰-۱۷۳.
- Adil, M. Sh. & Baig, M.C. (2018) "Impact of Job Demands-Resources Model on Burnout and Employee's Well-Being: Evidence from the Pharmaceutical, Organizations of Karachi." *IIMB Management Review*, 30: 119-133.
- Boyas, J. & Wind, L. H. (2010) "Employment-Based Social Capital, Job Stress and Employee Burnout: A Public Child Welfare Employee Structural Model." *Children and Youth Services Review*, 32: 380-388.
- Boyas, J. Wind, L. H. & Kang, S. Y. (2012) "Exploring the Relationship between Employment-Based Social Capital, Job Stress, Burnout and Intent to Leave among Child Protection Workers: An Age-Based Path Analysis Model." *Children and Youth Services Review*, 34 (1): 50-62.
- Clemente, M. Reig-Botella, A. & Coloma, R. (2015) "The Occupational Health of Correctional Officers in Peru: The Impact of Length of Work Experience." *The Prison Journal*, 95 (2): 244-263.
- Coromina Soler, L. (2006) *Social Networks and Performance in Knowledge Creation*. Dissertation, Department of Economics, Doctoral Thesis, University of Girona.
- Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2011) "Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction and Life Satisfaction among Social Workers in Spain: A Structural Equation Model." *International Social Work*, 56 (2): 228-246.
- Jayarathna, S. M. D. Y. (2017) "A Conceptual Model of Job Burnout and Work Social Support." *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12 (01): 1-16.