

بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی

صغری امیری^۱، حامد رضازاده*^۲، ضرغام یوسفی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۰۴

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام این مطالعه، بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی بود.

روش شناسی پژوهش: تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت و هدف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی (۱۳۳ نفر) و با استفاده از جدول مورگان-کرجسی، ۹۹ نفر از کارکنان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد و روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بود. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۸۸)، سرمایه اجتماعی عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۴) و فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۲) برای گردآوری اطلاعات آماری استفاده شده است. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید گردید و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین ۳۰ نفر از کارکنان به وسیله محاسبه آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۷۳، ۰/۸۴۶ و ۰/۸۳۴ تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داده بین کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری داشته است.

نتیجه‌گیری: سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی، فرسودگی شغلی.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۲ * گروه فیزیک، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

ha.rezazadeh@iau.ac.ir

^۳ گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

مقدمه

فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل مرتبط با تجربه کارکنان شناخته می شود زیرا می تواند عواقب جدی برای عملکرد و رفاه کارکنان داشته باشد. در حالی که مفهوم سازی‌های مختلفی از این فرآیند در طول زمان ایجاد شده است، در ۳۰ سال گذشته محققان در اطراف مفهوم فرسودگی شغلی متحد شده‌اند. مفهوم فرسودگی شغلی را می توان به عنوان یک سندرم روانشناختی تعریف کرد که شامل عوامل استرس زای متعدد، عاطفی و بین فردی است که فرد می تواند آن ها را تجربه کند و منجر به پاسخ های منفی به خود، وظایف، همکاران، مشتریان و سازمان می شود (روبیو و همکاران، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی به عنوان حالتی از ناراحتی مزمن روانی و جسمی است که در اثر استرس زیاد و طولانی ایجاد می شود. می توان آن را به عنوان سندرمی توصیف کرد که در آن خستگی عاطفی رخ می دهد، جدایی رخ می دهد و ممکن است در دستاوردهای فردی و شغلی کاهش یابد. دو بعد فرسودگی شغلی شناسایی شده است: خستگی عاطفی و عدم درگیری. جنبه احساسی-فرسودگی توسط سینوال و همکاران (۲۰۱۹) به عنوان کاهش انرژی عاطفی تعریف شده است. این کمبود انرژی می تواند منجر به ناامیدی و استرس داخلی فزاینده شود زیرا کارکنان احساس می کنند دیگر نمی توانند سطح قبلی تولید کار خود را حفظ کنند. جنبه عدم درگیری به غیبت، بی انگیزگی، دوری از وظایف و اهداف کاری و نگرش منفی نسبت به شغل اشاره دارد (مندز و میگوآل، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی کارکنان با عوامل متعددی از جمله کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی در رابطه می باشد.

کیفیت زندگی کاری کارکنان در بخش های مختلف می تواند به روش های چند بعدی تحت تأثیر قرار گیرد. عوامل متعدد منحصر به فرد برای هر بخش و چالش های مشترک در بین صنایع به پیچیدگی این تأثیر کمک می کند. کیفیت زندگی کاری شامل ابعاد مختلفی است که برای ارزیابی و اندازه گیری استفاده می شود، از جمله محیط کار، فرهنگ و جو سازمانی، روابط و همکاری، آموزش، پاداش های جبرانی، امکانات، رضایت شغلی، امنیت شغلی، استقلال کار و منابع. سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان می تواند بر اثربخشی و عملکرد سازمان تأثیر بگذارد. کارکنان راضی با کیفیت زندگی کاری بالا می توانند سازمان خود را موفق کنند. از جمله مزایای کیفیت زندگی کاری می توان به ارتقای کیفیت فرهنگ کاری و تجربه کارکنان، ارضای نیازهای مراجعین و دستیابی به اهداف کلی سازمان اشاره کرد. فقدان کیفیت زندگی کاری، با سطوح بالاتر استرس شغلی مرتبط با کار، اضطراب و فرسودگی شغلی مرتبط است که منجر به عملکرد شغلی پایین تر و هزینه های قابل توجهی برای سازمان ها می شود (آیالو و همکاران، ۲۰۲۴).

