

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

Atefeh Esfandiari Moghadam¹, Mohammad Malekzadeh^{2,*}, Shirali Kharamin²

¹ Ph.D. Student in Psychology, Yasooj Branch, Islamic Azad University, Yasooj, Iran

² Associate Professor, Department of Psychology, Social Determinant of Health Research Center, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 16 April 2024

Revised: 15 March 2025

Accepted: 6 June 2025

Available online: 5 October 2025

Article Type: Research Article

Keywords

Attachment Grit; Job Burnout; Perceived Social Support; Satellite

Corresponding Author*

Mohammad Malekzadeh received his PhD in Psychology from Yasuj University of Medical Sciences. He is currently an Assistant Professor at Yasuj University of Medical Sciences. His research interests include occupational psychology and family counseling. For correspondence regarding this article, please contact Dr. Mohammad Malekzadeh, Department of Psychology, Social Determinants of Health Research Center, Faculty of Medicine, University of Medical Sciences, Yasuj, Shahid Motahari Blvd, Postal Code 7591741417.

ORCID: 0000-0002-0451-0097

E-mail: mzh541@yahoo.com

doi: <http://dx.doi.org/10.29252/bjcp.19.1.65>

ABSTRACT

The purpose of the present study was to investigate modeling the mediating role of perceived social support in relationship between grit with job burnout in satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company. The present research is correlation. 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. The sample size was selected based on the Cochran formula and with convenient sampling of 500 people. Data collection tools included the Maslach burnout inventory (MBI) of Maslach and et al (1986), short grit scale (GRIT-S) of Duckworth and Quin (2009) and multidimensional perceived social support scale (MSPSS) of Zimet and et al (1988). Statistical analysis of data was performed using SPSS version 28 and AMOS software. The results showed that grit ($p < 0.05$, $\beta = -0.33$) has a significant direct effect on job burnout. Finally, perceived social support ($p < 0.05$, $\beta = -0.40$) has a significant direct effect on job burnout and was able significant mediating role in the relationship between grit and job burnout. Also, proposed model had an acceptable fitness to the data ($RMSEA = 0.04$, $p < 0.05$) and analyses also revealed that %59 of variance of job burnout was explained. 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 career empowerment interventions and grit training.

Citation: Esfandiari Moghadam, A., Malekzadeh, M., & Kharamin, Sh. (2024/1403). The Modeling the Mediating Role of Perceived Social Support in Relationship between Grit with Job Burnout in Satellite Employees of the Oil Industry Start-Up and Exploitation Company. *Contemporary Psychology*, 19(1), 65-77. <http://dx.doi.org/10.29252/bjcp.19.1.65>

مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت

عاطفه اسفندیاری مقدم^۱، محمد ملک‌زاده^{۲*}، شیرعلی خرامین^۲

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران
^۲ دانشیار، گروه روان‌شناسی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت بود. مطالعه حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت (ایکو) در سه‌ماهه بهار سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۵۰۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری در دسترس ۵۰۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل سیاهه فرسودگی شغلی (MBI) مسلاج و همکاران (۱۹۸۶)، فرم کوتاه مقیاس استقامت (GRIT-S) داکورث و کوین (۲۰۰۹) و مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده (MSPSS) زیمت و همکاران (۱۹۸۸) بود. تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۸ انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که استقامت ($\beta = -0.33$ و $p < 0.05$) بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. در نهایت، حمایت اجتماعی ادراک‌شده ($\beta = -0.40$ و $p < 0.05$) دارای اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی بود و توانست در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند. همچنین، مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود ($RMSEA = 0.04$ و $p < 0.05$) و ۵۹ درصد فرسودگی شغلی تبیین شد. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده، می‌توان با به‌کارگیری توانمندسازی شغلی و آموزش استقامت به کارکنان اقماری از بروز فرسودگی شغلی در آنان پیشگیری کرد.

اطلاعات مقاله

تاریخچه

دریافت: ۲۸ فروردین ۱۴۰۳
اصلاح نهایی: ۲۵ اسفند ۱۴۰۳
پذیرش: ۱۶ خرداد ۱۴۰۴
انتشار آنلاین: ۱۳ مهر ۱۴۰۴

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلیدواژه‌ها

استقامت؛ اقماری؛ حمایت اجتماعی ادراک‌شده؛ فرسودگی شغلی

نویسنده مسئول*

محمد ملک‌زاده درجه دکتری روان‌شناسی خود را از دانشگاه علوم پزشکی یاسوج دریافت کرد. در حال حاضر او استادیار دانشگاه علوم پزشکی یاسوج است. علایق پژوهشی ایشان روان‌شناسی شغلی و مشاوره خانواده است. برای مکاتبه در مورد این مقاله با دکتر محمد ملک‌زاده، گروه روان‌شناسی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، یاسوج، بلوار شهید مطهری (ره)، کد پستی ۷۵۹۱۷۴۱۴۱۷ تماس داشته باشید.

ارکید: ۰۰۰۰۰۰۰۲-۰۴۵۱-۰۰۹۷

پست الکترونیکی: mzh541@yahoo.com

مقدمه

فرسودگی شغلی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که امروزه بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته است (صادقی و همکاران، ۲۰۲۰). یکی از عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، استقامت^۳ است که می‌تواند از به‌وجود آمدن فرسودگی شغلی در کارکنان جلوگیری کند، به‌طوری‌که مطالعات نشان داده‌اند که استقامت رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد (اسچیمسچال و همکاران، ۲۰۲۱؛ جونگ و

برنامه کار اقماری معمولاً بر اساس ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است (صادقی و همکاران، ۲۰۲۰). در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت، بخش قابل‌توجهی از نیروی انسانی به‌صورت نوبت‌کاری اقماری مشغول به کار هستند و این اقماری بودن^۱ کار این کارکنان می‌تواند نقش مهمی در فرسودگی شغلی^۲ آنان داشته باشد (چغادکی و همکاران، ۲۰۱۱؛ سردارزاده و همکاران، ۲۰۱۶). به‌عبارتی دیگر در مشاغل اقماری،

