

**Research Article**

**Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies**

**J Ind Organ Psychol Stud**  
2020, 7(1), 91-108  
DOI: 10.22055/jiops.2020.31641.1161

**Received: 02.12.2019**  
**Accepted: 13.05.2020**

**The Relationship between Job Burnout and Mental Health:  
Moderating Role of Psychological Hardiness and  
Organization-Based Self-Esteem**

**Abdolah Tahmasbi\***

MA of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz,  
Ahvaz, Iran

**Citation:** Tahmasbi, A. (2020). The relationship between job burnout and mental health: moderating role of psychological hardiness and organization-based self-esteem. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 91-108.

**Abstract**

**Introduction**

One of the important concerns of a healthy organization is physical and mental health of its employees. Work can satisfy some basic human needs, but can also be a major source of job stress and low levels of mental health. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between job burnout and mental health with the moderating role of psychological hardiness and organization-based self-esteem.

**Method**

The research method was a descriptive one. The statistical population consisted of all staff and line employees of Khuzestan Province Gas Company (N=320). Accordingly, all members of the population formed the research sample. 263 questionnaires were returned among the distributed questionnaires. By eliminating the incomplete questionnaires, the final sample for testing the hypotheses was 242. From this sample, 185 were men. The mean and standard deviation of the age of the sample was 39.81 and 9.53, respectively, with 14.58 and 8.91 years of work experience. For data

---

\* **Corresponding Author:** Abdolah Tahmasbi  
**Email:** rahpooyan\_b@yahoo.com

collecting, Mental Health Questionnaire (Goldberg & Hillier, 1979), Job Burnout Questionnaire (Maslach, 1981), Psychological Hardiness Questionnaire (Kiamarsi, 1997) and Organization-Based Self-Esteem Questionnaire (Pierce et al., 1989) were used.

### **Results**

The results of the regression analysis showed that job burnout had a negative and significant relationship with mental health. In other words, job burnout had significant power in predicting mental health ( $\beta = -0.73$ ,  $p < 0.001$ ). Also, standard coefficient of regression of interaction of job burnout with psychological hardiness was significant ( $\beta = -0.58$ ,  $p < 0.001$ ). Also, the interaction of organization-based self-esteem with job burnout was significant ( $\beta = -0.28$ ,  $p < 0.010$ ). Thus, the effects of job burnout on mental health have been moderated by psychological hardiness and organization-based self-esteem.

### **Discussion**

The results indicated that job burnout has a negative relationship with employees' mental health. Therefore, it is suggested that conflict resolution, negotiation, stress management skills and ... training to increase the staff's ability to cope with stress and reduce the likelihood of job burnout. Also, the results showed that psychological hardiness and organization-based self-esteem were able to moderate the relationship between job burnout and mental health. Based on these results, it is recommended to train individuals on ways to increase psychological hardiness and organization-based self-esteem through educational programs.

**Keywords:** job burnout, mental health, psychological hardiness, organization-based self-esteem.

## رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان با توجه به نقش تعدیل‌گر سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور

عبداله طهماسبی\*

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان با توجه به نقش تعدیل‌گر سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور بود. روش پژوهش پیمایشی از نوع توصیفی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل در بخش ستاد و عملیات شرکت گاز خوزستان- اهواز بود (N = ۳۲۰). بر همین اساس، تمامی اعضای جامعه به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های سلامت روان گلدبرگ و هیلر، فرسودگی شغلی مسلج، سرسختی روان‌شناختی کیامرثی و عزت‌نفس سازمان‌محور پیرس و همکاران استفاده شد. تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که فرسودگی شغلی با سلامت روان رابطه منفی و معنی‌داری دارد. علاوه بر این، سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور توانستند رابطه میان فرسودگی شغلی و سلامت روان را تعدیل کنند.

کلیدواژگان: فرسودگی شغلی، سلامت روان، سرسختی روان‌شناختی، عزت‌نفس سازمان‌محور

\* نویسنده مسئول: عبداله طهماسبی

rahpooyan\_b@yahoo.com: رایانامه:

## مقدمه

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمانی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری. مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روان<sup>۱</sup> کارکنان حاصل نمی‌شود (Shaa'bani & Konoï, 2011). محققان اعتقاد دارند که اگر سازمان‌ها بخواهند با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به‌طور کامل به اهداف خود نایل گردند، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متعهد می‌باشند. کار صرف‌نظر از تأمین منابع مالی، می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را برآورده کند، اما همچنین کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد و سلامت روان کارکنان را به مخاطره اندازد (Tabatabaei Nasab & Mahmoodi, 2015).