سرمایه اجتماعی به طور گسترده ای به عنوان یک مؤلفه حیاتی از تعاملات اجتماعی بین افراد، شبکه ها و جوامع پذیرفته شده است. تحقیقات گسترده تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی و نتایج سلامت فردی را برجسته کرده است. مطالعات قبلی شواهدی از اثرات سودمند سرمایه اجتماعی

بر کیفیت کلی زندگی و کیفیت زندگی مرتبط با کار نشان داده است. تحقیقات متعدد همچنین نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی کار ممکن است به‌عنوان یک عامل محافظتی عمل کند و تأثیر مخرب استرس بر رضایت کلی از زندگی را کاهش دهد. این بیشتر از این مفهوم حمایت می‌کند که زمینه روانی اجتماعی در قالب سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی بر رضایت از زندگی فردی و کیفیت کلی محیط کار تأثیر می‌گذارد (رشید و امین، ۲۰۲۴).

امروزه فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است. فرسودگی شغلی نوعاً با واکنش‌های ناهنجار در برابر تعارض، ناکامی و فشارهای شغلی شروع می‌شود و سرانجام این واکنش شدید می‌شود و کارکرد شخص را مختل می‌سازد. به همین دلیل بیماری‌های روانی و جسمانی ایجاد می‌کند، به ویژه در مشاغلی که دارای فشار و کار بیشتر و مسئولیت‌های زیادند. زمانی که شخص به مدت طولانی در معرض فشار روانی قرار می‌گیرد، دچار فرسودگی شغلی می‌شود (طولابی و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه با رقابت شدید شغلی، روابط متشنج بین فردی، الزامات فنی بالاتر و سطوح شدت کار، بروز فرسودگی شغلی نگرانی‌های گسترده‌ای را در جامعه علمی برانگیخته است (لین و همکاران، ۲۰۲۳). عامل فرسودگی شغلی در بین کارکنان است که بر اساس نوع شغل و فعالیت می‌تواند تأثیر زیادی در میزان بازدهی افراد داشته باشد. فرسودگی شغلی کارکنان در بخش‌های مختلف کشور محسوس می‌باشد و بررسی عوامل موثر بر آن و همچنین تأثیری که فرسودگی شغلی بر نتایج شغلی می‌تواند داشته باشد دارای آثار مهمی در رسیدن یا نرسیدن به اهداف می‌باشد. هدف از انجام این مطالعه، بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی می‌باشد و مسئله اصلی تحقیق به شکل ذیل مطرح می‌شود که آیا سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و به روش همبستگی است و بصورت پیمایشی اجرا شد و به لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در مطالعه حاضر، کلیه کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی می‌باشد. بنابر اطلاعات موجود تعداد کل جامعه آماری در این تحقیق ۱۳۳ نفر می‌باشند. با استفاده از جدول مورگان-کرجسی، تعداد نمونه آماری حدود ۹۹ نفر در نظر گرفته می‌شود. روش نمونه‌گیری، تصادفی به صورت طبقه‌ای بوده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در روش کتابخانه‌ای برای بررسی ادبیات تحقیق از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات و مقالات خارجی و داخلی و پایگاه‌های علمی مختلف بر روی شبکه اینترنت استفاده شده است که اسامی آن‌ها در قسمت منابع داخلی و خارجی این رساله ذکر گردیده است و در روش میدانی

برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از جامعه آماری و نمونه از پرسشنامه استفاده شده است. در این تحقیق جهت جمع‌آوری داده‌ها از جامعه آماری و نمونه، سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۸۸) مشتمل بر ۳۲ سؤال استفاده شده که شامل هشت بُعد: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری می‌باشد. پرسشنامه‌ی سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۴) مبتنی بر ۶ بُعد اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی درک و احترام متقابل، همبازی و مشارکت داوطلبانه و هویت جمعی می‌باشد که توسط ۳۱ سؤال مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه توسط مسلش (۱۹۸۲) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه و سه خرده مولفه است که شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی می‌باشد. با توجه به استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها و از آن‌جا که بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق حاضر همبستگی نسبتاً خوبی وجود دارد، و روایی سازه این پرسش‌نامه قبلاً توسط پژوهش‌گران مختلف به‌طور مکرر تأیید شده است، جهت تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری و این که ابزار مورد استفاده تا چه حد خصیصه‌های مورد نظر در تحقیق حاضر (متغیرهای موجود در مدل) را می‌سنجد، از روایی محتوایی استفاده می‌کنیم. از آن‌جا که پرسش‌نامه مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به‌طور مکرر مورد استفاده قرار گرفته است و طبق قضاوت اساتید، سؤالات تشکیل دهنده ابزار دقیقاً متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه‌گیری می‌کند، پس می‌توان با اطمینان خاطر نسبتاً بالایی، روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تأیید قرار داد. نتایج نشان داد، ضریب آلفای محاسباتی برای همه ابزارهای تحقیق بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد و می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار می‌باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم افزار «اس. پی. اس. اس» و ایموس استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. در تحلیل توصیفی از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی، میانگین، واریانس، انحراف معیار، فراوانی، درصد، حداقل و حداکثر نمره و نمودارها و پراکندگی با استفاده از نرم افزارهای آمار توصیفی و در تحلیل استنباطی برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون‌های استنباطی همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱، آزمون کولموگروف-اسمیرنف را به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، آماره‌های به دست آمده برای بررسی نرمال بودن در هر سه متغیر از لحاظ آماری غیر معنادار می‌باشد ($P > 0.05$). از این رو می‌توان گفت که فرض نرمال بودن متغیرهای کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی رعایت شده است.

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق			
متغیرها	آماره	درجه آزادی	معناداری
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۸۳	۹۹	۰/۱۰۷
سرمایه اجتماعی	۰/۰۷۱	۹۹	۰/۰۸۸
فرسودگی شغلی	۰/۰۸۲	۹۹	۰/۱۱۷

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲، ضریب همبستگی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن را با فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($r = -0.641$; $P < 0.01$). همچنین همبستگی بین پرداخت منصفانه و کافی با فرسودگی شغلی ($r = -0.484$; $P < 0.01$)، محیط کاری ایمن و بهداشتی با فرسودگی شغلی ($P < 0.01$)؛ $r = -0.578$ ، تو سعه قابلیت‌های انسانی با فرسودگی شغلی ($r = -0.325$; $P < 0.01$)، فرصت رشد و امنیت مداوم با فرسودگی شغلی ($r = -0.493$; $P < 0.01$)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی با فرسودگی شغلی ($r = -0.682$; $P < 0.01$)، قانون‌گرایی با فرسودگی شغلی ($r = -0.712$; $P < 0.01$)، فضای کلی زندگی با فرسودگی شغلی ($r = -0.637$; $P < 0.01$) و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با فرسودگی شغلی ($r = -0.619$; $P < 0.01$) به دست آمده است. با توجه به این یافته می‌توان گفت که با افزایش کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس. لذا؛ فرضیه فرعی اول مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۲- همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی

متغیرها	فرسودگی شغلی	معناداری
کیفیت زندگی کاری	$-0/641^{**}$	$0/001$
پرداخت منصفانه و کافی	$-0/484^{**}$	$0/001$
محیط کاری ایمن و بهداشتی	$-0/578^{**}$	$0/001$
توسعه قابلیت‌های انسانی	$-0/325^{**}$	$0/001$
فرصت رشد و امنیت مداوم	$-0/493^{**}$	$0/001$
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	$-0/682^{**}$	$0/001$
قانون‌گرایی	$-0/712^{**}$	$0/001$
فضای کلی زندگی	$-0/637^{**}$	$0/001$
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	$-0/619^{**}$	$0/001$

فر ضیه دوم: بین سرمایه اجتماعی و فر سودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳، ضریب همبستگی متغیرهای سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن را با فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($r = -0/50$; $P < 0/01$). همچنین همبستگی مؤلفه‌های اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک با فرسودگی شغلی ($r = -0/419$; $P < 0/01$)، تعاون و همکاری متقابل با فرسودگی شغلی ($r = -0/419$; $P < 0/01$)، انسجام و همبستگی جمعی با فرسودگی شغلی ($r = -0/489$; $P < 0/01$)، همدلی و درک و احترام متقابل با فرسودگی شغلی ($r = -0/571$; $P < 0/01$)، همیاری و مشارکت داوطلبانه با فرسودگی شغلی ($r = -0/473$; $P < 0/01$) و هویت جمعی با فرسودگی شغلی ($r = -0/465$; $P < 0/01$) به دست آمده است. با توجه به این یافته می‌توان گفت که با افزایش سرمایه اجتماعی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس. لذا؛ فرضیه فرعی دوم مورد پذیرش قرار گرفت.

