

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۰۲/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۲۹

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

عاطفه اسفندیاری مقدم^۱، دکتر محمدملک زاده^{۲*}، دکتر شیرعلی خرامینی^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت صورت پذیرفت.

روش: پژوهش حاضر جز تحقیقات توصیفی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت (آیکو) در سه ماهه بهار سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۵۰۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری در دسترس ۵۰۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سیاهه فرسودگی شغلی مسلاچ (MBI) مسلاچ، جکسون، لیتر، اسجافلی و اسجواب (۱۹۸۶)، پرسشنامه تعارض کار-خانواده (WFCQ) کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) و مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده (MSPSS) زیمت، داهلم، زیمت و فارلی (۱۹۸۸) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری با نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۸ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود تعارض کار-خانواده ($\beta = ۰/۵۹$ و $\text{sig} = ۰/۰۰۱$) بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. در نهایت حمایت اجتماعی ادراک شده ($\beta = -۰/۱۹$ و $p < ۰/۰۵$) دارای اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی بود و توانست در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی نقش میانجی معنادار ایفا کند. همچنین مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود ($\text{RMSEA} = ۰/۱۸$ و $p < ۰/۰۵$) و ۵۲ درصد فرسودگی شغلی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به نقش میانجی معنادار حمایت اجتماعی ادراک شده، می‌توان با به کارگیری مداخلات خانواده محور از بروز فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری پیشگیری کرد.

کلمات کلیدی: اقماری، تعارض کار-خانواده، حمایت اجتماعی ادراک شده، فرسودگی شغلی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه روانشناسی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران.

mzh541@yahoo.com


<https://orcid.org/0000-0002-0451-0097>

۳. دانشیار، گروه روانشناسی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Modeling the Mediating Role of Perceived Social Support in Relationship between Work-Family Conflict with Job Burnout in Satellite Employees of the Oil Industry Start-Up and Exploitation Company

Atefeh Esfandiari Moghadam, (Ph.D student)¹, Mohammad Malekzadeh, (Ph.D)^{2*} 
& Shirali Kharamin, (Ph.D)³

Abstract

Objective: The aim of this study was modeling of the mediating role of perceived social support in relationship between work-family conflict with job burnout in satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company.

Method: The current research was a descriptive research and structural equations type. The statistical population of the satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company (OICO) in the spring of 2023 was 4500 people. 500 people were selected based on Cochran formula and with convenience sampling. To collect data Maslach burnout inventory (MBI) of Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli & Schwab (1986), work-family conflict questionnaire (WFCQ) of Carlson, Kacmar & Williams (2000) and multidimensional perceived social support scale (MSPSS) of Zimet, Dahlem, Zimet & Farley (1988) were used. Data were analyzed using structural equations with SPSS version 28 and AMOS software.

Findings: The findings of this research indicated that the work-family conflict ($p < 0.05$, $\beta = .59$) has a significant direct effect on job burnout. Finally, perceived social support ($p < 0.05$, $\beta = -.19$) has a significant direct effect on job burnout and was able significant mediating role in the relationship between work-family conflict and job burnout. Also, proposed model had an acceptable fitness to the data (RMSEA=0/018 $p < 0/05$) and analyses also revealed that %52 of variance of job burnout was explained.

Conclusion: It can be concluded that due to the significant mediating role of perceived social support, it is possible to prevent burnout in satellite employees by using family-oriented interventions.

Keywords: Job Burnout, Perceived Social Support, Satellite, Work-Family Conflict.

1. PhD student, Department of Psychology and Educational Sciences, Yasuj, Branch, Islamic Azad University, Yasooj, Iran.

2. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Psychology, Social Determinant of Health Research Center, Faculty of Medicine, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran.
mzh541@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-0451-0097>

3. Associate Professor, Department of Psychology, Social Determinant of Health Research Center, Faculty of Medicine, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

برنامه کار اقماری معمولاً بر اساس ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است (صادقی، دادرس و اسدپور، ۱۳۹۹). در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت بخش قابل توجهی از نیروی انسانی به صورت نوبتکاری اقماری مشغول به کار هستند و این اقماری بودن^۱ کار این کارکنان می‌تواند نقش مهمی در فرسودگی شغلی^۲ آنان داشته باشد (سردارزاده، ژبان‌باقری و فراهانی مشهدی، ۱۳۹۵؛ چغادکی، آقابخشی و قبیتی، ۱۳۹۱). به عبارتی دیگر در مشاغل اقماری، فرسودگی شغلی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که امروزه بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته است (صادقی، دادرس و اسدپور، ۱۳۹۹). بر اساس نظریه الزامات شغلی و منابع^۳ فرسودگی شغلی به عنوان یک پاسخ طولانی مدت به استرس‌های مزمن عاطفی و بین فردی در کار تعریف می‌شود و با احساس خستگی هیجانی^۴، گسست از خویشتن^۵ و نقصان تحقق شخصی^۶ بیان می‌شود (اوبسچونکا، پاوز، کائوتونن، کیبلر، سالملا-آرو و وینسنت، ۲۰۲۳).

در یازدهمین ویرایش طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها^۸ (ICD-11) خستگی هیجانی به کارمندی اطلاق می‌شود که به دلیل کار خدمات انسانی احساس می‌کند بیش از حد هیجانی و فرسوده شده است (نونیس، فرائو، آگوس، اوربان و کورتسی^۹، ۲۰۲۳). خستگی هیجانی بیشتری در بین افرادی که سطوح بالاتر فرسودگی شغلی دارند مشاهده می‌شود (هان، لی، هور و لی^{۱۰}، ۲۰۲۳). نقصان تحقق شخصی به کارمندی اطلاق می‌شود که در هنگام درگیر شدن در کار خدمات انسانی احساس موفقیت و شایستگی نمی‌کند (دلگادو، دلگادو، بتانکورد، بتانکورد و هاریس^{۱۱}، ۲۰۲۳؛ پراتیوی، هرتیانیتا و واهییونینگسی^{۱۲}، ۲۰۲۳). گسست از خویشتن به کارمندی اطلاق می‌شود که هنگام ارائه خدمات انسانی به گیرنده خدمات احساس بی‌تفاوتی و غیرشخصی بودن می‌کند (شالابی، اولوواسینا، ابوریمی، ال جیندی، آگاپونگ، هرابوک و