مسائل مربوط به سلامت روان یک چهارم مشکلات مهم هر ساله را تشکیل می‌دهند و سومین دلیل کلی وجود بیماری‌ها در کشورهای زیادی بوده است (Whiteford, Ferrari, Degenhardt, Feigin, & Vos, 2015). بسیاری از مسائل و مشکلات مربوط به سلامت روان در شاغلین و در محل کار اتفاق می‌افتد. آمار و ارقام نشان داده است که از هر ۵ فرد در یک کشور آسیایی، یک نفر اضطراب، حساس بودن یا مسائلی از این قبیل که به سلامت روان مربوط هستند را تجربه کرده است (Slade, Johnston, Oakley Browne, & Andrews, 2009). مطالعات نشان داده‌اند که استرس‌ها و ریسک‌های کاری ۱۳ درصد در بین مردان و ۱۷ درصد در زنان وجود دارد (Lamontagne, Keegel, Vallance, Ostry, & Wolfe, 2008). علاوه بر این، سلامت روان و مسائل مرتبط با آن در حدود ۷۳۰ میلیون دلار برای سازمان‌ها خسارت به بار آورده است، که البته این مقدار هزینه به دلیل این‌که برای سازمان‌ها بار حقوقی دارد، توسط آن‌ها به‌طور دقیقی گزارش نشده و می‌تواند تا حدود ۱۲/۶ میلیارد دلار تخمین زده شود (LaMontagne, Sanderson, & Cocker, 2010).

بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی<sup>۲</sup>، سلامت روان به معنای نبود بیماری یا

---

1- mental health

2- World Health Organization (WHO)

عقب‌ماندگی نیست، بلکه به معنای توانایی کامل برای ایفای نقش‌های روانی و جسمی است. سلامت روان به‌طور کلی برای اطلاق به کسی به کار می‌رود که در سطح بالایی از سازگاری و انطباق رفتاری و هیجانی قرار دارد، نه صرفاً کسی که بیمار روانی نیست. مفهوم سلامت روان شامل آسایش ذهنی، احساس خودتوانمندی، خودمختاری، کفایت و شناخت توانایی خود در محقق ساختن ظرفیت‌های عقلی و هیجانی خویش است. به گونه‌ای دیگر می‌توان گفت که سلامت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی‌هایش را باز می‌شناسد و قادر است با استرس‌های معمول زندگی مدارا کند، از نظر شغلی مفید و سازنده باشد، برای اجتماع خود نقشی ایفا کند و با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد. سلامت روان شامل افزایش توانایی‌های افراد و جامعه و توانمندی آن‌ها در دستیابی به اهداف مورد نظر می‌باشد (LaMontagne et al., 2010).

مطالعات نشان داده است که کارکنان دارای سلامت روان، انگیزه بالاتر (Maurya & Agarwal, 2018)، عملکرد بهتر (Jamili Armandi, Aghadavood, & Davoodi, 2015)، کیفیت زندگی کاری (Mahmoodian Ardakani, Bahrami, Montazerahfaraj, Fallahzadeh, & Mohammadzadeh, 2017) و رضایت شغلی بیشتر (Lee, Lee, Liao, & Chiang, 2009) و تعارض کار-خانواده کمتر (Zhou, Da, Guo, & Zhang, 2018) را گزارش می‌دهند. در فراتحلیلی که بر مبنای ۱۷۴ مطالعه صورت‌گرفته در ۶۳ کشور در مورد مسائل معمولی عدم وجود سلامت روان (مثل اضطراب، افسردگی و آزار) انجام شده است، نشان داده که حدوداً ۱۸ درصد بزرگسالان در طول ۱۲ ماه و ۳۰ درصد آن‌ها در طول عمر خود این مسائل را تجربه کرده‌اند. تقریباً در دو سوم افراد، مشکلات سلامت روان رفتارهای با اهمیتی مانند عملکرد شغلی، رشد اقتصادی، سلامت جسمانی، کارکرد ارتباطی و مشارکت اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هزینه وجود چنین مسائلی در محیط کار در طول سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۳۲ در حدود ۱۶ میلیارد دلار خسارت به همراه خواهد داشت. مداخلات جهانی سلامت به‌طور مستقیم با هدف قرار دادن سلامت روان می‌تواند نشانه‌های بسیاری از مسائل مربوط به عدم وجود سلامت روان را کاهش دهد (Jarman et al., 2016).

ارتقاء سلامت روان در محیط کاری از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهبود منابع انسانی بوده است، به‌طوری‌که در دهه اخیر توجه به نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی،

خدماتی، آموزشی و صنعتی تأثیر بسزایی در افزایش سطح بهره‌وری سازمان‌ها داشته است. بنابراین، با توجه به اهمیت سلامت روان کارکنان در بهبود عملکرد سازمان، شناسایی عوامل اثرگذار بر سلامت روان آنان از مهم‌ترین اولویت‌های هر سازمانی می‌باشد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهند از جمله عواملی که می‌تواند بر سلامت روان کارکنان اثر بگذارد، فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> است (Brandstätter, Job, & Schulze, 2016; Nilsen, Skipstein, & Demerouti, 2016).