جدول ۴- همبستگی بین سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی

متغیرها	فرسودگی شغلی	معناداری
سرمایه اجتماعی	$-0/501^{**}$	$0/001$
اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	$-0/419^{**}$	$0/001$
تعاون و همکاری متقابل	$-0/671^{**}$	$0/001$
انسجام و همبستگی جمعی	$-0/489^{**}$	$0/001$
همدلی درک و احترام متقابل	$-0/571^{**}$	$0/001$
همیاری و مشارکت داوطلبانه	$-0/473^{**}$	$0/001$
هویت جمعی	$-0/465^{**}$	$0/001$

فرضیه سوم: بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

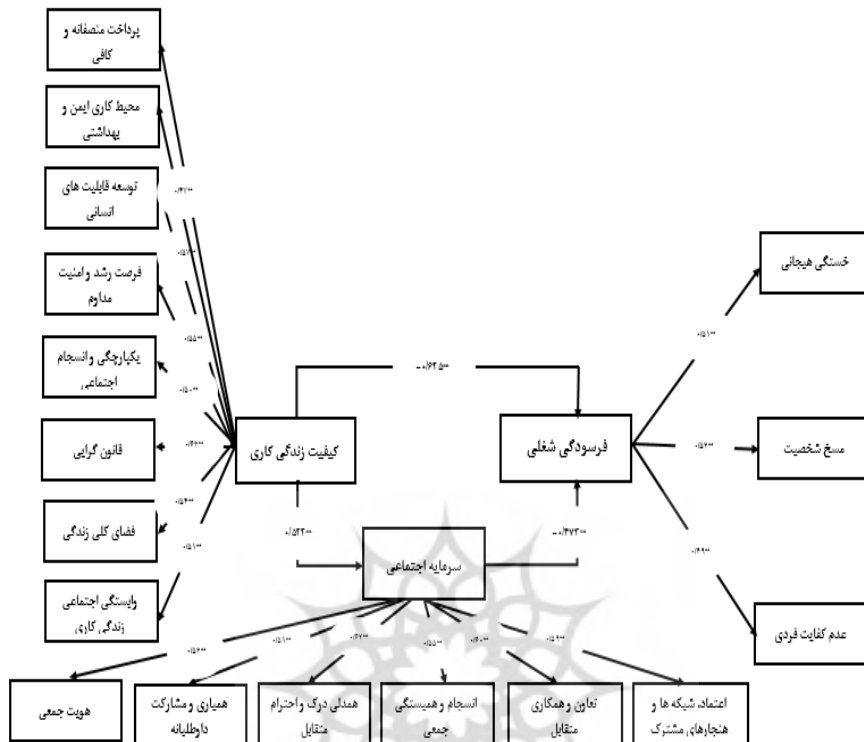
جدول ۵، ضریب همبستگی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن را با سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($r=0/561$; $P<0/01$). همچنین همبستگی بین پرداخت منصفانه و کافی با سرمایه اجتماعی ($r=0/583$; $P<0/01$)، محیط کاری ایمن و بهداشتی با سرمایه اجتماعی ($P<0/01$ ؛ $r=0/552$)، توسعه قابلیت‌های انسانی با فرسودگی شغلی ($r=0/549$; $P<0/01$)، فرصت رشد و امنیت مداوم با سرمایه اجتماعی ($r=0/574$; $P<0/01$)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی با سرمایه اجتماعی ($r=0/603$; $P<0/01$)، قانون‌گرایی با سرمایه اجتماعی ($r=0/576$; $P<0/01$)، فضای کلی زندگی با سرمایه اجتماعی ($r=0/527$; $P<0/01$) و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با سرمایه اجتماعی ($r=0/559$; $P<0/01$) به دست آمده است. با توجه به این یافته می‌توان گفت که با افزایش کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد و بالعکس. لذا؛ فرضیه فرعی سوم مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۶- همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی

متغیرها	سرمایه اجتماعی	معناداری
کیفیت زندگی کاری	$0/561^{**}$	$0/001$
پرداخت منصفانه و کافی	$0/583^{**}$	$0/001$
محیط کاری ایمن و بهداشتی	$0/552^{**}$	$0/001$
توسعه قابلیت‌های انسانی	$0/549^{**}$	$0/001$
فرصت رشد و امنیت مداوم	$0/574^{**}$	$0/001$
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	$0/603^{**}$	$0/001$
قانون‌گرایی	$0/576^{**}$	$0/001$
فضای کلی زندگی	$0/527^{**}$	$0/001$
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	$0/559^{**}$	$0/001$

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos استفاده شد.