-
1. job satellite
 2. job burnout
 3. the job demands-resources (JD-R) theory
 4. emotional exhaustion
 5. depersonalization
 6. lack of accomplishment
 7. Obschonka, Pavez, Kautonen, Kibler, Salmela-Aro & Wincent
 8. 11th revision of the International Classification of Diseases (ICD-11)
 9. Nonnis, Frau, Agus, Urban & Cortese
 10. Han, Lee, Hur & Le
 11. Delgado, Delgado, Betancort, Bonache & Harris
 12. Pratiwi, Herlianita & Wahyuningsih

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

آگاپونگ^۱، ۲۰۲۳) و این ویژگی یعنی گسست از خویشتن شخصیت نقش مهمی در ایجاد فرسودگی شغلی افراد در محل کار و شغل‌شان دارد (لین، علیمرادی، گریفتث و پاکپور^۲، ۲۰۲۲).

همچنین می‌توان گفت که استرس طولانی مدت در محل کار می‌تواند منجر به سندرم فرسودگی شغلی شود که به عنوان پاسخ طولانی مدت به استرس‌های مزمن عاطفی و بین فردی در محل کار تعریف می‌شود (وانگ، ژانگ، ژانگ، وانگ، تونگ، سونگ و هو^۳، ۲۰۲۴) که این پدیده در بین کارکنان منجر به تاثیرات منفی و پیامدهای مخربی در حوزه کاری و شخصیت فرد شاغل می‌شود (دل کارمن پرز-فونتس، جورادو، مارکئوز، رثویز و لینارس^۴، ۲۰۲۰)، که از جمله آنها می‌توان به استرس مزمن در محل کار اشاره کرد (لیتر و مسلاچ^۵، ۲۰۲۴) و باعث پایین آمدن میزان تاب‌آوری کارکنان در محل کار می‌شود و کارکنان به ترک شغل خود تشویق می‌کند (گالانیس، مویسوگلو، کاتسیرومپا، وارکا، سیسکو، کونستانتا کوپولو و کایتلیدو^۶، ۲۰۲۴). افزون بر این در سطح جهانی، فرسودگی شغلی یک مشکل مهم است زیرا بر عملکرد شغلی تأثیر منفی می‌گذارد (جیانگ، هوانگ، جیانگ، یو، ژئو و پو^۷، ۲۰۲۱). یکی از عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده^۸ است که می‌تواند باعث به وجود آمدن فرسودگی شغلی در کارکنان شود (لامبرت، کننا، مورو، ویکوویک، هاینس، مای و لئون^۹، ۲۰۲۲).

تعارض کار-خانواده به عنوان شکلی از تعارض بین نقشی تعریف شده است که دارای دو جهت‌گیری تعارض کار به خانواده^{۱۰} و تعارض خانواده به کار^{۱۱} است که در تعارض کار به خانواده هنگامی اتفاق می‌افتد که تجارب و تعهدات در محل در زندگی خانوادگی تداخل می‌کند، در حالی که تعارض خانواده به کار هنگامی به وجود می‌آید مسئولیت خانواده در انجام وظایف کاری تداخل ایجاد کند (رسورو و سگوویا^{۱۲}، ۲۰۲۱). بر اساس نتایج یک پژوهش، تعارض کار و

-
1. Shalaby, Oluwasina, Eboeime, El Gindi, Agyapong, Hrabok & Agyapong
 2. Lin, Alimoradi, Griffiths & Pakpour
 3. Wang, Zhang, Zhang, Wang, Tong, X., Song & Hu
 4. Del Carmen Pérez-Fuentes, Jurado, Márquez, Ruiz & Linares
 5. Leiter & Maslach
 6. Galanis, Moisoglou, Katsiourmpa, Vraka, I., Siskou, Konstantakopoulou & Kaitelidou
 7. Jiang, Huang, Jiang, Yu, Zhou & Pu
 8. work-family conflict
 9. Lambert, Keena, Morrow, Vickovic, Haynes, May & Leone
 10. work-to-family conflict
 11. family-to-work conflict
 12. Recuerdo & Segovia

خانواده، با ایجاد خستگی هیجانی باعث می‌شود که افراد در طول کار، فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی را تجربه کنند (لامبرت، لانترمن، الیچی، اوتو و جنکیس^۱، ۲۰۲۲).

آنچه مشخص است هم تعارض کار-خانواده (لامبرت، کئنا، مورو، ویکوویک، هاینس، مای و لئونه، ۲۰۲۲؛ لامبرت، لانترمن، الیچی، اوتو و جنکیس، ۲۰۲۲) نقش پیش‌بینی کننده و معناداری بر روی فرسودگی شغلی دارند. اما اینکه چه عواملی می‌تواند در این روابط نقش میانجی ایفا کند، هنوز در تحقیقات مورد مطالعه قرار نگرفته است، که در این پژوهش به بررسی حمایت اجتماعی ادراک شده^۲ به عنوان یک عامل میانجی پرداخته شده است. چرا که در تحقیقات مختلفی نشان داده شده است که حمایت اجتماعی می‌تواند در رابطه بین مشکلات کاری (لیو، ژئو، یان، ژانگ، ژانگ، ون و فو^۳، ۲۰۲۳)، علائم استرس (چن، لی، چن، آن، شی، هوانگ و ژائو^۴، ۲۰۲۲؛ شی، ایکسو، ایکسا، چن و وانگ^۵، ۲۰۲۲)، پایداری سازمانی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (سلاو کوویک، استرتنوویک و بوگاریسیس^۶، ۲۰۲۲).

حمایت اجتماعی به عنوان حمایت ادراک شده افراد از سوی خانواده، دوستان و دیگر افراد نزدیک فرد تعریف شده است و به آنان این احساس را می‌دهد که در صورت نیاز، حمایت قابل اعتماد و در دسترس را دریافت می‌کنند (لاکسمیتا، چونگ، لیائو و چانگ^۷، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان داده است که حمایت اجتماعی ادراک شده از پیش‌بینی کننده‌های فرسودگی شغلی است و حمایت اجتماعی ادراک شده رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد و این ادراک از حمایت اجتماعی می‌تواند در ارتباط بین برخی مشکلات کاری مانند استرس شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (وئو، رن، وانگ، هی، شیونگ، ما و ژانگ^۸، ۲۰۲۱). در مجموع در اهمیت و ضرورت انجام پژوهش می‌توان گفت که لزوم شناسایی و شناختی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان اقماری دارای ضرورت و اهمیت پژوهشی است و می‌تواند نتایج کاربردی را برای شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت در پی داشته باشد. در صورتی که چنین تحقیقی انجام نشود، شناخت عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان اقماری در دید برنامه‌ریزان که در راستای کاهش فرسودگی شغلی فعالیت می‌کنند پنهان خواهند ماند و نمی‌توان از پیامدهای ناشی از بروز فرسودگی شغلی در آن جلوگیری کرد. لذا انجام این پژوهش

1. Lambert, Lanterman, Elechi, Otu & Jenkins
2. perceived social support
3. Liu, Zou, Yan, Zhang, Zhang, Wen & Fu
4. Chen, Li, Chen, An, Shi, Huang & Zhao
5. Shi, Xu, Xia, Chen & Wang
6. Slavković, Sretenović & Bugarčić
7. Laksmita, Chung, Liao & Chang
8. Wu, Ren, Wang, He, Xiong, Ma & Zhang

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

دارای ضرورت و اهمیت پژوهشی و کاربردی است. با توجه به آنچه گفته شد سوال این پژوهش آن است که آیا حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت نقش میانجی دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان اقماری شرکت راه-اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت (آیکو) در سه ماهه بهار سال ۱۴۰۲ بودند. بر اساس گزارش شرکت تعداد کارکنان ۴۵۰۰ نفر بودند. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. بر اساس فرمول فوق حجم نمونه این پژوهش بین ۳۵۱ نفر برآورد شد، اما برای تعمیم-پذیری بیشتر نتایج و احتمال ریزش برخی پرسشنامه‌ها حجم نمونه ۵۰۰ نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش غیرتصادفی در دسترس^۱ بود. به این صورت که از بین کارکنان اقماری که تمایل به شرکت در پژوهش و پاسخگویی به سوالات پرسشنامه‌ها را داشتند، لینک آنلاین این پرسشنامه‌ها در شبکه‌های اجتماعی مجازی در اختیار آنان قرار داده شد و تا زمان تکمیل شدن پاسخنامه به تعداد ۵۰۰ نفر این رویه جمع‌آوری داده‌ها ادامه داشت. در این پژوهش داشتن حداقل ۱ سال سابقه کار اقماری، حداقل تحصیلات دیپلم، عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر بر اساس گزارش فرد پاسخ دهنده از ملاک‌های ورود به پژوهش بود. ناقص بودن پاسخنامه فرد شرکت کننده و داشتن داده پرت در پاسخنامه فرد شرکت کننده از ملاک-های خروج از پژوهش بود. در سطح توصیفی جهت سنجش متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در پژوهش حاضر اصول اخلاقی پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوصی افراد رعایت شد و شرکت در پژوهش هیچگونه آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان نداشته است. در سطح استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری^۲ بود. نرم افزار تحلیل داده‌ها برنامه SPSS نسخه ۲۸ و برنامه AMOS بود.

1. convenience sampling
2. structural equation model (SEM)

ابزار پژوهش

سیاهه فرسودگی شغلی مسلاچ^۱ (MBI)

این سیاهه توسط مسلاچ، جکسون، لیتر، اسچافلی و اسپوآب^۲ (۱۹۸۶) تدوین شده است و شامل ۲۲ سوال است که سه مولفه خستگی هیجانی با سوالات ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰؛ گسست از خویشتن با سوالات ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲؛ نقصان تحقق شخصی با سوالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ را اندازه‌گیری می‌کند. شیوه نمره‌گذاری در طیف لیکرت ۶ درجه‌ای صورت می‌گیرد به این ترتیب به گزینه هرگز صفر نمره، خیلی کم ۱ نمره، کم ۲ نمره، متوسط ۳ نمره، متوسط بالا ۴ نمره، زیاد ۵ نمره و خیلی زیاد ۶ نمره تعلق می‌گیرد. سازندگان سیاهه ویژگی‌های روانسنجی آن را بررسی و ضرایب آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی ۰/۹۰، گسست از خویشتن ۰/۷۹ و نقصان تحقق شخصی ۰/۷۱ به دست آورده‌اند و ضرایب روایی همگرایی بررسی و ضرایب همبستگی در دامنه ۰/۲۰ تا ۰/۵۶ و معنادار در سطح ۰/۰۱ گزارش شده است (مسلاچ، جکسون، لیتر، اسچافلی و اسپوآب، ۱۹۸۶). در ایران پایایی و روایی این سیاهه بررسی شده و ضریب پایایی آن با آلفای کرونباخ محاسبه و ضریب ۰/۷۸ به دست آمده است و همچنین روایی همگرایی آن با بررسی و ضریب همبستگی پیرسون با مقیاس بی‌حوصلگی شغلی^۳ (JBS) لی^۴ (۱۹۸۶) ۰/۴۷ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (زارعی، لیلی و گراوند، ۱۴۰۱). در پژوهش برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده^۵ (WFCQ)

این پرسشنامه توسط کارلسون، کاکمار و ویلیامز^۶ (۲۰۰۰) تدوین شده است و ۱۸ سوال است و دو خرده مقیاس تعارض کار به خانواده با سوالات ۱، ۲، ۳، ۷، ۸، ۹، ۱۳، ۱۴، ۱۵؛ و تعارض خانواده به کار با سوالات ۴، ۵، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷ و ۱۸ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹) به این صورت که کاملا مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، نه موافقم و نه مخالفم ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و کاملا موافقم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سازندگان پرسشنامه برای بررسی پایایی پرسشنامه ضرایب آلفای کرونباخ آن

1. Maslach Burnout Inventory (MBI)
2. Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli & Schwab
3. Job Boredom Scale (JBS)
4. Lee
5. Work-Family Conflict Questionnaire (WFCQ)
6. Carlson, Kacmar & Williams

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

را محاسبه و ضرایب در دامنه ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کرده‌اند (کارلسون، کاکمار و ویلیامز، ۲۰۰۰). این پرسشنامه در ایران ترجمه و هنجاریابی شده است پایایی آن با آلفای کرونباخ و تنصیف بررسی و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب تنصیف ۰/۹۲ به دست آورده‌اند (متشرعی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۲). در یک پژوهش دیگر پایایی و روایی آن محاسبه و پایایی آن با آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ و روایی ملاکی (همزمان) آن مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده (MSPSS) زیمت، داهلم، زیمت و فارلی^۲ (۱۹۸۸) با بررسی و ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۲- و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (رجبی، مکی و اصلانی، ۱۳۹۹). در پژوهش برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده (MSPSS)

این مقیاس توسط زیمت، داهلم، زیمت و فارلی (۱۹۸۸) تدوین شده است و شامل ۱۲ سوال و سه خرده مقیاس حمایت دریافت شده از سوی خانواده^۳ با سوالات ۳، ۴، ۸ و ۱۱؛ حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی دوستان^۴ با سوالات ۶، ۷، ۹ و ۱۲؛ حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی دیگران^۵ با سوالات ۱، ۲، ۵ و ۱۰ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد به این صورت که به شدت مخالف ۱ نمره، مخالف ۲ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، موافق ۴ نمره و به شدت موافق ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سازندگان مقیاس ویژگی‌های روانسنجی آن را بررسی و پایایی کرونباخ آن برای کل مقیاس ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس خانواده ۰/۸۷، دوستان ۰/۸۵ و دیگران ۰/۹۱ گزارش شده است (زیمت، داهلم، زیمت و فارلی، ۱۹۸۸). این مقیاس در ایران ترجمه و هنجاریابی شده است و ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ محاسبه و ضریب حمایت اجتماعی از سوی خانواده ۰/۹۱، از سوی دوستان ۰/۸۳، از سوی دیگران ۰/۸۷ و کل مقیاس ۰/۸۹ به دست آمده است و روایی همگرایی آن با سیاه سلامت روانی-۲۸ (MHI-28) بشارت (۱۳۸۸) بررسی و ضریب همبستگی آن بهزیستی روانشناختی ۰/۵۷ و با درماندگی روانشناختی ۰/۵۱- و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (بشارت،

1. Multidimensional Perceived Social Support Scale (MSPSS)
2. Zimet, Dahlem, Zimet & Farley
3. family
4. friends
5. significant other's
6. Mental Health Inventory (MHI)

۱۳۹۸). در پژوهش برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۶۲ نفر (۱۲/۴ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۳۴ نفر (۶/۸ درصد) فوق دیپلم، ۲۳۴ نفر (۴۶/۸ درصد) لیسانس، ۱۴۶ نفر (۲۹/۲ درصد) فوق لیسانس و ۲۴ نفر (۴/۸ درصد) دارای تحصیلات دکترا بودند. از نظر وضعیت تاهل ۱۰۶ نفر (۲۱/۲ درصد) مجرد و ۳۹۴ نفر (۷۸/۸ درصد) متاهل بودند. میانگین و انحراف معیار سن به ترتیب ۳۶/۰۸ و ۵/۷۹۷ بود.

جدول ۱. تعداد، میانگین، انحراف معیار و نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
خستگی هیجانی	۵۰۰	۲۵/۶۸	۸/۹۴	۰/۸۴	۰/۳۸
گسست از خویشتن	۵۰۰	۱۵/۸۵	۳/۴۲	۰/۹۵	۱/۲۰
نقصان تحقق شخصی	۵۰۰	۱۵/۰۹	۶/۳۷	۰/۴۹	۰/۲۱
نمره کل فرسودگی شغلی	۵۰۰	۵۶/۶۲	۱۶/۴۶	۰/۸۴	۰/۸۴
تعارض کار به خانواده	۵۰۰	۳۱/۷۷	۷/۳۹	۰/۰۲	-۰/۴۹
تعارض خانواده به کار	۵۰۰	۲۶/۸۴	۶/۹۶	۰/۹۸	۰/۱۴
نمره کل تعارض کار-خانواده	۵۰۰	۵۸/۶۱	۱۳/۲۷	-۰/۲۴	-۰/۱۰
حمایت اجتماعی از سوی خانواده	۵۰۰	۱۵/۰۹	۴/۲۵	۰/۰۸	-۰/۴۴
حمایت اجتماعی از سوی دوستان	۵۰۰	۱۳/۴۱	۴/۱۶	۰/۱۸	-۰/۰۹
حمایت اجتماعی از سوی دیگران	۵۰۰	۱۴/۶۹	۴/۳۳	-۰/۴۶	-۰/۰۲
نمره کل حمایت اجتماعی ادراک شده	۵۰۰	۴۳/۱۸	۱۱/۹۶	-۰/۳۹	-۰/۰۲
نرمال بودن					
چندمتغیره (Multivariate)					
			ضریب مردیا: ۰/۹۹۱		نسبت بحرانی: ۰/۷۶۱

جدول ۱- تعداد، میانگین و انحراف معیار و نرمال بودن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد افراد شرکت کننده ۵۰۰ نفر بودند. همچنین برای انجام معادلات ساختاری به شیوه پارامتریک، پیش فرض نرمال بودن داده‌ها و متغیرها لازم است. برای سنجش نرمال بودن تک متغیره داده‌ها از مقادیر «چولگی» و «کشیدگی» استفاده می‌شود که مقادیر آن

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

باید در بازه ۲- تا ۲+ باشد که نشان دهنده نرمال بودن تک متغیره توزیع نمرات باشد (کلاین^۱، ۲۰۲۳). برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده شد که نتایج نشان داد که آماره‌های دوربین واتسون بین ۱/۵ الی ۲/۵ است که نشان دهنده استقلال خطاها است. برای بررسی همخطی چندگانه از ضریب تحمل و تورم واریانس استفاده شد که نتایج نشان داد که هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل کوچکتر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نمی‌باشند. برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره داده‌ها از ضریب کشیدگی استاندارد شده «مردیا» و نسبت بحرانی استفاده می‌شود که مقادیر به دست آمده برای ضریب مردیا و نسبت بحرانی باید کمتر از ۵ باشد نشان دهنده نرمال بودن چندمتغیره توزیع نمرات است، که نتایج در جدول ۱- آمده است که بر اساس نتایج مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در بازه (۲- تا ۲) قرار دارد. بنابراین، توزیع تمامی متغیرهای پژوهش نرمال است. مقدار ضریب مردیا و نسبت بحرانی باید کمتر از ۵ باشد (قریب بلوک، میکائیلی و بشرپور، ۱۴۰۱) که در این پژوهش «ضریب مردیا» ۰/۹۹۱ و مقدار نسبت بحرانی ۰/۷۶۱ به دست آمد که نشان دهنده برقراری فرض نرمال بودن چندمتغیره توزیع نمرات در این پژوهش است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳
۱- فرسودگی شغلی	۱		
۲- تعارض کار-خانواده	۰/۵۲**	۱	
۳- حمایت اجتماعی ادراک شده	-۰/۲۴*	-۰/۲۰**	۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). بین حمایت اجتماعی ادراک شده با فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). در ادامه در جدول ۳- ضرایب مستقیم مدل پژوهش گزارش شده است.

1. Kline

جدول ۳. ضرایب استاندارد و مستقیم در مدل برازش شده پژوهش

معناداری	C.R.	S.E	Beta	مسیرهای مستقیم
۰/۰۰۱	۱۰/۷۶	۰/۰۶	۰/۵۹	تعارض کار-خانواده ← فرسودگی شغلی
۰/۰۰۱	-۴/۱۸	۰/۰۹	-۰/۱۹	حمایت اجتماعی ادراک شده ← فرسودگی شغلی
۰/۰۰۱	-۳/۴۴	۰/۰۳	۰/۱۹	تعارض کار-خانواده ← حمایت اجتماعی ادراک شده

همان طور که در جدول ۳- مشاهده می‌شود ضریب استاندارد و مستقیم تعارض کار- خانواده ($\beta=۰/۵۹$ و $\text{sig}=۰/۰۰۱$) و حمایت اجتماعی ادراک شده ($\beta=-۰/۱۹$ و $\text{sig}=۰/۰۰۱$) بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. در ادامه جهت بررسی رابطه غیرمستقیم مدل پیشنهادی از روش بوت استروپ استفاده شده است. نتایج روش بوت استروپ برای بررسی مسیرهای میانجی یا غیرمستقیم در جدول ۴- ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج بوت استروپ تعارض کار-خانواده با میانجی‌گری حمایت اجتماعی ادراک شده بر فرسودگی شغلی

معناداری	ضرایب استاندارد		مسیر غیرمستقیم
	حد بالا	حد پایین	
۰/۰۰۲	-۰/۰۷۶	-۰/۰۱۷	تعارض کار-خانواده ← حمایت اجتماعی ادراک شده ← فرسودگی شغلی

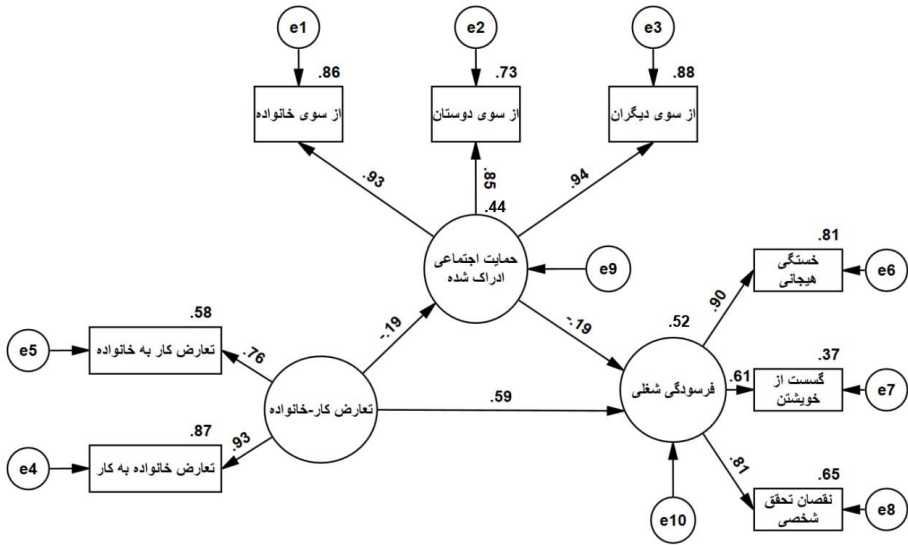
برای تعیین معنی‌داری تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی از طریق نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده از روش بوت استروپ استفاده شد. بر اساس جدول ۴- نتایج بوت استروپ آمده است. در این روش چنانچه حد بالا و پایین این آزمون هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد در آن صورت مسیر علی غیرمستقیم معنی‌دار خواهد بود. مطابق نتایج جدول ۴- این قاعده در مورد تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده صدق می‌کند. در جدول شماره ۵ شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
شاخص‌های مطلق	کای اسکور هنجار شده (CMIN)	۳۵/۱۸۷	-
	درجه آزادی	۱۷	-
	CMIN/DF	۲/۰۷۰	کمتر از ۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	-
شاخص‌های نسبی	خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA)	۰/۰۱۸	کمتر از ۰/۰۸
	شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE)	۰/۰۰۱	-
	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۲۷	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)	۰/۹۳۸	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص برازش مقتصد (PCFI)	۰/۷۸۵	بیشتر از ۰/۶۰
	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	۰/۷۴۳	بیشتر از ۰/۶۰
	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۲۷	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۷۶	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۷۷	بیشتر از ۰/۹۰

جهت آزمودن مدل مورد نظر در پژوهش حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال گردیده است. برای بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های آمده شده در جدول ۵ استفاده شده است. همچنین اگر شاخص برازش هنجار شده (NFI)، برازش هنجار نشده (NNFI)، برازش مقایسه‌ای (CFI)، برازندگی افزایشی (IFI)، نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) بزرگتر از ۰/۹۰ و برای برازش مقتصد (PCFI)، برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) بالای ۰/۶۰ باشد و بر برازش مناسب و مطلوب مدل دلالت دارند. بر اساس نتایج مدل نهایی پژوهش همانگونه که مشاهده می‌شود این شاخص‌ها همگی مطلوب هستند. همچنین اگر مقدار به دست آمده از شاخص خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ باشد نشان دهنده برازش مدل است (شرملة انگل، موسبروگر و مولر^۱، ۲۰۰۳)، که در این پژوهش مقدار معناداری برای شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE) ۰/۰۰۱ و شاخص RMSEA برابر ۰/۰۱۸ می‌باشد که بر اساس مدل

کلاین (۲۰۲۳) نشان دهنده برازش مدل است. در شکل ۱- مدل نهایی و برازش شده پژوهش آمده است.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

شکل ۱، مدل ساختاری و نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. واریانس تبیین شده برای فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده با نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده برابر با ۵۲٪ به بدست آمد، این موضوع بیانگر آن است که تعارض کار-خانواده با میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در مجموع ۵۲ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی مدلیابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت بود. نتایج نشان داد که تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. این نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات لامبرت، کئنا، مورو، ویکوویک، هاینس، مای و لئون (۲۰۲۲) و لامبرت، لانترمن، الیجی، اوتو و جنکیس (۲۰۲۲) که با نتیجه به دست آمده از این پژوهش همسویی دارند، اینگونه تبیین کرد که کار و خانواده اجزای اساسی زندگی هر فرد شکل دهنده بخشی از هویت و رفتار وی می‌باشند. تعارض کار-خانواده زمانی اتفا

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

می‌افتد که افراد در شرایطی قرار بگیرند که باید نقش‌های جداگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد انجام دهند و همه این نقش‌ها با همدیگر تداخل پیدا می‌کنند (نیازی، موسوی و یایه و منصوریان راوندی، ۱۳۹۷). همچنین می‌توان گفت که دگرگونی‌های دنیای کار و تغییرات ساختارهای خانواده همراه با هم چالش‌های تازه‌ای را برای ایجاد تعادل میان خانواده و کار به وجود می‌آورند. کارکنان، بیش از گذشته برای ساعاتی طولانی در محل کار خود می‌مانند و وقت زیادی برای بودن در کنار خانواده یا فعالیت‌های فراغتی ندارند و این باعث می‌شود نسبت به امور کاری خود بی‌حوصله شده و شور و نشاط مناسبی نداشته باشند و علاوه بر اینکه در محل کار احساس نشاط و سرزندگی ندارند در محیط خانواده نیز با اعضای خانواده خود نیز دچار چالش‌هایی می‌شوند که باعث تجربه خستگی و فرسودگی شغلی در اینگونه کارکنان می‌شود. بنابراین در صورتی که افراد زمان بیشتری را به تقاضاها در محل کار اختصاص دهند که از زمان ضروری مورد نیاز برای انجام دادن تقاضاهای مربوط به نقش‌ها در خانواده بکاهد، موجب بی-نظمی می‌شوند. به همین صورت اگر رفتارهای مناسب برای کار، برای خانواده نامناسب باشد و نیز تلاش و کوشش تجربه شده در کار، برآورده ساختن تقاضاهای مربوط به نقش‌ها در خانواده‌ها را دشوار سازد (متشرعی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۲)، بر استرس‌های کاری و خانوادگی، بیماری‌های جسمانی و افسردگی فرد افزوده می‌شود و خستگی هیجانی و فرسودگی شغلی را به وجود می‌آورد (لامبرت، هوگان و آلتیمر، ۲۰۱۰). لذا منطقی است گفته شود که تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد.

همچنین نتایج نشان داد که نهایت حمایت اجتماعی ادراک شده دارای اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی بود و توانست در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی نقش میانجی معنادار ایفا کند. اگرچه پژوهشی وجود ندارد که نشان داده باشد حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد، اما این نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات لیو و همکاران (۲۰۲۳)، چن و همکاران (۲۰۲۲) و شی و همکاران (۲۰۲۲) که با نتیجه به دست آمده از این پژوهش تا حدودی همسویی دارند، اینگونه تبیین کرد که حمایت اجتماعی می‌تواند در رابطه بین مشکلات کاری، علائم استرس و پایداری سازمانی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که کارکنانی که نتوانند به راحتی با چالش‌های سازمانی کنار آیند، بیشتر تعارض نقش را تجربه می‌کنند، زیرا بار اضافی ناشی از تعدد نقش موجب تهی‌سازی انرژی کارکنان می‌شود و به همراه محرک‌های تنش‌زای خانوادگی و سرایت شرایط تنش‌زای یک نقش به نقش

دیگر، زمینه را برای خستگی شغلی و استرس آماده می‌کند و در چنین شرایطی اگر کارکنان از حمایت سایر کارکنان، حمایت دوستان و خانواده برخوردار باشند، کمتر دچار خستگی و گسترش تعارض کار به محیط خانه می‌شوند. به طوری که می‌توان گفت که کارکنانی که از حمایت اجتماعی برخوردارند احساس موفقیت فردی بیشتری دارند، در هنگام کار با استرس کمتری مواجه می‌شوند، میزان استرس موقعیت‌ها را کمتر ارزیابی می‌کنند و توانایی‌های خود را در مقابله با چالش‌های کاری، مثبت‌تر و کارآمدتر ارزیابی می‌کنند که این عوامل نخست باعث افزایش نگاه مثبت آنان به شغل و محیط شغلی و در نهایت باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود (عاشوری، ۱۳۹۵). تبیین دیگر، اینکه افرادی که از حمایت اجتماعی برخوردارند نقش خود را در سازمان مؤثرتر و کارآمدتر ارزیابی می‌کنند، به سایر همکاران اعتماد دارند و می‌دانند که تلاش همه آنها در جهت افزایش کارایی سازمان می‌باشد. چنین ادراکی از محیط کاری باعث ارزیابی مثبت و سودمند کار که این امر خود باعث تجربه سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی در کارکنان در محیط کار می‌شود (لی، رائون و یوان^۱، ۲۰۱۵). لذا منطقی است گفته شود که حمایت اجتماعی ادراک شده می‌تواند در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی نقش میانجی داشته باشد.

تحقیق حاضر دارای چندین محدودیت است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه آنلاین استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند. این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد. نتایج پژوهش حاضر قابل تعمیم به کارکنان اقماری شرکت ایکو است، در صورت نیاز و به تعمیم به سایر کارکنان در دیگر سازمان‌ها با احتیاط و دانش کافی این کار صورت بگیرد. از آنجایی که تحقیق حاضر یک طرح مقطعی بود، بنابراین، مطالعات آینده می‌توانند طرح‌های طولی را برای کشف رابطه علی بین متغیرها اتخاذ کنند. از آنجایی که داده‌های این پژوهش با پرسشنامه گردآوری شد برای رفع این محدودیت، مطالعات آینده می‌تواند داده‌ها را از چندین مطلع (مانند همکاران، مدیران، خانواده‌ها و دوستان) برای افزایش دقت اندازه‌گیری و تکرار نتایج ما جمع‌آوری کند. با توجه به اینکه این پژوهش در بین کارکنان شرکت ایکو صورت پذیرفته است، مطالعات آینده می‌تواند داده‌ها را از گروه‌های مختلف دیگری از کارکنان سایر شرکت‌ها جمع‌آوری کند تا نتایج این پژوهش را تأیید کند. بررسی سایر میانجی‌های مهم و مکانیسم‌های اساسی در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی برای تحقیقات آینده بسیار مهم است. نتایج پژوهش حاضر دارای نتایج کاربردی

1. Li, Ruan & Yuan

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

مهمی است، به این صورت که به مدیران سازمان‌ها از جمله شرکت ایکو پیشنهاد می‌شود که در راستای بهبود فرسودگی شغلی کارکنان اقماری شرکت ایکو برنامه‌ریزی ویژه‌ای داشته باشند و با تمهیدات ویژه برای کارکنانی که فرسودگی شغلی بیشتری دارند عملکرد آنان و سازمان را بهبود بخشیده و کارکنان رضایت از زندگی شغلی بهتری تجربه کنند تا با درک استرس در محیط کار خود، فرسودگی شغلی خود را کمتر کنند. چرا که فرسودگی شغلی از مهمترین عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان است. در این نوع فرسودگی کارکنان احساس می‌کنند، به لحاظ هیجانی، خسته شده و از پای در آمده‌اند. بنابراین در همین راستا و به منظور رفع این احساس لازم است مدیران شرکت ایکو اقدامات اساسی که مهمترین آنها توجه به حمایت اجتماعی ادراک و کم کردن میزان تعارض کار-خانواده با در نظر گرفتن مزایا و فوق‌العاده‌های بیشتر به کارکنان کمک کنند تا فرسودگی شغلی کمتری را از خود در طول زندگی کاری‌شان نشان دهند. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۸). اعتبار و روایی فرم ۲۸ سوالی مقیاس سلامت روانی. *مجله علمی پزشکی قانونی*، ۵۴(۱)، ۹۱-۸۷. <https://www.sid.ir/paper/356316/fa>
- بشارت، محمدعلی. (۱۳۹۸). مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده: پرسشنامه، روش اجرا و نمره گذاری. *نشریه روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)*، ۱۵(۶۰)، ۳۳۶-۳۳۸. <https://sid.ir/paper/516322/fa>
- چغادکی، حلیمه؛ و آقابخشی، حبیب‌اله؛ و قبیتی، فهیمه. (۱۳۹۱). تاثیر کار اقماری بر سلامت عمومی کارکنان و خانواده‌های آنان (شرکت نفت فلات قاره). *نشریه علمی و پژوهشی پژوهش اجتماعی*، ۵(۱۶)، ۵۳-۳۵. <https://www.sid.ir/paper/164812/fa>
- رجبی، غلامرضا؛ مکی، عنایت؛ و اصلانی، خالد. (۱۳۹۹). ارزیابی روایی و پایایی نسخه فارسی مقیاس تعارض کار-خانواده. *مجله علمی پایش*، ۱۹(۴)، ۴۴۴-۴۳۵. <http://dx.doi.org/10.29252/payesh.19.4.435>
- زارعی، سلمان؛ لیلی، نازنین؛ و گراوند، هوشنگ. (۱۴۰۱). اعتباریابی و رواسازی نسخه فارسی مقیاس بی‌حوصلگی شغلی در جامعه معلمان ایرانی. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴(۲)، ۷۸-۵۹. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103023>
- سردارزاده، فرشته؛ ژیان باقری، معصومه؛ و فراهانی مشهدی، ملکه. (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. *مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت*، ۳(۴)، ۷۷-۶۱. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.25886657.1395.3.4.6.1>

- صادقی، مهدی؛ دادرس، عباس؛ و اسدیپور، احمدعلی. (۱۳۹۹). مطالعه‌ای بر میزان و علل فرسودگی شغلی کارکنان در مشاغل اقماری (مورد مطالعه: شرکت نفت فلات قاره ایران - منطقه سیری). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱ (۴۳)، ۲۶۴-۲۳۹-۱-۸۸۹. <https://iieshrm.ir/article-1-889-239-264-fa.html>
- عاشوری، جمال. (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران بر اساس سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی. مجله علمی پژوهان، ۱۵ (۲)، ۱۹-۱۳. <http://dx.doi.org/10.21859/psj-15023>
- قریب‌بلوک، معصومه؛ میکائیلی، نیلوفر؛ و بشریپور، سجاد. (۱۴۰۱). نقش میانجی ذهن آگاهی در رابطه بین نگرش ناکارآمد و حساسیت اضطرابی با کیفیت خواب در نوجوانان دوره متوسطه دوم دبیرستان. نشریه روان پرستاری، ۱۰ (۲)، ۷۲-۶۱. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.22034/IJPN.10.2.61>
- متشرعی، محمدحسین؛ نیسی، عبدالکاظم؛ و ارشادی، نسرين. (۱۳۹۲). آزمون پایایی و روایی پرسشنامه تعارض کار خانواده. نشریه روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۴ (۱۴)، ۷۳-۶۵. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.28222476.1392.4.14.5.6>
- نیازی، محسن، موسوی ویاپه، فاطمه؛ و منصوریان راوندی، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر تعارض کار خانواده بر فرسودگی شغلی: یک مطالعه فراتحلیل. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۵ (۲)، ۱۳۴-۱۲۱. <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.28963.1121>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chen, Y., Li, X., Chen, C., An, Y., Shi, J., Huang, J., & Zhao, Y. (2022). Influence of avoidant coping on posttraumatic stress symptoms and job burnout among firefighters: the mediating role of perceived social support. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 16(4), 1476-1481. <https://doi.org/10.1017/dmp.2021.155>
- Del Carmen Pérez-Fuentes, M., Jurado, M. D. M. M., Márquez, M. D. M. S., Ruiz, N. F. O., & Linares, J. J. G. (2020). Validation of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey in Spanish adolescents. *Psicothema*, 32(3), 444-451. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.373>
- Delgado, N., Delgado, J., Betancort, M., Bonache, H., & Harris, L. T. (2023). What is the Link Between Different Components of Empathy and Burnout in Healthcare Professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 1(2), 447-463. <https://doi.org/10.2147%2FPRBM.S384247>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraika, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era. *Nursing Reports*, 14(1), 254-266. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010020>

- Han, Y., Lee, S. H., Hur, W. M., & Le, H. S. (2023). The mixed blessing of coworker support: understanding family-work conflict, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Baltic Journal of Management*, 18(2), 141-156. <http://dx.doi.org/10.1108/BJM-04-2022-0137>
- Jiang, H., Huang, N., Jiang, X., Yu, J., Zhou, Y., & Pu, H. (2021). Factors related to job burnout among older nurses in Guizhou province, China. *PeerJ*, 9(1), 1-10. <https://doi.org/10.7717/peerj.12333>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Fourth Edition, Guilford publications. <https://books.google.com/books/>
- Laksmita, O. D., Chung, M. H., Liao, Y. M., & Chang, P. C. (2020). Multidimensional Scale of Perceived Social Support in Indonesian adolescent disaster survivors: A psychometric evaluation. *PLoS one*, 15(3), 1-10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229958>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Morrow, W. J., Vickovic, S. G., Haynes, S. H., May, D., & Leone, M. C. (2022). Effects of work-family conflict on Southern correctional staff burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 49(1), 117-138. <https://doi.org/10.1177/00938548211026354>
- Lambert, E. G., Lanterman, J. L., Elechi, O. O., Otu, S., & Jenkins, M. (2022). Exploring the connection between work-family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(6), 832-853. <https://doi.org/10.1080%2F13218719.2021.1982790>
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2010). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35(1), 37-55. <https://doi.org/10.1007/s12103-009-9067-1>
- Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business*, 15(1), 22-28. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2024). Job burnout. In L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford, & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed., pp. 291-307). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000331-015>
- Li, L., Ruan, H., & Yuan, W. J. (2015). The relationship between social support and burnout among ICU nurses in Shanghai: A cross-sectional study. *Chinese Nursing Research*, 2(2-3), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.04.003>
- Lin, C. Y., Alimoradi, Z., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon*, 8(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08868>
- Liu, Y., Zou, L., Yan, S., Zhang, P., Zhang, J., Wen, J., & Fu, W. (2023). Burnout and post-traumatic stress disorder symptoms among medical staff two years after the COVID-19 pandemic in Wuhan, China: Social support and resilience as mediators. *Journal of Affective Disorders*, 321(1), 126-133. <https://doi.org/10.1016%2Fj.jad.2022.10.027>

- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. <https://www.researchgate.net>
- Nonnis, M., Frau, G., Agus, M., Urban, A., & Cortese, C. G. (2023). Burnout without a job: An explorative study on a sample of Italian unemployed jobseekers. *Journal of Public Health Research, 12*(1), 1-10. <https://doi.org/10.1177%2F22799036221149260>
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K., & Wincet, J. (2023). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing, 38*(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106272>
- Pratiwi, I. D., Herlianita, R., & Wahyuningsih, I. (2023, March). Nurses' Burnout in the Emergency Department and the Intensive Care Unit During COVID-19: A Literature Review. In *2nd International Conference on Medical Health Science, 2*(1), 251-258. <http://dx.doi.org/10.18502/kme.v3i2.13057>
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology, 37*(1), 21-28. <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online, 8* (2), 23-74. <https://psycnet.apa.org/record/2003-08119-003>
- Shalaby, R., Oluwasina, F., Eboreime, E., El Gindi, H., Agyapong, B., Hrabok, M., ... & Agyapong, V. I. O. (2023). Burnout among Residents: Prevalence and Predictors of Depersonalization, Emotional Exhaustion and Professional Unfulfillment among Resident Doctors in Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(4), 1-10. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph20043677>
- Shi, L. S. B., Xu, R. H., Xia, Y., Chen, D. X., & Wang, D. (2022). The impact of COVID-19-related work stress on the mental health of primary healthcare workers: The mediating effects of social support and resilience. *Frontiers in psychology, 12*(1), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800183>
- Slavković, M., Sretenović, S., & Bugarčić, M. (2022). Remote working for sustainability of organization during the covid-19 pandemic: The mediator-moderator role of social support. *Sustainability, 14*(1), 70-80. <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- Wang, L., Zhang, X., Zhang, M., Wang, L., Tong, X., Song, N., ... & Hu, T. (2024). Risk and prediction of job burnout in responding nurses to public health emergencies. *BMC nursing, 23*(1), 46-56. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01714-5>

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده...

- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26 (2), 204-211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Zimet, G.D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2