فرسودگی شغلی، خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و همچنین، علائم و حالات تحلیل‌رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان است (Sarason, 1984). فرسودگی شغلی، نوعی خطر حرفه‌ای است که با کاهش میزان انرژی جسمی و روحی در کارکنان، همراه می‌باشد (Fedai & Demir, 2010). به اعتقاد (Maslach (1976، فرسودگی شغلی دارای سه بُعد فرسودگی عاطفی<sup>۲</sup>، فردیت‌زدایی<sup>۳</sup> و عدم موفقیت فردی<sup>۴</sup> است. نظریه‌پردازان معتقدند که فرسودگی شغلی با فرسودگی عاطفی شروع می‌شود؛ کارکنانی که دچار فرسودگی عاطفی می‌شوند، قادر نیستند از عهده تقاضاهای شغلی خود برآیند چراکه انرژی لازم برای انجام کار و برخورد مناسب با مشتریان را ندارند (O'Brien, 2011). فردیت‌زدایی، شامل واکنش‌ها و رفتارهای خشن و منفی نسبت به مردم و بی‌تفاوت شدن در خدمت‌رسانی به آن‌ها می‌باشد. این رفتارها با این واقعیت مرتبط هستند که کارکنان احساس می‌کنند اهداف کسب‌وکار و نیز شور و شوق خود را به خاطر دور شدن از خودشان و شغلشان، از دست داده‌اند. بُعد آخر عدم موفقیت فردی است؛ این بُعد نشان‌دهنده درک فرد از ناتوانی خود در انجام کار است. فرد در زمان تجربه فرسودگی شغلی، شروع به دیدن خود به‌عنوان فردی نامناسب و ناموفق می‌کند. به عبارت دیگر، فرد تمایل می‌یابد خود را به‌طور منفی ارزیابی نماید. افرادی که به چنین تصویری از خود می‌رسند، در کار خود احساس شکست می‌کنند لذا برای انجام دادن کار خود و تحت کنترل درآوردن تغییرات محیطی، تلاشی نمی‌کنند (Fedai & Demir, 2010).

در زمان تجربه استرس و فشارهای محیط کار که می‌توانند منجر به فرسودگی کارکنان شوند، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی وجود دارند که می‌توانند در واکنش افراد به استرس‌ها و نیز

- 
- 1- job burnout
  - 2- exhaustion emotional
  - 3- depersonalization
  - 4- lack of personal accomplishment

نحوه ارزیابی و مقابله فرد با این شرایط نقش تعدیل کننده را ایفا کنند (Kaabomeir & Beshlideh, 2015). به عبارتی، قابلیت‌ها و استعدادهایی را می‌توان در افراد یافت و یا آن‌ها را ایجاد کرد که می‌توانند به‌عنوان یک سپر محافظت کننده در مقابل فشارها و استرس‌های محیط کاری عمل کنند و فرد را برای مقابله با این شرایط مجهز سازند (Hosseinpour, Enayati, & Karimi, Behina, & Nasiri, 2006). یکی از این قابلیت‌ها که می‌تواند اثر فشار و استرس‌های شغلی را تعدیل کند، سرسختی روان‌شناختی<sup>۱</sup> است (Babaieamiri, Haghghat Dost, & Ashori, 2016; Ziauddin & Paran, 2014).

سرسختی روان‌شناختی یک ویژگی شخصیتی است که در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی به‌عنوان منبع مقاومت عمل می‌کند (cited in Moreno-Jimenez, Rodriguez-Munoz, Hernandez, & Blanco, 2014). (Maddi, Wadhwa and Haier (1996). معتقدند که ویژگی‌های روان‌شناختی سرسختی از جمله حس کنجکاو قابل توجه، گرایش به داشتن تجارب جالب و معنی دار، ابراز وجود، پر انرژی بودن و این که تغییر در زندگی، امری طبیعی است، می‌تواند در سازش فرد با رویدادهای استرس‌زای زندگی سودمند باشد. سرسختی فرد سرسخت را قادر می‌سازد تا حتی حوادث ناخوشایند را برحسب امکانی برای یادگیری به تهدیدی برای ایمنی در نظر بگیرد و باعث پیشگیری و یا کوتاه شدن مدت پیامدهای منفی تنش‌زا می‌شود. افرادی که از سرسختی روان‌شناختی بالاتری برخوردار هستند احتمال کمتری دارد که در پاسخ به تنش، دچار آسیب جسمانی و یا روانی شدید شوند (Bartone, Valdes, & Sandvik, 2015; Hajebi, Emami, Hosseinzadeh, & Khajeian, 2016).