شکل ۱- مدل آزمون شده براساس ضرایب مسیر استاندارد

شکل ۱، مدل نهایی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی از طریق سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش برازش دارد یا خیر. متخصصان شاخص‌های را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است.

جدول ۷- شاخص های برازش مدل رابطه بین سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی از طریق کیفیت زندگی کاری

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار شاخص
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۷۶
TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۷۱
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۷۲
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۵
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۴۷
CMIN/DF	کای اسکور بهنجار شده	۱/۱۹۴

همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، شاخص کای اسکور بهنجار (CMIN/df) برابر با ۱/۱۹۴ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۵ می باشد. شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با ۰/۹۷۱ می باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۷۶ می باشد و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۷۲ می باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۴۷ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

جدول ۸- نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	اثر مستقیم	انحراف معیار	آماره t	معناداری	اثر غیرمستقیم
سرمایه اجتماعی به فرسودگی شغلی	-۰/۴۷۳	۰/۱۷۷	-۳/۸۵۳	۰/۰۰۱	-
کیفیت زندگی کاری به فرسودگی شغلی	-۰/۶۲۵	۰/۱۸۶	-۳/۳۳۷	۰/۰۰۱	-
کیفیت زندگی کاری به سرمایه اجتماعی	۰/۵۲۲	۰/۱۴۸	۳/۶۹۵	۰/۰۰۱	-
کیفیت زندگی کاری به فرسودگی شغلی از طریق سرمایه اجتماعی	-	-	-	-	۰/۲۴۷

جدول ۸، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدلی نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر کیفیت زندگی کاری به فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۲۵- می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی به میزان ۰/۶۲۵ کاهش می کند. ضریب مسیر سرمایه اجتماعی به فرسودگی شغلی برابر ۰/۴۷۳- می باشد و این نشان

می‌دهد که سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۴۷۳ بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. ضریب مسیر کیفیت زندگی کاری به سرمایه اجتماعی برابر ۰/۵۲۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری به میزان ۰/۵۲۲ بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و غیرمعداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود سرمایه اجتماعی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی نقش میانجی (۰/۲۴۷) معداری ایفا می‌کند. این نتیجه، تاییدی بر فرضیه اصلی تحقیق می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج فرضیه اول می‌توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معداری وجود دارد. کیفیت پایین زندگی کاری با افزایش فرسودگی شغلی و بالعکس، رابطه معکوس دارد. فرسودگی شغلی پیامد استرس شغلی است و با کاهش کارایی، تغییرات رفتاری و مشکلات جسمانی و روانی همراه است. افزایش کیفیت زندگی کاری می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی، افزایش رضایت شغلی و در نهایت بهبود عملکرد کارکنان منجر شود. زمانی که کارکنان از کیفیت پایین زندگی کاری رنج می‌برند، احتمال بروز فرسودگی شغلی در آن‌ها بیشتر می‌شود. محیط کار نامطلوب و ناکافی می‌تواند باعث استرس و فشار مضاعف بر کارکنان شود. در حوزه آموزش، فرسودگی شغلی در کارکنان به طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها اثر می‌گذارد. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان با ارائه حمایت‌های لازم و ایجاد محیط کاری مناسب، می‌تواند به کاهش فرسودگی و افزایش توانایی آن‌ها در ارائه خدمات علمی-آموزشی موثر کمک کند. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله مریخ و همکاران (۱۴۰۲)، فدائی کیوانی و همکاران (۱۴۰۲) و زاهدنژاد و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت داشته است.