³ work-family conflict

¹ job satellite

² job burnout

مبنای تئوریک این پژوهش، نظریه سه وجهی فرسودگی شغلی مسلاچ و همکاران (۱۹۸۶) است. بر اساس این نظریه، استرس طولانی‌مدت در محل کار می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود که به‌عنوان پاسخ طولانی‌مدت به استرس‌های مزمن عاطفی و بین‌فردی در محل کار تعریف می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی، در برگیرنده سه عامل خستگی هیجانی^۳، گسست از خویشتن^۴ و نقصان تحقق شخصی^۴ است (مسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱؛ به نقل از اویسچونکا و همکاران، ۲۰۲۳). خستگی هیجانی، وضعیت مزمنی از خالی‌شدن هیجانی و جسمانی است که در معرض استرس بیش از حد یا دائمی ایجاد می‌شود (هان و همکاران، ۲۰۲۳)؛ گسست از خویشتن، به شرایطی گفته می‌شود که کارمند به گیرنده خدمات، احساس بی‌تفاوتی می‌کند (شالابی و همکاران، ۲۰۲۳؛ مسلاچ و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از لین و همکاران، ۲۰۲۲) و نقصان تحقق شخصی، به وضعیتی گفته می‌شود که کارمند در هنگام درگیر شدن در کار خدمات انسانی، احساس موفقیت و شایستگی نمی‌کند (پراتیوی و همکاران، ۲۰۲۳؛ دلگادو و همکاران، ۲۰۲۳). فرسودگی شغلی در کارکنان، منجر به تاثیرات منفی و پیامدهای مخرب در حوزه کاری و شخصی فرد می‌شود (دل کارمن پرز-فونتس و همکاران، ۲۰۲۰). برای مثال، می‌توان به استرس و تنش مزمن در محل کار اشاره کرد (لیتر و مسلاچ، ۲۰۲۴).

در مجموع، می‌توان گفت که لزوم شناسایی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان اقماری، دارای اهمیت و ضرورت پژوهشی است و می‌تواند نتایج کاربردی برای شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت در پی داشته باشد. در صورتی که چنین پژوهشی انجام نشود، عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان اقماری، از دید برنامه‌ریزی که در راستای کاهش فرسودگی شغلی فعالیت می‌کنند، پنهان خواهد ماند و نمی‌توان از پیامدهای ناشی از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کرد. بنابراین، انجام این پژوهش دارای ضرورت و اهمیت پژوهشی و کاربردی است. از این رو، سوال این پژوهش این است که آیا حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت نقش میانجی دارد؟

روش

طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان

پژوهش حاضر به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع

همکاران، ۲۰۲۳؛ شاکیر و همکاران، ۲۰۲۰؛ کریستینسون و همکاران، ۲۰۲۳).

مفهوم استقامت که به‌عنوان داشتن اشتیاق و پشتکار برای اهداف بلندمدت تعریف می‌شود، در سال‌های اخیر به رسمیت شناخته شده است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). این ایده که در نهایت برای دستیابی به اهداف، ثبات قدم داشتن و استقامت داشتن مهم‌تر از استعداد ذاتی است، جذابیت گسترده‌ای دارد (اسچیمسچال و همکاران، ۲۰۲۱). به‌علاوه، نتایج یک مطالعه فراتحلیل نشان داده است که استقامت با کاهش فرسودگی و سطوح پایین افسردگی، بهبود عملکرد و بهزیستی، به‌ویژه در کارکنان همراه بوده است (اسچیمسچال و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استقامت، یک پیش‌بینی‌کننده قابل اعتماد برای اهداف بلندمدت فرد است (داکوورث، ۲۰۱۶؛ به نقل از کریستینسون و همکاران، ۲۰۲۳) و با ویژگی‌هایی مانند وظیفه‌شناسی، اراده، نظم و انضباط شخصی و حتی ضریب هوشی بالاتر همبستگی زیادی دارد (داکوورث و همکاران، ۲۰۰۷). علاوه بر این، استقامت یک پیش‌بینی‌کننده قابل اعتماد برای عملکرد فردی است (داکوورث و همکاران، ۲۰۲۱؛ کالو و همکاران، ۲۰۱۹).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کیفیت زندگی شغلی، نقش پیش‌بینی‌کننده و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد (اسچیمسچال و همکاران، ۲۰۲۱؛ شاکیر و همکاران، ۲۰۲۰؛ کریستینسون و همکاران، ۲۰۲۳). اما، اینکه چه عواملی می‌توانند در این رابطه نقش میانجی ایفا کنند، هنوز در پژوهش‌ها مورد مطالعه قرار نگرفته است. در این پژوهش، به بررسی حمایت اجتماعی ادراک‌شده^۱ به‌عنوان عامل میانجی پرداخته شده است؛ چرا که، در پژوهش‌های مختلفی نشان داده شده است که حمایت اجتماعی می‌تواند در رابطه متغیرهایی چون مشکلات کاری (لیو و همکاران، ۲۰۲۳)، علائم استرس (چن و همکاران، ۲۰۲۲؛ شی و همکاران، ۲۰۲۲) و پایداری سازمانی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (سلاوکویک و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت اجتماعی، به‌عنوان حمایت ادراک‌شده افراد از سوی خانواده، دوستان و دیگر افراد نزدیک فرد تعریف می‌شود و به آنان این احساس را می‌دهد که در صورت نیاز، حمایت قابل اعتماد و در دسترس را دریافت می‌کنند (لاکسمیتا و همکاران، ۲۰۲۰). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حمایت اجتماعی ادراک‌شده از پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی است. به‌عبارتی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده، رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد. این ادراک از حمایت اجتماعی می‌تواند در ارتباط بین برخی مشکلات کاری مانند استرس شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (وئو و همکاران، ۲۰۲۱).

³ depersonalization

⁴ lack of accomplishment

¹ perceived social support

² emotional exhaustion

به‌دست آمده است. همچنین، روایی همگرایی آن با بررسی و ضریب همبستگی پیرسون با مقیاس بی‌حوصلگی شغلی^۳ (JBS) لی (۱۹۸۶) ۰/۴۷ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به‌دست آمده است (زارعی و همکاران، ۲۰۲۲). در این پژوهش، برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی، گسست از خویشتن و نقصان تحقق شخصی به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۰ و ۰/۷۳ و برای کل سوال‌ها ۰/۸۲ به‌دست آمد.