علاوه بر این، متغیر دیگری که می‌تواند در رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روان نقش تعدیل‌گر داشته باشد، عزت‌نفس سازمان‌محور<sup>۲</sup> است. عزت‌نفس سازمان‌محور سنجش توانایی، معنی‌داری و ارزش مربوط به خودارزیابی و تجربه در کار و سازمان است (Pierce & Gardner, 2004). افرادی که عزت‌نفس سازمان‌محور بالایی دارند، احساس کفایت شخصی داشته و به‌عنوان یک عضو سازمانی، احساس خوشایندی از کامروایی نیازهای خود از طریق نقش‌های سازمانی‌شان دارند. عزت‌نفس سازمان‌محور ارزش خود ادراکی فرد را منعکس می‌کند که افراد خود را به‌عنوان اعضای می‌دانند که در محیط سازمانی کار می‌کنند و خود را

---

1- psychological hardiness

2- organization-based self-esteem

مهم، بامعنا، مؤثر و ارزشمند می‌دانند (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham 1989). بنابراین، به نظر می‌رسد کارکنانی که از لحاظ عزت‌نفس سازمان‌محور در سطح بالایی قرار دارند بهتر می‌توانند در برخورد با مشکلات کاری خودکنترلی خود را حفظ کرده و در مواقع بحرانی مسائل پیچیده را حل و فصل کنند، که این ویژگی‌ها باعث می‌گردد اثرات فشارزاهای شغلی بر آن‌ها تأثیر کمتری داشته و از سلامت روان بالاتری برخوردار باشند (Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic, 2015).

با توجه به آنچه بیان شد و با در نظر داشتن اهمیت سلامت روان در ایجاد یک فضای کاری سالم و مولد، پژوهش حاضر به دنبال آن بود تا به این سؤال پاسخ دهد که آیا فرسودگی شغلی می‌تواند بر سلامت روان تأثیر بگذارد و همچنین این‌که، آیا سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور قادرند رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان را تعدیل کنند؟

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعه حاضر به صورت پیمایشی از نوع توصیفی و با هدف تعیین رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان با نقش تعدیل‌گر سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور انجام گردید. این پژوهش جزء نیازهای اعلام‌شده شرکت گاز خوزستان-اهواز بود که با همکاری و هماهنگی واحد پژوهش و واحد HSE به‌عنوان واحدهای درخواست‌کننده صورت گرفت. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل در بخش ستاد و عملیات شرکت بودند که جمعیت آنان ۳۲۰ نفر بود. تمامی اعضای جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از اجرای پژوهش از بین پرسشنامه‌های توزیع‌شده تعداد ۲۶۳ پرسشنامه برگشت داده شدند که با حذف پرسشنامه‌های ناقص، نمونه نهایی جهت آزمون فرضیه‌ها ۲۴۲ پرسشنامه بود (نرخ بازگشت ۷۵/۶۲ درصد). از این تعداد، ۱۸۵ نفر مرد (۷۶/۴ درصد)، ۵۰ نفر زن (۲۰/۷ درصد) و ۷ نفر اعلام‌نشده (۲/۹ درصد) بودند. مدرک تحصیلی اعضای نمونه به ترتیب دیپلم (۱۲/۴ درصد)، کاردانی (۱۴/۹ درصد)، کارشناسی (۴۰/۹ درصد)، و کارشناسی ارشد و بالاتر (۲۶/۸ درصد) بود که البته ۵ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش، مدرک تحصیلی خود را اعلام نکرده بودند. میانگین و انحراف معیار سن نمونه پژوهش به ترتیب ۳۹/۸۱ و ۹/۵۳ و در ارتباط با سابقه کار ۱۴/۵۸ و ۸/۹۱ سال بود.



### ابزار پژوهش

**پرسشنامه سلامت روان:** در پژوهش حاضر جهت سنجش سلامت روان از پرسشنامه سلامت روان<sup>۱</sup> که توسط Goldberg and Hillier (1979) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۲۸ ماده دارد و پاسخ‌های آن براساس لیکرت چهار درجه‌ای از صفر (اصلاً) تا ۳ (خیلی) نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار با میانگین گرفتن از نمره ماده‌ها به دست می‌آید، لذا دامنه نمرات بین صفر تا سه می‌باشد و هر چه نمره فرد بالاتر باشد از سلامت روان کمتر و هر چه نمره فرد پایین‌تر باشد، از سلامت روان بیشتری برخوردار است. Kazemi Shahandashti (2017) نیز ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر جهت سنجش پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن ۰/۸۸ محاسبه شد.

**پرسشنامه فرسودگی شغلی:** در پژوهش حاضر جهت سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> که توسط Maslach (1981) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۲ ماده و سه بُعد خستگی عاطفی (۹ ماده)، فردیت‌زدایی (۵ ماده) و فقدان موفقیت فردی (۸ ماده) است. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت شش درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۶ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شوند. Attarzadeh and Sattari (2018) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت بررسی پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن ۰/۹۷ به دست آمد.

**پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی:** جهت سنجش متغیر سرسختی روان‌شناختی در پژوهش حاضر، از پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی<sup>۳</sup> اهواز که توسط Kiamarsi (1997) ساخته شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۷ ماده می‌باشد که پاسخ به این ماده‌ها بر روی طیف لیکرت چهار درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۴ (بیشتر اوقات) نمره‌گذاری می‌شوند. نمرات بالا در این پرسشنامه بیانگر سرسختی روان‌شناختی بالا در آزمودنی‌ها می‌باشد. طیف نمرات از ۴ تا ۱۰۸ در نوسان است. Kaabomeir and Beshlideh (2015) ضریب پایایی

1- Mental Health Questionnaire

2- Job Burnout Questionnaire

3- Psychological Hardiness Questionnaire

پرسشنامه را با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷ گزارش داده‌اند. پایایی پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد.

**پرسشنامه عزت نفس سازمان محور:** در پژوهش حاضر جهت سنجش عزت نفس سازمان محور از پرسشنامه عزت نفس سازمان محور<sup>۱</sup> (Pierce et al. (1989) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۰ ماده دارد که اعتقاد، باورها و ارزشمندی کارکنان را در محیط سازمان براساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) ارزیابی می‌کند. (Zare (2011) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که این ضریب ۰/۹۴ به دست آمد.

## یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش حاضر نشان داده شده است.

**Table 1. Mean, standard deviation and correlation coefficients matrix of the research variables**

Row	Variables	Mean	S.D	1	2	3	4
1	Job burnout	76.94	33.79	1			
2	Mental health	36.99	14.49	-0.73**	1		
3	Psychological hardiness	56.16	16.67	-0.46**	0.48**	1	
4	Organization-based self-esteem	22.09	10.15	-0.61**	0.59**	0.55**	1

\*\*p < 0.01

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش‌بینی سلامت روان از طریق فرسودگی شغلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

**Table 2. Predicting mental health through job burnout**

Criterion variable	Predictor variable	B	S.E	$\beta$	t	P
Mental health	Job burnout	-0.31	0.02	-0.73	-16.70	0.000
F = 278.94		R = 0.73	R <sup>2</sup> = 0.54	p < 0.0001		

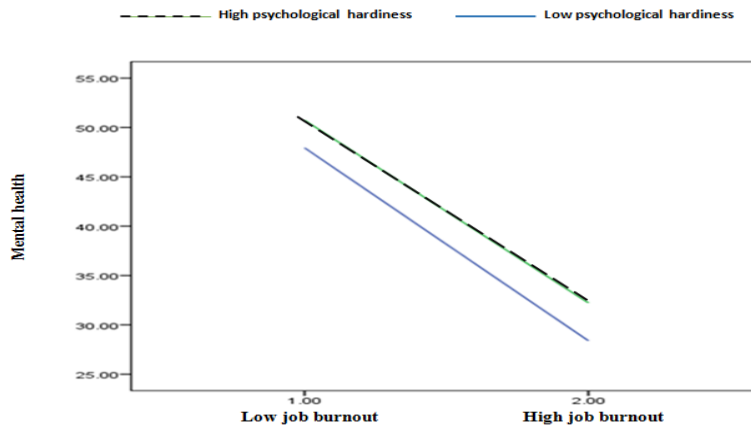
1- Organization-Based Self-Esteem Questionnaire

در جدول ۲، B برابر با بتای غیراستاندارد، S.E برابر با خطای استاندارد شیب خط،  $\beta$  معادل ضریب استاندارد رگرسیونی، t معادل نتیجه آزمون t برای تعیین معنی داری ضرایب رگرسیون و p سطح معنی داری ضرایب رگرسیونی است. همچنین R برابر با ضریب همبستگی چندگانه،  $R^2$  برابر با مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین یا مقدار واریانس تبیین شده سلامت روان از طریق فرسودگی شغلی) و F معادل نتیجه تحلیل واریانس رگرسیون برای تعیین اعتبار معادله رگرسیون می باشند. چنان که در جدول ۲ مشاهده می شود، فرسودگی شغلی قادر به پیش بینی سلامت روان است ( $\beta = -0.73, p < 0.001$ ).  
 نتایج اثرات تعدیل کنندگی سرسختی روان شناختی و عزت نفس سازمان محور با استفاده از روش تحلیل رگرسیون همزمان در جدول ۳ ارائه شده است.

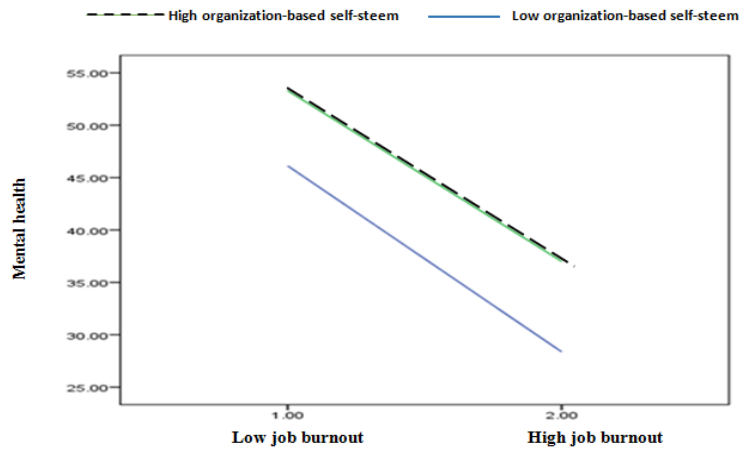
**Table 3. The moderating role of psychological hardiness and organization-based self-esteem in the relationship between job burnout and mental health**

Predictor Variables	B	S.E	$\beta$	t	p
Job burnout	-0.02	0.08	-0.05	-0.29	0.773
Psychological hardiness	0.55	0.13	0.64	4.40	0.000
Job Burnout $\times$ Psychological hardiness	-0.01	0.01	-0.58	-3.35	0.001
F=110.59    R=0.76 $R^2=0.58$ p<0.0001					
Predictor variables	B	S.E	$\beta$	t	p
Job burnout	-0.13	0.05	-0.31	-2.52	0.012
Organization-based self-esteem	0.73	0.17	0.51	4.20	0.000
Job burnout $\times$ Organization-based self-esteem	-0.01	0.01	-0.28	-2.61	0.010
F=110.20    R=0.76 $R^2=0.58$ p<0.0001					

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، ضریب استاندارد رگرسیون تعامل فرسودگی شغلی با سرسختی روان شناختی برای سلامت روان ( $\beta = -0.58, p < 0.001$ ) معنی دار بود. همچنین در ارتباط با عزت نفس سازمان محور، تعامل این متغیر با فرسودگی شغلی برای سلامت روان ( $p < 0.010$ )، ( $\beta = -0.28$ ) نیز معنی دار بود. بنابراین، رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان از طریق سرسختی روان شناختی و عزت نفس سازمان محور تعدیل شده است. روابط تعدیلی در نمودارهای ۱ و ۲ نشان داده شده است. همچنین نتایج حاصل از همبستگی بین فرسودگی شغلی و سلامت روان در سطوح پایین و بالای متغیرهای تعدیل گر (سرسختی روان شناختی، عزت نفس سازمان محور) در جدول های ۴ و ۵ ارائه شده است.



**Diagram 1. Interaction between job burnout and psychological hardness regarding mental health**



**Diagram 2. Interaction between job burnout and organization-based self-esteem regarding mental health**

**Table 4. Correlation coefficients of job burnout with mental health at low and high levels of psychological hardness**

Variables	Low level of psychological hardness	High level of psychological hardness	Correlation in total sample
Job burnout			
Mental health	-0.62**	-0.81**	-0.73**

\*\*p < 0.01

**Table 5. Correlation coefficients of job burnout with mental health at low and high levels of organizational-based self-esteem**

Variables	Low level of organization-based self-esteem	High level of organization-based self-esteem	Correlation in total sample
Job burnout			
Mental health	-0.49**	-0.76**	-0.73**

\*\*p &lt; 0.01

### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش تعدیلگر سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان بود. نتایج حاکی از آن بود که فرسودگی شغلی به صورت منفی و معنی‌دار قادر است که سلامت روان را پیش‌بینی کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های Brandstätter et al. (2016) و Nilsen et al. (2016) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که کار در محیط‌های پر استرس، باعث به خطر افتادن سلامت روان افراد شاغل می‌شود. نیروی انسانی در چنین مکانی دچار فرسودگی شغلی و دیگر مخاطرات سلامت روان می‌گردد. نشانه‌های جسمانی همچون سرماخوردگی طولانی مدت، سردرد مزمن، اختلالات معده‌ای، کاهش وزن، اختلال خواب و کوتاهی عمر؛ نشانه‌های روان‌شناختی همانند عدم تعادل روحی، زودرنجی، افسردگی، فقدان دلسوزی نسبت به مردم، حالت سوءظن، افزایش ناامیدی، احساس ناتوانی و پناه بردن به دخانیات؛ و نشانه‌های رفتاری شامل از دست دادن کارایی، غیبت از کار، نارضایتی شغلی، استعفا دادن و بازنشستگی زودتر از موعد به دنبال فرسودگی خواهند بود. به‌طور کلی، فرسودگی شغلی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده اضطراب، افسردگی، اعتیاد، قطع روابط در محل کار و در بدترین حالت ممکن، عامل خودکشی در افراد شناخته شده است (Ellahi & Mushtaq, 2012). فرسودگی شغلی با به همراه داشتن چنین پیامدهایی، سلامت روان کارکنان را به‌طور مستقیم در معرض خطر قرار می‌دهد.