با توجه به نتایج فرضیه دوم می‌توان گفت که بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه معداری وجود دارد. سرمایه اجتماعی (حمایت همکاران و مدیران، روابط مثبت، اعتماد و همکاری) به طور کلی با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس دارد؛ یعنی هر چه سرمایه اجتماعی بیشتر باشد، فرسودگی شغلی کمتر است، زیرا حمایت‌های اجتماعی مانع از بروز فرسودگی شغلی می‌شود و به کارکنان کمک می‌کند تا با استرس‌های شغلی مقابله کنند. سرمایه اجتماعی، شامل شبکه‌ای از روابط حمایتی در محیط کار، به کارکنان احساس ارزشمندی، حمایت و تعلق می‌دهد. حمایت‌های اجتماعی از مدیران، سرپرستان و همکاران، کارکنان را در برابر فشارهای شغلی محافظت کرده و به آن‌ها کمک می‌کند تا با چالش‌های کاری کنار بیایند. داشتن سرمایه اجتماعی قوی به کارکنان کمک می‌کند تا تاب‌آوری بیشتری در برابر سختی‌های شغل خود داشته باشند و در نهایت، فرسودگی شغلی در آن‌ها کاهش یابد. بنابراین، سرمایه اجتماعی نه تنها یک عامل مثبت در محیط کار محسوب می‌شود، بلکه یک سپر

محافظ در برابر فرسودگی شغلی برای کارکنان است. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله وارث و همکاران (۱۴۰۲) همخوانی و مطابقت داشته است.

با توجه به نتایج فرضیه سوم می‌توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه‌ای مثبت و دوطرفه وجود دارد؛ به این صورت که افزایش سرمایه اجتماعی (مانند اعتماد، همکاری و روابط قوی) می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت کارکنان شود، و از سوی دیگر، محیط کاری با کیفیت بالاتر، زمینه را برای تقویت سرمایه اجتماعی فراهم می‌کند. زمانی که سازمان به رفاه کارکنان اهمیت می‌دهد، امکانات و فرصت‌هایی را برای تعاملات مثبت و سازنده فراهم می‌کند. این تعاملات به ساختن روابط قوی و اعتماد متقابل کمک می‌کند. محیط کاری که در آن کیفیت زندگی کاری مورد توجه است، معمولاً فرهنگی مبتنی بر احترام، حمایت و همدلی را ترویج می‌دهد. این فرهنگ، زمینه را برای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی قوی‌تر فراهم می‌کند. کارکنان راضی‌تر و با کیفیت زندگی کاری بهتر، تمایل بیشتری به همکاری در فعالیت‌های تیمی، به اشتراک‌گذاری دانش و کمک به همکاران خود دارند، که این رفتارها به تقویت سرمایه اجتماعی کمک می‌کند. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله رشید و امین (۲۰۲۴) همخوانی و مطابقت داشته است.

نتایج فرضیه اصلی نشان داد که سرمایه اجتماعی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی نقش میانجی معناداری ایفا می‌کند. کیفیت بالای زندگی کاری می‌تواند فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش دهد، در حالی که سرمایه اجتماعی قوی در سازمان می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. کیفیت زندگی کاری به معنای توجه به نیازهای کارکنان و افزایش شان و منزلت آن‌هاست؛ سرمایه اجتماعی نیز به شبکه‌های ارتباطی و اعتماد میان افراد اشاره دارد. سرمایه اجتماعی با تقویت کیفیت زندگی کاری، به طور غیرمستقیم به کاهش فرسودگی شغلی کمک می‌کند. به عبارت دیگر، یک محیط کار با سرمایه اجتماعی بالا، بستر مناسبی برای تحقق کیفیت بالای زندگی کاری است که خود، عامل مهمی در کاهش فرسودگی شغلی محسوب می‌شود.

منابع فارسی

ستوده قربانی سحر، سوری حمید. ارتباط بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی در کارکنان حوزه سلامت: نتایج اولیه کوهورت سلامت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*. ۱۳۹۹؛ ۳۰ (۱۹۲): ۸۷-۹۶.

طولابی، زینب؛ پورا شرف، یا سان الله؛ عبا سپور، حیدر (۱۳۹۷)، فراتحلیل مطالعات فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی ایران (مطالعه موردی: مدارس ایران)، *تعلیم و تربیت*، دوره ۳۴، شماره ۱۳۵.