فرم کوتاه مقیاس استقامت^۶ این مقیاس توسط داکوورث و کوین (۲۰۰۹) تدوین شده است و شامل ۸ سوال است که دو خرده‌مقیاس ثبات علایق^۵ (سوال‌های ۱، ۳، ۵ و ۶) و پشتکار مربوط به تلاش^۶ (سوال‌های ۲، ۴، ۷ و ۸) را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری این مقیاس به‌صورت طیف لیکرت پنج نقطه‌ای است؛ به این صورت که، به اصلا شبیه من نیست ۱ نمره، زیاد شبیه من نیست ۲ نمره، کمی شبیه من است ۳ نمره، تقریباً شبیه من است ۴ نمره و بسیار زیاد شبیه من است ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سوال‌های ۱، ۳، ۵ و ۶ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات بین ۸ تا ۴۰ است. نمره بالاتر، نشان‌دهنده استقامت بیشتر در فرد پاسخ‌دهنده است. سازندگان این مقیاس به‌منظور بررسی روایی، روایی ملاکی (همزمان) را با سیاهه تجدیدنظر شده پنج عامل شخصیت^۷ (NEO-PI-R) کاستا و مک کری (۲۰۰۸) بررسی نموده‌اند و ضرایب همبستگی پیرسون آن را با وظیفه‌شناسی ۰/۷۳، روان‌رنجورخویی ۰/۳۷، مقبولیت ۰/۲۳ و برون‌گرایی ۰/۱۹ و معناداری در سطح ۰/۰۱ به‌دست آورده‌اند. همچنین، پایایی مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمده است (داکوورث و کوین، ۲۰۰۹). در ایران نیز، پایایی و روایی آن تایید شده است و پایایی با آلفای کرونباخ برای ثبات علایق و پشتکار مربوط به تلاش به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۰ و برای کل سوال‌ها ۰/۸۲ به‌دست آمده است (رحیم‌پور و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، روایی ملاکی (همزمان) آن بررسی شده است و ضریب همبستگی پیرسون آن با مقیاس درگیری تحصیلی^۸ (AES) ریو (۲۰۱۳) محاسبه شده است و ۰/۴۶ به‌دست آمده است (نجاریان و واحدی، ۲۰۲۲). در این پژوهش، برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای ثبات علایق و پشتکار مربوط به تلاش به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۸۲ و برای کل سوال‌ها ۰/۹۰ به‌دست آمد.

مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده^۹ این مقیاس توسط زیمت و همکاران (۱۹۸۸) تدوین شده است و شامل ۱۲ سوال و سه خرده‌مقیاس حمایت اجتماعی ادراک‌شده از سوی

نفت (ایکو) در سه‌ماهه بهار سال ۱۴۰۲ بود. بر اساس گزارش شرکت، تعداد کارکنان ۴۵۰۰ نفر بود. برای برآورد حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد. بر اساس این فرمول، حجم نمونه این پژوهش بین ۳۵۱ نفر برآورد شد؛ اما، برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و احتمال ریزش برخی پرسشنامه‌ها، حجم نمونه ۵۰۰ نفر تعیین شد. همچنین، روش نمونه‌گیری در این پژوهش، غیرتصادفی در دسترس^۱ بود. شرکت‌کنندگان از نظر مقطع تحصیلی، ۶۲ نفر (۱۲/۴ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۳۴ نفر (۶/۸ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۲۳۴ نفر (۴۶/۸ درصد) دارای تحصیلات لیسانس، ۱۴۶ نفر (۲۹/۲ درصد) دارای تحصیلات 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 استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۶/۰۸ و ۵/۷۹۷ بود. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل داشتن حداقل یک‌سال سابقه کار اقماری، حداقل تحصیلات دیپلم و عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر بر اساس گزارش فرد پاسخ‌دهنده بود. ملاک‌های خروج از پژوهش نیز شامل ناقص بودن پاسخ‌نامه یا داشتن داده پرت در پاسخ‌نامه فرد شرکت‌کننده بود.

ابزار سنجش

سیاهه فرسودگی شغلی مسلاچ^۲: این سیاهه توسط مسلاچ و همکاران (۱۹۸۶) تدوین شده است و شامل ۲۲ سوال است که سه مولفه خستگی هیجانی (سوال‌های ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰)، گسست از خویشتن (سوال‌های ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲) و نقصان تحقق شخصی (سوال‌های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱) را اندازه‌گیری می‌کند. شیوه نمره‌گذاری در طیف لیکرت شش درجه‌ای صورت می‌گیرد؛ به این صورت که، به گزینه هرگز ۰ 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. نقطه برش ۴۰ و بالاتر است. سازندگان این سیاهه، ویژگی‌های روان‌سنجی آن را بررسی کرده‌اند و ضرایب آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی، گسست از خویشتن و نقصان تحقق شخصی را به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ به‌دست آورده‌اند. همچنین، ضرایب روایی همگرایی بررسی شده است و ضرایب همبستگی در دامنه ۰/۲۰ تا ۰/۵۶ و معنادار در سطح ۰/۰۱ گزارش شده است (مسلاچ و همکاران، ۱۹۸۶). در ایران نیز، پایایی و روایی این سیاهه بررسی شده است. ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۷۸

⁶ effort

⁷ The Revised Neo Personality Inventory

⁸ Academic Engagement Scale

⁹ Multidimensional Perceived Social Support Scale

¹ convenience sampling

² Maslach Burnout Inventory

³ Job Boredom Scale

⁴ Short Grit Scale

⁵ interest

آنان توضیح داده شد و بر امکان خروج آزادانه در هر مرحله از مطالعه تاکید شد. لازم به ذکر است که این مقاله کد اخلاق ندارد.

شیوه اجرا

برای گردآوری داده‌ها از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شد. در ابتدا از پرسشنامه‌های پژوهش برای گردآوری پاسخ‌های شرکت‌کنندگان استفاده شد. از آنجایی که شرکت‌کنندگان پژوهش، کارکنان اقماری بودند و تعدادی از آن‌ها در زمان استراحت و مرخصی بودند، برای دسترسی بهتر و راحت‌تر به این افراد، لینک آنلاین پرسشنامه‌ها به شبکه‌های اجتماعی آنان از جمله واتساپ، تلگرام، ایتا و غیره ارسال شد تا به سوال‌ها پاسخ دهند. همچنین، برای اینکه شرکت‌کنندگان دچار خستگی در پاسخگویی نشوند، سه لینک آنلاین درست شد. ترتیب پرسشنامه‌ها در لینک اول به صورت پرسشنامه فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و استقامت؛ در لینک دوم به صورت پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک‌شده، فرسودگی شغلی و استقامت و در لینک سوم به صورت استقامت، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی بود. این کار توسط خود پژوهشگر به‌عنوان دانشجوی دکترا انجام شد. در نهایت، تعداد ۵۰۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند (۱۷۴ نفر لینک اول، ۱۷۱ نفر لینک دوم و ۱۵۵ نفر لینک سوم).

مکان اجرای پرسشنامه‌ها در بستر فضای مجازی بود و افراد به صورت انفرادی به سوال‌ها پاسخ دادند. مدت زمان پاسخگویی برای هر نفر ۲۰ دقیقه در نظر گرفته شد. اجرای پرسشنامه‌ها به مدت ۱۰ روز کاری صورت گرفت. پس از گردآوری داده‌ها، پاسخ‌های آزمودنی‌ها تحلیل شدند. از آنجایی که پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین اجرا شدند و تمامی سوال‌ها به صورت ستاره‌دار طراحی شده بودند؛ بنابراین، زمانی که شرکت‌کنندگان به سوال‌ها پاسخ می‌دادند، تا انتها به پاسخگویی خود ادامه می‌دادند تا سوال‌ها به صورت کامل پاسخ داده شود. به همین دلیل، هیچ‌گونه پاسخ‌نامه ناقصی یافت نشد و ۵۰۰ نفر به طور کامل در پژوهش تحلیل شدند. در نهایت، در سطح استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۸ و AMOS انجام شد.

نتایج

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد و نرمال بودن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. برای سنجش نرمال بودن، از کجی و

خانواده^۱ (سوال‌های ۳، ۴، ۸ و ۱۱)، از سوی دوستان^۲ (سوال‌های ۶، ۷، ۹ و ۱۲) و از سوی دیگران^۳ (سوال‌های ۱، ۲، ۵ و ۱۰) را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری این پرسشنامه با طیف لیکرت پنج درجه‌ای است؛ به این صورت که، به به شدت مخالف ۱ نمره، مخالف ۲ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، موافق ۴ نمره و به شدت موافق ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سازندگان این مقیاس، ویژگی‌های روان‌سنجی آن را بررسی نموده‌اند و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۸ و برای خرده‌مقیاس‌های خانواده، دوستان و دیگران به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۵ و ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. همچنین، ضریب بازآزمایی را بررسی نموده‌اند و ضریب همبستگی را برای کل مقیاس ۰/۸۵ و برای خرده‌مقیاس‌های خانواده، دوستان و دیگران به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۲ و ۰/۷۲ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آورده‌اند. برای بررسی روایی، از روایی ملاکی (همزمان) با فهرست نشانه‌های هاپکینز (HSCL) دروگاتیس و همکاران (۱۹۷۴) استفاده شده است و ضریب همبستگی پیرسون آن با خرده‌مقیاس‌های افسردگی ۰/۲۴- و اضطراب ۰/۱۸- و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (زیمت و همکاران، ۱۹۸۸). این مقیاس، در ایران نیز ترجمه و هنجاریابی شده است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است و برای حمایت اجتماعی ادراک‌شده از سوی خانواده، از سوی دوستان و از سوی دیگران به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۳ و ۰/۸۷ و همچنین برای کل مقیاس ۰/۸۹ به دست آمده است. علاوه بر این، روایی همگرایی آن با سیاهه سلامت روانی-۲۸ (MHI-28) بشارت (۲۰۰۹) بررسی شده است و ضریب همبستگی آن با بهزیستی روان‌شناختی ۰/۵۷ و با درماندگی روان‌شناختی ۰/۵۱- و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (بشارت، ۲۰۱۹). در این پژوهش، برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای حمایت ادراک‌شده از سوی خانواده، از سوی دوستان و از سوی دیگران به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ و برای کل سوال‌ها ۰/۸۴ به دست آمد.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی رعایت شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به کسب رضایت افراد شرکت‌کننده، دادن این اطمینان که پاسخ‌نامه‌ها به صورت فردی تحلیل نخواهد شد و به صورت گروهی خواهد بود و پاسخ‌نامه هر فرد محرمانه خواهد بود، اشاره کرد. فرآیند و اهداف مطالعه برای همه شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و همگی از بی‌ضرر بودن و سودمندی مداخله و همچنین تخصص و صلاحیت مداخله‌گر آگاه شدند. به علاوه، در مورد علمی بودن روش پژوهش به

³ significant other's

⁴ Mental Health Inventory

¹ family

² friends

نتایج مندرج در جدول ۱، مقدار ضریب مردیا ۰/۹۵ به دست آمد که نشان‌دهنده نرمال بودن چندمتغیره توزیع نمرات است. همچنین، مفروضه استقلال خطاها بررسی شد و مقدار آماره دوربین واتسون^۲ بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشت؛ بنابراین، می‌توان استقلال خطاها را پذیرفت. به علاوه، هم‌خطی چندگانه^۳ بررسی شد و هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل، کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۱ نبود و همچنین، هیچ کدام از مقادیر عامل تورم واریانس، بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نبود. در جدول شماره ۱ ماتریس همبستگی ارائه شده است.

کشیدگی استفاده می‌شود و مقادیر آن باید در بازه ۲- تا ۲+ باشد که نشان‌دهنده نرمال بودن تک‌متغیره توزیع نمرات باشد (کلاین، ۲۰۲۳؛ میرز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴). در این پژوهش، مقادیر کجی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار داشت. همچنین، برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره داده‌ها از «ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱» استفاده می‌شود و مقدار آن باید کمتر از ۴ باشد (قریب بلوک و همکاران، ۲۰۲۲؛ کلاین، ۲۰۲۳؛ میرز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱- خستگی هیجانی								
۲- گسست از خویشتن	۰/۵۱**							
۳- نقصان تحقق شخصی	۰/۶۳**	۰/۵۳**						
۴- ثبات علایق	-۰/۶۶**	-۰/۶۸**	-۰/۳۹**					
۵- پشتکار مربوط به تلاش	-۰/۵۳**	-۰/۵۰**	-۰/۴۵**	۰/۵۳**				
۶- حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی خانواده	-۰/۵۲**	-۰/۴۰**	-۰/۴۴**	۰/۶۴**	۰/۴۷**			
۷- حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی دوستان	-۰/۴۲**	-۰/۶۲**	-۰/۴۶**	۰/۶۸**	۰/۴۸**	۰/۶۱**		
۸- حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی دیگران	-۰/۵۸**	-۰/۴۴**	-۰/۵۰**	۰/۶۵**	۰/۵۰**	۰/۵۳**	۰/۵۰**	
میانگین	۲۵/۶۸	۱۵/۸۵	۱۵/۰۹	۱۳/۵۰	۱۳/۵۱	۱۵/۰۹	۱۳/۴۱	۱۴/۶۹
انحراف استاندارد	۸/۹۴	۳/۴۲	۶/۳۷	۳/۴۱	۳/۵۸	۴/۲۵	۴/۱۶	۴/۳۳
کجی	-۰/۸۴	-۰/۹۵	-۰/۴۹	-۰/۱۸	-۰/۲۵	۰/۰۸	۰/۱۸	۰/۴۶
کشیدگی	-۰/۳۸	-۱/۲۰	-۰/۲۱	-۰/۱۴	-۰/۴۱	۰/۴۴	۰/۰۹	۰/۰۲

** معنادار در سطح ۰/۰۱

(الدهمادی و همکاران، ۲۰۲۵) کمتر از ۰/۰۵ باشد، نشان‌دهنده تناسب خوب و اگر کمتر یا مساوی ۱۰ باشد، نشان‌دهنده تناسب قابل قبول است. در این پژوهش، میزان شاخص RMSEA معادل ۰/۰۴ و ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۳ به دست آمده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار خوبی دارد و متناسب است. همچنین، فاصله اطمینان ۹۵ درصد اطراف شاخص RMSEA، بین ۰/۰۴۷ و ۰/۰۵۶ قرار دارد که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب برازش مدل است. به علاوه، شاخص‌های دیگر نیز دارای برازش مناسب بودند (CMIN=۳۴/۳۹، DF=۱۷، PCFI=۰/۶۹، AGFI=۰/۹۱، CFI=۰/۹۴، CMIN/df=۲/۰۲، PNF=۰/۶۵، IFI=۰/۹۴، GFI=۰/۹۹، NFI=۰/۹۲ و TLI=۰/۹۲).

بر اساس نتایج جدول ۱، بین استقامت و حمایت اجتماعی ادراک شده با فرسودگی شغلی، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). در این پژوهش روش برآورد پارامتر، روش حداکثر درست‌نمایی^۴ (MLE) بود. بر اساس نتایج، شاخص‌های برازش همگی مطلوب بودند. شاخص ریشه میانگین مجذور تقریب (RMSEA)، باید زیر ۰/۰۸ باشد (الدهمادی و همکاران، ۲۰۲۵؛ رینگل و همکاران، ۲۰۲۰؛ کلاین، ۲۰۲۳). همچنین، ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده^۵ (SRMR)، به‌عنوان تفاوت بین همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی ضمنی مدل تعریف می‌شود. این شاخص، امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی‌های مشاهده شده و موردانتظار را به‌عنوان معیار مطلق برازش (مدل) فراهم می‌کند (هنسل و همکاران، ۲۰۱۴). اگر مقدار شاخص SRMR کمتر از ۰/۰۸ باشد (کابول و همکاران، ۲۰۲۵)، یا بر اساس منابعی دیگر

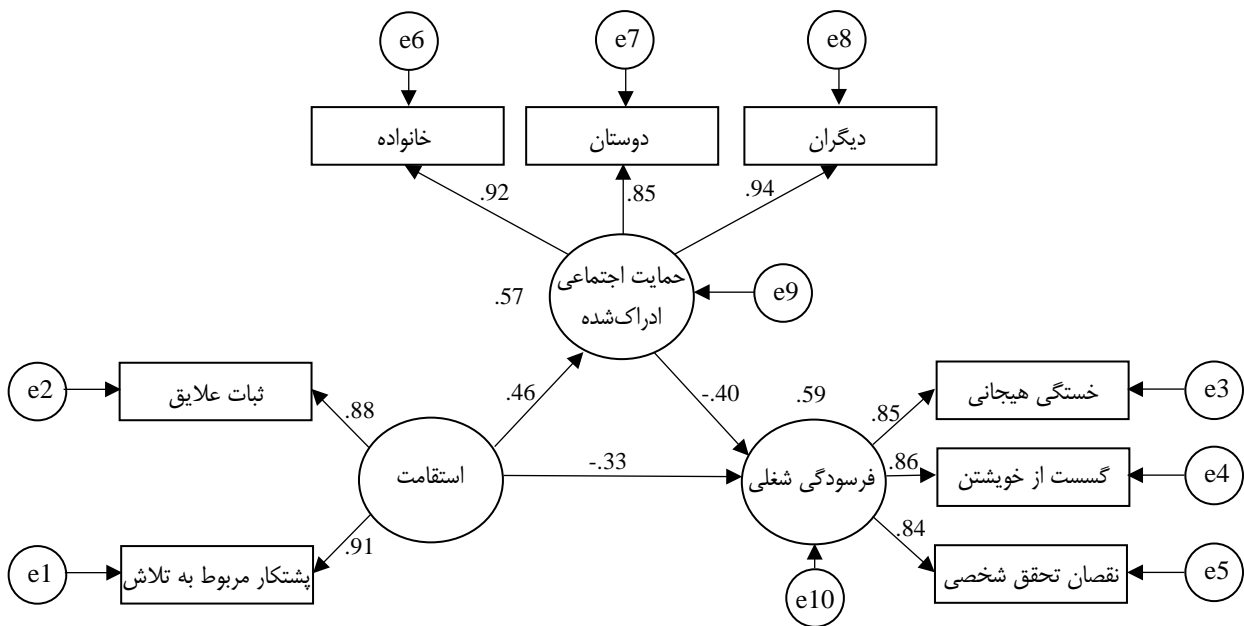
⁴ Maximum Likelihood Estimation (MLE)

⁵ Standardized Root Means Square Residual (SRMR)

¹ mardia's normalized multivariate kurtosis value

² durbin-watson

³ multicollinearity



شکل ۱. مدل نهایی آزمون شده در حالت ضرایب استاندارد

در ادامه، در جدول ۲ ضرایب مستقیم مدل پژوهش، یعنی استقامت و حمایت اجتماعی ادراک شده گزارش شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب استاندارد و مستقیم استقامت $\beta = -0/40$ (sig=0/003) و حمایت اجتماعی ادراک شده $\beta = -0/33$ (sig=0/001) بر فرسودگی شغلی، اثر مستقیم و معنادار دارد.

شکل ۱، مدل ساختاری و نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. واریانس تبیین شده برای فرسودگی شغلی بر اساس استقامت با نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده، برابر با ۵۹ درصد به دست آمد. به عبارت دیگر، استقامت با میانجی‌گری حمایت اجتماعی ادراک شده در مجموع، ۵۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۲. ضرایب استاندارد و مستقیم در مدل برازش شده پژوهش

مسیرهای مستقیم	Beta	S. E	C.R.	p
استقامت ← فرسودگی شغلی	-0/33	0/68	-3/01	0/003
حمایت اجتماعی ادراک شده ← فرسودگی شغلی	-0/40	0/12	-3/34	<0/001
استقامت ← حمایت اجتماعی ادراک شده	0/46	0/30	2/88	0/004

نمونه‌گیری مجدد استفاده شده است (کلاين، ۲۰۲۳، میرز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین، بر اساس نظر کلاين (۲۰۲۳)، اگر دامنه برآوردهای حد پایین و حد بالا از صفر عبور نکند، اثر غیرمستقیم در نظر گرفته می‌شود. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان برابر با ۰/۹۵ است. بر این اساس، نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین استقامت و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد.

جهت بررسی رابطه غیرمستقیم مدل پیشنهادی، از روش بوت‌استرپ استفاده شد. نتایج روش بوت‌استرپ برای بررسی مسیرهای میانجی یا غیرمستقیم، در جدول ۳ ارائه شده است. برای آزمون معناداری نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی، از روش بوت‌استرپ با ۲۰۰۰ نمونه‌گیری مجدد استفاده شد. هر چقدر تعداد نمونه‌گیری‌ها بیشتر باشد، دقت پیش‌بینی نیز بالاتر می‌رود؛ به همین دلیل، از ۲۰۰۰

جدول ۳. نتایج بوت‌استرپ استقامت با میانجی‌گری حمایت اجتماعی ادراک شده بر فرسودگی شغلی

مسیر غیرمستقیم	اثر استاندارد غیرمستقیم	فاصله اطمینان حد پایین	فاصله اطمینان حد بالا	p
استقامت ← حمایت اجتماعی ادراک شده ← فرسودگی شغلی	-0/621	-0/03	-0/11	0/005

بحث

عاطفه‌نگر، دارای قدرت بالایی در اکثر زمینه‌های زندگی، به‌خصوص در زمینه شغلی است.

حمایت اجتماعی ادراک‌شده می‌تواند به‌صورت حمایت روانی، احساسی، اطلاعاتی، ملموس و معاشرتی باشد. ناتوانی جسمی و روانی ناشی از مسائل شغلی از نظر جامعه اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد؛ زیرا، کسانی که قادر به ادامه زندگی و حفظ شغل نباشند، باید به‌وسیله دیگران حمایت شوند. این حمایت می‌تواند حمایت عاطفی، اطلاعاتی و ابزاری باشد (شرفی و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، برخورداری از این‌گونه حمایت‌ها، به‌ویژه حمایت خانواده، دوستان و همکاران، باعث می‌شود که افراد در زندگی شغلی خود استرس کمتری تجربه کنند، در برابر چالش‌ها و مسائل شغلی خود مقاومت بیشتری نشان دهند و در نتیجه، فرسودگی شغلی کمتری را تجربه کنند. بنابراین، منطقی است که گفته شود که حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد.

علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک‌شده دارای اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی است و می‌تواند در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی، نقش میانجی ایفا کند. با توجه به اینکه پژوهشی وجود ندارد که نشان دهد حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد؛ بنابراین، همسویی و ناهمسویی این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مشخص نیست. در تبیین این یافته می‌توان گفت که استقامت شامل دو جنبه ثبات علایق و پشتکار مربوط به تلاش است. ثبات علایق، تمرکز مداوم بر اهداف است؛ در حالی که، پشتکار مربوط به تلاش، اشتیاقی بی‌وقفه برای تعقیب چشم‌اندازها و غلبه بر موانع است (داتو و همکاران، ۲۰۱۸).

یک کارمند برای اینکه سطوح مختلفی از استقامت را نشان دهد، مستلزم داشتن بینش و خودکنترلی برای متمرکز ماندن و اشتیاق برای رسیدن به هدف است (داکوورث و همکاران، ۲۰۱۴). وقتی کارکنان سطوح بالایی از استقامت را نشان می‌دهند، خوش‌بین‌تر می‌شوند؛ در مقابل، زمانی که سطوح پایینی از استقامت را نشان می‌دهند، بدبین‌تر می‌شوند. مطالعه پوپولا و کاراداس (۲۰۲۲) ذکر می‌کند که در هر سازمانی، کارکنانی که این امتیاز را دارند که در مورد شرایط یا موقعیت مربوط به شغل خود مذاکره کنند (یعنی دارای تمرکز مداوم بر اهداف و اشتیاقی بی‌وقفه برای تعقیب چشم‌اندازها و غلبه بر موانع باشند)، نسبت به کسانی که چنین امتیازی ندارند، خوشحال‌تر هستند و احساس رضایت بیشتری در حرفه خود خواهند داشت. وقتی کارکنان در زندگی شغلی خود چنین شرایطی دارند، دارای استقامت بیشتری در زندگی شغلی خود هستند و از حمایت اجتماعی ادراک‌شده

هدف از پژوهش حاضر، مدل‌یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت بود. نتایج پژوهش نشان داد که استقامت بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های جونگ و همکاران (۲۰۲۳)، کریستینسون و همکاران (۲۰۲۳)، شاکیر و همکاران (۲۰۲۰) و اسپچیمسچال و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اهمیت ویژگی‌های شخصیتی مانند استقامت (شور و پشتکار برای اهداف بلندمدت و ثبات‌قدم) برای موفقیت شغلی، به‌خوبی تثبیت شده است (زامارو و همکاران، ۲۰۲۰).

استقامت، اغلب به‌عنوان گرایش غیرشناختی انسان برای درگیر شدن در کنش‌های هدفمند تعریف می‌شود (لاک و لاتام، ۲۰۱۳؛ به نقل از کوروینتیسری و همکاران، ۲۰۲۳). افراد دارای این ویژگی غیرشناختی، ممکن است در آزمون‌های توانایی شناختی «استعداد کمتری» داشته باشند (داکوورث و همکاران، ۲۰۲۱)؛ اما در مقابل، این افراد برای رسیدن به اهداف بلندمدت خود، پشتکار و اشتیاق بالایی دارند (داکوورث و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین، کارکنانی که استقامت بالاتری نسبت به سایر همکاران خود دارند، به‌دلیل شور و شوق و اشتیاقی که نسبت به اهداف شغلی خود دارند، کمتر خسته می‌شوند، نسبت به آینده شغلی خود امیدوارتر هستند، برای رسیدن به اهداف شغلی و سازمانی خود تلاش می‌کنند و در این زمینه پشتکار بالایی از خود نشان می‌دهند. به همین دلیل، چنین افرادی در زندگی شغلی خود، فرسودگی شغلی کمتری را نسبت به دیگران تجربه می‌کنند. بنابراین، منطقی است که گفته شود استقامت بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد.

همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های لیو و همکاران (۲۰۲۳)، وئو و همکاران (۲۰۲۱)، چن و همکاران (۲۰۲۲) و شی و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که حمایت اجتماعی ادراک‌شده با ناامیدی، خستگی عاطفی، گسست از خویشتن و نقصان تحقق شخصی ارتباط منفی دارد. این یافته با این واقعیت مرتبط است که حمایت اجتماعی ادراک‌شده به‌عنوان عاملی محافظت‌کننده، در کاهش اثرات منفی استرس عمل می‌کند. همچنین، شایان ذکر است که تنها حمایت خانواده، که زیر بُد حمایت اجتماعی ادراک‌شده است، از کارکنان در برابر ناامیدی و فرسودگی شغلی، محافظت می‌کند (کاراگول و کایا، ۲۰۲۲). علاوه بر این، می‌توان گفت که حمایت اجتماعی ادراک‌شده به‌عنوان یکی از مکانسیم‌های مقابله‌ای و

و دوستان)، برای افزایش دقت اندازه‌گیری و تکرار نتایج جمع‌آوری کنند. سوم، شرکت‌کنندگان این پژوهش همگی کارکنان اقماری شرکت ایکو بودند؛ بنابراین، کاربرد بین‌فرهنگی نتایج محدود است. در این خصوص، مطالعات آینده می‌توانند داده‌ها را از گروه‌های مختلف دیگری از کارکنان سایر شرکت‌ها جمع‌آوری کنند تا نتایج این پژوهش را تایید کنند. در نهایت، این پژوهش تنها حمایت اجتماعی ادراک‌شده را به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی کارکنان مطالعه کرد. بنابراین، بررسی سایر میانجی‌های مهم و مکانیسم‌های اساسی در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی برای پژوهش‌های آینده حائز اهمیت است.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر دارای اهمیت نظری و عملی است. از لحاظ نظری، این مطالعه با استفاده از یک مدل میانجی‌گری چندگانه، ممکن است به ما در درک مکانیسم‌های فرسودگی شغلی ناشی از استقامت کمک کند. به‌علاوه، این پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک‌شده، عامل کلیدی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در کارکنان است. بنابراین، این مطالعه درک ما را از رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی عمیق‌تر کرده است. از لحاظ عملی، نتایج پژوهش حاضر به پیشگیری و مداخله در کارکنان دارای فرسودگی شغلی کمک می‌کند. نخست، با توجه به اینکه استقامت ارتباط مثبتی با فرسودگی شغلی دارد، لازم است به بافت خانواده اهمیت زیادی داده شود و از مداخلات توانمندسازی شغلی، از جمله آموزش استقامت برای کاهش فرسودگی شغلی و پیشگیری از آن استفاده شود. دوم، به کارکنانی که سطح پایینی از حمایت اجتماعی ادراک‌شده برخوردار هستند، باید اقدامات مداخله‌ای برای کاهش خطر فرسودگی شغلی آنان انجام شود. بنابراین، این پژوهش دارای تئویحات کاربردی مهمی برای سازمان‌ها در راستای توانمندسازی کارکنان است.

بیشتری نیز برخوردار هستند. در چنین شرایطی، اگر کارکنان از حمایت خانواده، دوستان و سایر کارکنان برخوردار باشند، کمتر دچار خستگی در محل زندگی شغلی می‌شوند. به‌طوری‌که می‌توان گفت، کارکنانی که از حمایت اجتماعی ادراک‌شده برخوردار هستند، احساس موفقیت فردی بیشتری دارند، 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. این عوامل، نخست باعث افزایش نگاه مثبت به شغل و محیط شغلی و در نهایت باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود (عاشوری، ۲۰۱۷). تبیین دیگر این است که افرادی که از حمایت اجتماعی ادراک‌شده برخوردار هستند، نقش خود را در سازمان موثرتر و کارآمدتر ارزیابی می‌کنند، به سایر همکاران اعتماد دارند و می‌دانند که تلاش همه آن‌ها در جهت افزایش کارایی سازمان است. چنین ادراکی از محیط کاری، باعث ارزیابی مثبت و سودمند کار می‌شود که این امر خود، باعث تجربه سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی در کارکنان در محیط کار می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین، منطقی است که گفته شود حمایت اجتماعی ادراک‌شده می‌تواند در رابطه بین استقامت با فرسودگی شغلی نقش میانجی داشته باشد.

پژوهش حاضر دارای چندین محدودیت است که باید اذعان کرد. ابتدا، این مطالعه یک طرح مقطعی بود. بنابراین، مطالعات آینده می‌توانند طرح‌های طولی را برای کشف رابطه علی بین متغیرها اتخاذ کنند. دوم، داده‌ها تنها با استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی جمع‌آوری شد. اگرچه، روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها به‌خوبی ثابت شده است؛ اما، ممکن است در مطالعه حاضر سوگیری پاسخ یا پاسخ‌های اجتماعی مطلوب وجود داشته باشد. بنابراین، مطالعات آینده می‌توانند داده‌ها را از چندین مطلع (مانند همکاران، مدیران، خانواده‌ها

قدردانی: از همه شرکت‌کنندگانی که به سوال‌های پژوهش پاسخ دادند و به پژوهشگران در اجرای این پژوهش کمک کردند، نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع: نویسندگان این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

حامی مالی: این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

Reference

Aldhmedi, B. K., Kumar, R., Perera, B., & Algarni, M. (2025). Examining factor structure and psychometric properties of Ethical Leadership Questionnaire with Healthcare Professionals in Saudi Arabia. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 41(1), 101-106. <https://doi.org/10.12669/pjms.41.1.10861>

Ashoori, J. (2017). Prediction nurse's job burnout based on social capital, perceived social support and organizational citizenship behavior. *Pajouhan Sci J*, 15(2), 13-19.

<http://dx.doi.org/10.21859/psj-15023> [In Persian]

Azimi, K., Shehni Yailagh, M., & Khoshnamvand, M. (2024). Designing and Testing the Causal Model of the Relationship between Moral Identity and Bullying with the Mediation of Moral Disengagement among Iranian Adolescents. *Social Psychology Research*, 13(52), 13-30. https://www.socialpsychology.ir/article_194355.html?lang=en [In Persian]

- Besharat, M. A. (2009). Validity and validity of the 28-question form of the mental health scale. *Scientific Journal of Forensic Medicine*, 54(1), 87-91. <https://www.sid.ir/paper/356316/fa> [In Persian]
- Besharat, M. A. (2019). Multidimensional Scale of Perceived Social Support: Questionnaire, Instruction and Scoring. *Journal of Developmental Psychology Iranian Psychologists*, 15(60), 447-449. https://jip.stb.iau.ir/article_668831.html?lang=en [In Persian]
- Calo, M., Peiris, C., Chipchase, L., Blackstock, F., & Judd, B. (2019). Grit, resilience and mindset in health students. *The Clinical Teacher*, 16(4), 317-322. <https://doi.org/10.1111/tct.13056>
- Cheghadaki, H., Aghabakhshi, H., & Qubiti, F. (2011). The effect of satellite work on the general health of employees and their families (Continental Plateau Oil Company) 2019. *Scientific and Research Journal of Social Research*, 5(16), 35-53. <https://www.sid.ir/paper/164812/fa> [In Persian]
- 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>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment, Vol. 2. Personality measurement and testing* (pp. 179-198). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9>
- Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. M. (2018). Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Cross-sectional and longitudinal studies. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 260-270. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1257056>
- Del Carmen Pérez-Fuentes, M., Jurado, M. D. 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>
- Derogatis, L. R., Lipman, R. S., Rickels, K., Uhlenhuth, E. H., & Covi, L. (1974). The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A self-report symptom inventory. *Behavioral science*, 19(1), 1-15. <https://doi.org/10.1002/bs.3830190102>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Tsukayama, E. (2021). Revisiting the factor structure of grit: A commentary on Duckworth and Quinn (2009). *Journal of Personality Assessment*, 103(5), 573-575. <https://doi.org/10.1080/00223891.2021.1942022>
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current directions in psychological science*, 23(5), 319-325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- Gharib Bolouk, M., Mikaeili, N., & Basharpour, S. (2022). The mediating role of mindfulness in the relationship between dysfunctional attitude and anxiety sensitivity with sleep quality in high school adolescents. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*, 10(2), 61-72. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.22034/IJP.N.10.2.61> [In Persian]
- 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>
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., ... & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational research methods*, 17(2), 182-209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Jung, S., Shin, Y. C., Lee, M. Y., Oh, K. S., Shin, D. W., Kim, E. S., ... & Cho, S. J. (2023). Occupational stress and depression of Korean employees: Moderated mediation model of burnout and grit. *Journal of Affective Disorders*, 339(1), 127-135. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.07.045>
- Kabul, E. G., Aksoy, C. C., & Calik, B. B. (2025). The validity of Turkish version of Social Frailty Index in older adults: An index of social attributes predictive of mortality. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 60(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2024.101556>
- Karagöl, A., & Kaya, Z. T. (2022). Healthcare workers' burn-out, hopelessness, fear of COVID-19 and perceived social support levels. *The European Journal of Psychiatry*, 36(3), 200-206. <https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.01.001>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Fourth Edition, Guilford publications. <https://books.google.com/books>
- Kristinsson, K., Gudjonsson, S., & Kristjansdottir, B. (2023). Tough times require tough people: The benefits of grit for reducing employee burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph20116024>
- Kuruveettissery, S., Gupta, S., & Rajan, S. K. (2023). Development and psychometric validation of the three-dimensional grit scale. *Current Psychology*, 42(7), 5280-5289. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01862-w>
- 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>
- 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/j.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>
- Najarian, & Vahedi, S. (2022). The Relationship of Grit, Psychological Hardiness, and Resilience with Academic Engagement: A Model for Path Analysis. *Educational Psychology*, 18(66), 169-192. <https://doi.org/10.22054/jep.2022.61818.3391> [In Persian]
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K., & Wincent, 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>

- Popoola, T., & Karadas, G. (2022). How impactful are grit, I-deals, and the glass ceiling on subjective career success? *Sustainability*, 14(3), 1-10. <https://doi.org/10.3390/su14031136>
- Pratiwi, I. D., Herlianita, R., & Wahyuningsih, I. (2023). Nurses' Burnout in the Emergency Department and the Intensive Care Unit During COVID-19: A Literature Review. *2nd International Conference on Medical Health Science*, 2(1), 251-258. <http://dx.doi.org/10.18502/kme.v3i2.13057>
- Rahimpour, S., Arefi, M., & Manshahi, G. (2019). The Effectiveness of Mindfulness Education on Flow and Grit of Female High School Students. *Studies in Learning & Instruction*, 11(1), 70-91. <https://doi.org/10.22099/jsli.2019.5337> [In Persian]
- Reeve, J. (2013). How students create motivationally supportive learning environments for themselves: The concept of agentic engagement. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 579-595. <https://doi.org/10.1037/a0032690>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The international journal of human resource management*, 31(12), 1617-1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Sadeghi, M., Dadras, A., & Asadpour, A. (2020). A Study on the Rate and Causes of Workers' Burnout in Satellite Jobs (Case: Iranian Offshore Oil Company in Sirri Island). *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, 11(43), 239-264. <https://iieshrm.ir/article-1-889-fa.html> [In Persian]
- Sardarzadeh, F., Jian Bagheri, M., & Malake, F. M. (2016). The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 3(4), 61-77. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.25886657.1395.3.4.6.1> [In Persian]
- 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>
- Schimschal, S. E., Visentin, D., Kornhaber, R., & Cleary, M. (2021). Grit: A concept analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 495-505. <https://doi.org/10.1080/01612840.2020.1814913>
- Shakir, H. J., Cappuzzo, J. M., Shallwani, H., Kwasnicki, A., Bullis, C., Wang, J., ... & Levy, E. I. (2020). Relationship of grit and resilience to burnout among US neurosurgery residents. *World Neurosurgery*, 134(1), 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2019.10.043>
- 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>
- Sharafi, Z., Akbari, M., Ahmadian, H., & Hasani, R. (2021). The mediating role of hardiness and job self-efficacy is based on social support in predicting job burnout among staff of a military hospital. *Ebnesina*, 23(1), 4-14. <http://dx.doi.org/10.22034/23.1.4> [In Persian]
- 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>
- 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>

Zamarro, G., Nichols, M., Duckworth, A. L., & D'Mello, S. K. (2020). Validation of survey effort measures of grit and self-control in a sample of high school students. *PloS one*, 15(7), 1-10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235396>

Zarei, S., Leili, N., & Gravand, H. (2022). Reliability and Validation of the Persian version of the Job Boredom Scale among the Iranian Teachers. *Career and Organizational Counseling*, 14(2), 59-78.

<https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103023>

[In Persian]

Zhang, T., Park, D., Tsukayama, E., Duckworth, A. L., & Luo, L. (2024). Sparking Virtuous Cycles: A Longitudinal Study of Subjective Well-Being and Grit During Early Adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 53(2), 331-342. <https://doi.org/10.1007/s10964-023-01862-y>

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