همچنین، نتایج نشان داد که سرسختی روان‌شناختی رابطه میان فرسودگی شغلی و سلامت روان را تعدیل می‌کند. سرسختی روان‌شناختی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی است که مقاومت علیه استرس را در پی دارد. افرادی که سرسختی بالایی دارند، سه ویژگی کنترل، تعهد و مبارزه طلبی بالایی دارند. این افراد احساس می‌کنند که بر زندگی خویش کنترل دارند، حسی از

تعهد را نسبت به اهداف و ارزش‌های کاری و خانوادگی دارند و به تغییرات غیرمنتظره به‌عنوان چالش نگاه می‌کنند تا به‌عنوان یک مانع. افراد سرسخت به‌طور فعالانه خود را با مشکلات انطباق می‌دهند، واکنش‌های روان‌شناختی کمتری را نسبت به استرسورها ابراز می‌کنند و بیماری‌های کمتر و بهزیستی بالایی را نسبت به افرادی که سرسختی کمتری دارند، گزارش می‌کنند. تحت شرایط استرس‌زا، افراد با ویژگی سرسختی بالا تنیدگی کمتری را از خود نشان می‌دهند. به‌طورکلی شواهد نشان داده است که سرسختی رابطه بین استرسورها و تنیدگی را تعدیل می‌کند. یک عامل اساسی در سرسختی، سازگاری استحال‌ای (تبدیلی) است که به‌صورت فعالانه ادراک فرد را از رویدادهای استرس‌زا از طریق چالش‌انگیز دیدن آن‌ها تغییر می‌دهد. به‌عنوان مثال دانش‌آموزان با سرسختی بالا یک امتحان سخت را به‌عنوان فرصتی در جهت آزمون دانش خویش تلقی می‌کنند تا یک تهدید (cited in Moreno-Jimenez et al., 2014).

در نهایت، نتایج نقش تعدیل‌گر عزت‌نفس سازمان‌محور در رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان را تأیید کرد. عزت‌نفس به‌عنوان یک منبع مهم برای سازگاری از سوی پژوهشگران در نظر گرفته شده است. افرادی که عزت‌نفس بالایی دارند، در مقایسه با افراد با عزت‌نفس پایین، استراتژی‌های سازگاری را در مواجهه با استرس به‌صورت اثربخش‌تری بکار می‌برند. این افراد زمانی که با استرسورهای محیطی مواجه می‌شوند، تنیدگی کمتری را نسبت به دیگران احساس می‌کنند. به‌طورکلی تحقیقات نشان داده است که عزت‌نفس رابطه بین استرس و فرسودگی را تعدیل می‌کند (Khamisa et al., 2015).

به‌طورکلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان رابطه‌ای منفی دارد، لذا با توجه به این یافته پیشنهاد می‌شود که در سازمان مهارت‌های حل تعارض، مذاکره، مدیریت استرس و ... به کارکنان آموزش داده شود تا توانایی کارکنان برای مقابله با استرس افزایش یافته و احتمال ابتلا به فرسودگی شغلی در آن کاهش یابد. همچنین، پیشنهاد می‌شود سازمان به‌صورت دوره‌ای وضعیت کارکنان را از لحاظ فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار دهد تا از این طریق بتواند افراد مستعد و یا دچار فرسودگی را شناسایی کند و برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی مناسب‌تری داشته باشد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور قادرند که رابطه میان فرسودگی شغلی و سلامت روان را تعدیل کنند. با توجه به این نتایج توصیه می‌شود از طریق برنامه‌های آموزشی، راه‌های

افزایش سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمانی به افراد آموزش داده شود. البته این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ جامعه پژوهش (شرکت ملی گاز خوزستان- اهواز) می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود کند. لذا با توجه به این محدودیت پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از چندین جامعه آماری جهت نمونه‌گیری استفاده شود.

### تشکر و قدردانی

از تمامی کارکنان شرکت ملی گاز خوزستان- اهواز که در اجرای این پژوهش محققان را یاری نموده‌اند صمیمانه قدردانی می‌شود.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

### References

- Attarzadeh, R., & Sattari, S. (2018). Investigation of the relationship between professional ethics components and job burnout. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 65-84. (Persian)
- Babaieamiri, N., Haghghat Dost, S., & Ashori, J. (2016). The relationship between job burnout, perceived social support and psychological hardiness with mental health among nurses. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*, 24(2), 120-128. (Persian)
- Bartone, P. T., Valdes, J. J., & Sandvik, A. (2015). Psychological hardiness predicts cardiovascular health. *Psychology, Health & Medicine*, 21(6), 1-7.
- Brandstätter, V., Job, V., & Schulze, B. (2016). Motivational incongruence and well-being at the workplace: Person-job fit, job burnout, and physical symptoms. *Frontiers in Psychology*, 7(1), 1-11.
- Ellahi, A., & Mushtaq, R. (2012). Doctors at risk of job burnout, diminishing performance and smoking habits. *Journal of the BSA MedSoc Group*, 6(3), 36-47. (Persian)
- Fedai, M., & Demir, Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: A research on staff nurses in Turkish state hospitals. *Canadian Social Science*, 6(4), 63-72.

- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979) A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-145.
- Hajebi, A., Emami, H., Hosseinzadeh, M., & Khajeian, A. (2016). A study of the mental health and psychological hardiness of the staff at the pars special economic energy zone in Iran: A cross-sectional study. *Health Scope*, 5(2), 1-6.
- Hosseinpour, M., Enayati, M., Karimi, A., Behina, G., & Nasiri, M. (2006). The study of psychological perseverance and progression motivation with vocational weariness among the employees of the Sixth District of Islamic Azad University. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 31, 101-114. (Persian)
- Jamili Armandi, R., Aghadavood, S. R., & Davoodi, S. M. (2015). The Relationship between mental health and job performance (employees of Shahrekord Refah Bank as case study). *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(9), 760-766.
- Jarman, L., Martin, A., Venn, A., Otahal, P., Blizzard, L., Teale, B., & Sanderson, K. (2016). Workplace health promotion and mental health: Three-year findings from partnering healthy work. *Plos One*, 11(8), 1-14.
- Kaabomeir, N., & Beshlideh, K. (2015). *The effect of job stressors on job motivation of nurses with moderating role of psychological hardiness*. 2th International Conference in Behavioral and Social Sciences, Tehran, Iran. (Persian)
- Kazemi Shahandashti, S. S. (2017). The moderating role of resiliency on the relationship of psychological well-being with work-family conflict, work-family enrichment and turnover intention. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 19-42. (Persian)
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666.
- Kiamarsi, A. (1997). *Develop and validate a scale to measure the hardiness and its relationship with personality type A, focus control, self-esteem, physical complaints and academic performance of students of Islamic Azad University of Ahvaz*. M.A. Thesis of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Persian)
- LaMontagne A. D., Sanderson K., & Cocker F. (2010). *Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression*. Melbourne: Victorian Heath Promotion Foundation (Vic Health).
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Vallance, D. A., Ostry, A., & Wolfe, R. (2008). Job strain-attributable depression in a sample of working Australians: Assessing the contribution to health inequalities. *BMC Public Health*, 8(181), 1-9.
- Lee, M. S., Lee, M. B., Liao, S. C., & Chiang, F. T. (2009). Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *Journal of the Formosan Medical Association*, 108(2), 146-154.



- Maddi, S. R., Wadhwa, P., & Haier, R. (1996). Relationship of hardiness to alcohol and drug use in adolescents. *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 22(2), 247-257.
- Mahmoodian Ardakani, Z., Bahrami, M. A., Montazeralfaraj, R., Fallahzadeh, H., & Mohammadzadeh, M. (2017). Relationship between mental health and quality of working life among clinical staff of selected hospitals of medical sciences, Yazd. *Management Strategies in Health System*, 1(2), 119-127. (Persian)
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22.
- Maurya, M. K., & Agarwal, M. (2018). Relationship between motivation to lead, mental health status, and job satisfaction of male and female civil police constables. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(1), 9-20.
- Moreno-Jimenez, B., Rodriguez-Munoz, A., Hernandez, E. J., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214.
- Nilsen, W., Skipstein, A., & Demerouti, E. (2016). Adverse trajectories of mental health problems predict subsequent burnout and work-family conflict-a longitudinal study of employed women with children followed over 18 years. *BMC Psychiatry*, 16(1), 384-391.
- O'Brien, J. (2011). *Structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers*. *Nephrology Nursing Journal*, 38(6), 475-481.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L., & Dunham, L. (1989). Organizational based self-esteem: Construct, definition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-645.
- Sarason, I. G. (1984). Stress, anxiety, and cognitive interference: Reactions to test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 929-938.
- Shaa'bani, B., & Konoï, M. Z. (2011). Relationship between work fatigues with physical education teachers' public health of Lorestan province. *Physical Management and Behavioral Science Studies*, 2(3), 77-91.
- Slade, T., Johnston, A., Oakley Browne, M. A., Andrews, G., & Whiteford, H. (2009). National survey of mental health and wellbeing: Methods and key findings. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 43(7), 594-605.
- Tabatabaei Nasab, S., & Mahmoodi, A. (2015). Investigation of the relationship between mental health and employees' work fatigue and deputyships of Yasouj Medical Sciences University. *Armaghane Danesh*, 20(5), 444-452. (Persian)
- Whiteford, H. A., Ferrari, A. J., Degenhardt, L., Feigin, V., & Vos, T. (2015). The

global burden of mental, neurological and substance use disorders: An analysis from the Global Burden of Disease Study. *Plos One*, 10(2), 1-18.

Zare, R. (2011). *The relationship between perceived organizational support, leader-follower exchange, and organizational self-esteem with deviant work behaviors among employees of Zone 2 of Isfahan Gas Transmission Operations*. M.A. Thesis of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Persian)

Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-10.

Ziauddini, M., & Paran, A. (2014). *Investigating the relationship between psychological hardiness and job burnout with mental health in Kerman university of medical sciences*. International Conference on Economics, Accounting, Management and Social Sciences, University of Szczecin, Poland. (Persian)



© 2020 Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).