فدائی کیوانی، رضا و فرزانه زیده سرایی، آسیه، ۱۴۰۲، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد کاری با تبیین نقش میانجی فرسودگی شغلی و هویت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان انتقال خون استان گیلان)، *نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، دوره ۸، شماره ۲.

مریخ، فائزه و یارمحمدزاده، پیمان و قاسم زاده، ابوالفضل، ۱۴۰۲، مدلیابی روابط بین وضعیت اجتماعی - اقتصادی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تبریز، هشتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران.

وارث، مهدی وبرزگر، فاطمه و نوذری، معصومه، ۱۴۰۲، پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی معلمان ابتدایی ناحیه سه شهر شیراز، هفتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در حوزه مشاوره، علوم تربیتی و روانشناسی ایران.

منابع انگلیسی

- ALhaddab, Taghreed Hamad and ALmekhlafy, Abdulmalik Taher Dr (2020) "Effect of Quality of Work Life on Job Burnout: A Field Study on a Sample of Female Administrative Employees in the General Department of Education in Riyadh, *Arab Journal of Administration* :Vol. 40 : No. 3 , Article 13.
- Ayalew AF, Ma W, Tamir W and Mitiku K (2024) Quality of work life and associated factors among health professionals working at private and government health institutions in Awi zone, Amhara regional state, Ethiopia, 2022: a comparative cross-sectional study. *Front. Public Health*. 12:1377145. doi: 10.3389/fpubh.2024.1377145
- Derakhshan, A., Fathi, J., Pawlak, M., and Kruk, M. (2022b). Classroom social climate, growth language mindset, and student engagement: the mediating role of boredom in learning English as a foreign language. *J. Multiling. Multicult. Dev.* 43, 1–19.
- Lin X, Ma X, Yi X, Qu C and Li F (2023) Effects of environmental and genetic interactions on job burnout in coal miners: interactions

- between occupational stress, coping styles, and NR3C2 gene polymorphisms. *Front. Public Health* 11:1237843.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.
- Mendes, B., & Miguel, I. (2024). Age and Burnout: The Mediating Role of Emotion-Regulation Strategies. *Social Sciences*, 13(5), 274.
- Rashid, I. and Amin, F. (2024), "Mediating role of quality of work life between work-related social capital and life satisfaction among health professionals, *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, Vol. 42 No. 4, pp. 1700-1715.
- Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E. M., Rodríguez-López, A. M., & Wang, W. (2024). Burnout among Retail Workers in Spain: The Role of Gender, Personality and Psychosocial Risk Factors. *Social Sciences*, 13(5), 264.
- Zahednezhad H, Zareiyan A, Zargar Balaye Jame S. Relationship between quality of work-life, resilience and burnout among nursing professionals during COVID-19 pandemic in Iran: A cross-sectional study. *Belitung Nurs J*. 2021 Dec 6;7(6):508-515.

study was to investigate the mediating role of social capital on the relationship between quality of work life and burnout of employees of higher education centers in Momsani city

^۱Soghra Amiri, ^{۲*}Hamed Rezazadeh, ^۳Zargham Yousefi

Abstract

Introduction and goal: The purpose of this study was to investigate the mediating role of social capital on the relationship between quality of work life and burnout of employees of higher education centers in Momsani city.

Research methodology: The present study was applied in terms of nature and purpose and descriptive-correlation research in terms of data collection method. The statistical population in this study was all employees of higher education centers in Momsani city (133 people) and using the Morgan-Krejci table, 99 employees were considered as samples and the sampling method was stratified random. In this study, Walton's (1988) standard questionnaires for quality of work life, Abdul-Malaki et al.'s social capital (2015) and Maslash's (1982) job burnout were used to collect statistical information. The content validity of all three questionnaires was confirmed by experts and its reliability was determined after a pilot study among 30 employees by calculating Cronbach's alpha for the three questionnaires as 0.846, 0.873 and 0.834, respectively. Pearson correlation tests and path analysis were used to analyze the data.

Findings: The results of the Pearson correlation test showed that there was a significant relationship between quality of work life, social capital, and job burnout.

Conclusion: The results of the path analysis test showed that social capital has a mediating role in the relationship between quality of work life and job burnout of employees of higher education centers in Momsani County.

Keywords: Quality of work life, social capital, job burnout.

¹ Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran.

² Department of Physics, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran. (Corresponding author). Email: ha.rezazadeh@iau.ac.ir

³ Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran.