

ORIGINAL RESEARCH PAPER

The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Job Security, Work-Family Conflict, and Emotional Burnout Among Office Workers

Zahra Barkhordarian, Shadi Saeidi, Seyed Abolfazl Zakerian*

Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 3/8/2025

Accepted: 16/9/2025

ABSTRACT

Introduction: Job factors play a critical role in shaping employee health and mitigating burnout. Work-family conflict leads to outcomes such as burnout, emotional exhaustion, and decreased performance. Similarly, employees' perception of job insecurity can negatively affect their burnout, work attitudes, well-being, commitment, and interpersonal relationships. This study investigates the interplay between job security, work-family conflict, and burnout, with a focus on the mediating role of work engagement among office workers.

Material and Methods: This cross-sectional study was conducted in 2024, collecting data from 119 employees in administrative units at a medical university in Iran. Structural equation modeling was employed for data analysis. The measurement tools included standardized questionnaires for work engagement, work-family conflict, job security, and job burnout. The questionnaires were utilized based on a Likert scale, with confirmed validity and reliability.

Results: The findings from the correlation analysis indicated that job security had a significant positive relationship with work engagement. In contrast, burnout showed a negative correlation with job security and work engagement, while it had a positive correlation with work-family conflict. Results from the structural equation modeling revealed that work-family conflict had a direct relationship with burnout but did not significantly affect work engagement. Work engagement acted as a protective factor in reducing burnout and served as a mediator between job security and burnout; however, its mediating role between work-family conflict and burnout was not confirmed.

Conclusion: Numerous factors impact the psychological health of administrative employees. Organizations should tailor their interventions based on these factors and their interrelations. Overall, employee empowerment programs aimed at increasing work engagement and reducing work-family conflict can enhance the quality of working life and decrease burnout within organizations.

Keywords: Job burnout, Work-family conflict, Job security, Job engagement, Office workers.

HOW TO CITE THIS ARTICLE

Barkhordarian Z., Saeidi Sh., Zakerian S.A. The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Job Security, Work-Family Conflict, and Emotional Burnout Among Office Workers. *J Health Saf Work*. 2025; 15(3): 612-626.

1. INTRODUCTION

The modern work environment has experienced significant transformation due to accelerating economic shifts, technological advancements, and evolving social expectations. These systemic

changes have substantially altered the nature of work, particularly for office staff who perform critical operational functions that maintain organizational efficiency. Office professionals manage a diverse range of responsibilities from routine administrative tasks to complex technical

* Corresponding Author Email: zakerian@tums.ac.ir

operations, all while navigating hierarchical reporting structures and evolving workplace demands.

Within this context, several key factors have emerged as significant influences on employee health and performance. Job insecurity represents a substantial stressor, creating psychological strain that can manifest in both physical and emotional symptoms. The precarious nature of employment in many sectors has been shown to correlate strongly with increased stress levels and decreased job satisfaction. Conversely, stable employment conditions tend to foster greater employee well-being and organizational commitment.

Work-life balance challenges present another critical concern, particularly for office staff who frequently face blurred boundaries between professional and personal domains. Occupational burnout has become increasingly prevalent among office workers, with emotional exhaustion representing its core manifestation. In contrast to these negative factors, work engagement is a positive psychological state that can mitigate many workplace challenges.

Accordingly, this research aims to examine the role of job engagement as a facilitator in enhancing the psychological and emotional well-being of employees. Ultimately, addressing these issues and understanding their interrelationships can help organizations develop effective strategies to enhance job satisfaction and mitigate work-related tensions, leading to improved quality of working life and employees' mental health.

2. MATERIAL AND METHODS

This research employed a cross-sectional design with data collection conducted during the fall of 2024. The investigation utilized structural equation modeling (SEM) as its primary analytical approach to examine the relationships between key workplace variables among office staff at one of the medical universities in Iran. The study specifically focused on measuring four critical constructs including job engagement, work-family conflict, job security, and job burnout (its emotional exhaustion dimension).

The research instrument comprised a comprehensive survey incorporating both demographic items and validated psychometric scales. These included standardized measures of work-family conflict, job engagement, emotional exhaustion (as a component of job burnout), and job security. The selection of these instruments was

based on their established reliability and validity in previous research.

Structural equation modeling was selected as the analytical framework due to its capacity to simultaneously examine complex relationships among multiple variables. This multivariate technique enabled the examination of both direct and indirect pathways, as well as causal relationships between the study variables. The analytical process involved three key phases including initial model specification, parameter estimation through model training with empirical data, and comprehensive model evaluation using multiple fit indices (including both relative and absolute fit measures) to assess the model's adequacy in representing the observed data.

3. RESULTS AND DISCUSSION

The study collected data from 119 participants, with employee ages ranging from 21 to 65 years. The sample demonstrated significant professional experience, with over half of respondents possessing more than 16 years in the workforce. Demographic characteristics revealed that approximately 70% of participants were married and held at least a master's degree, while fewer than 10% reported maintaining secondary employment.

Analysis revealed several key relationships among study variables. Age and work experience showed significant positive correlations with perceived job security ($p < 0.01$), suggesting that seniority and career longevity contribute to greater employment stability perceptions. Contrary to expectations, the relationship between work engagement and work-family conflict was found to be statistically non-significant ($r = -0.137$), though directionally negative. However, a strong positive association emerged between job security and work engagement ($r = 0.494$, $p = 0.01$), indicating these constructs mutually influence one another.

The study identified particularly noteworthy findings regarding job burnout. Significant negative correlations appeared between burnout and both job security ($r = -0.289$, $p = 0.01$) and work engagement ($r = -0.544$, $p = 0.01$), while a positive correlation emerged with work-family conflict ($r = 0.479$, $p = 0.01$). These results suggest that enhanced employment stability and job engagement serve as protective factors against burnout, whereas work-family conflict exacerbate job burnout.

These findings align with conservation of resources theory, which posits that individuals must strategically allocate finite psychological resources across work and family domains. When resource depletion occurs without adequate replenishment, employees experience diminished capacity to manage workplace demands, ultimately precipitating burnout. The current results corroborate prior research emphasizing the critical need to mitigate work-family conflicts as a primary intervention strategy for reducing occupational burnout.

Notably, the structural model revealed that job security's influence on burnout operates entirely through its mediation by work engagement, rather than through direct effects. This pathway suggests that secure employment fosters higher work engagement, which subsequently buffers against burnout by alleviating work-related stress. This mediation pattern helps explain why employees with strong job security often demonstrate greater resilience against occupational exhaustion.

The broader literature confirms that job insecurity consistently predicts both increased burnout and diminished engagement. While contemporary employment conditions make some degree of job insecurity inevitable, organizations can develop mitigation strategies to minimize its negative consequences. Potential interventions include enhancing communication

transparency, providing career development opportunities, and implementing stress management programs, all of which may help preserve employee well-being despite uncertain employment conditions.

4. CONCLUSIONS

This study was conducted with the aim of examining the relationship between various variables affecting job burnout. The findings suggest that organizational initiatives focused on cultivating positive work environments and enhancing job stability may yield dual benefits by simultaneously strengthening work engagement and indirectly improving mental health outcomes.

These findings collectively support the implementation of comprehensive employee development programs targeting two primary objectives: (1) enhancement of work engagement through positive workplace interventions, and (2) reduction of work-family conflict via improved work-life balance initiatives. Such multidimensional approaches show promise for simultaneously improving quality of working life while reducing burnout prevalence in organizational settings.

6. ETHICAL CODE

This research was approved by Tehran University of Medical Sciences (ethics code: IR.TUMS.SPH.REC.1402.204).

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در ارتباط میان امنیت شغلی، تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی در کارکنان اداری

زهرا برخورداریان، شادی سعیدی، سید ابوالفضل ذاکریان*

گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۵/۱۲ ، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۶/۲۵

چکیده

مقدمه: فاکتورهای شغلی بر سلامت کارکنان و پیشگیری از فرسودگی شغلی آنان تاثیرگذار است. تعارض کار-خانواده پیامدهایی نظیر فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی و کاهش عملکرد را به دنبال دارد. از سوی دیگر درک کارکنان از عدم امنیت شغلی می‌تواند بر فرسودگی شغلی آنان، نگرش آنها نسبت به کار، رفاه، تعهد و روابط بین فردی تأثیر منفی بگذارد. این مطالعه به بررسی نقش امنیت شغلی و تعارض کار-خانواده در فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان اداری می‌پردازد.

روش کار: مطالعه حاضر به صورت مقطعی در سال ۱۴۰۳ انجام شد و داده‌ها از ۱۱۹ نفر از کارکنان واحدهای اداری یکی از دانشگاه علوم پزشکی کشور جمع‌آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های استاندارد اشتیاق شغلی، تعارض کار-خانواده، امنیت شغلی و فرسودگی عاطفی بودند. پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت و با روایی و پایایی تأیید شده به کار گرفته شدند.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که امنیت شغلی با اشتیاق شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارند. در مقابل، فرسودگی شغلی با امنیت شغلی و اشتیاق شغلی رابطه منفی و با تعارض کار-خانواده رابطه مثبت داشت. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که تعارض کار-خانواده رابطه مستقیمی با فرسودگی شغلی داشت، اما بر اشتیاق شغلی تأثیر معنادار نداشت. اشتیاق شغلی نقش محافظتی در کاهش فرسودگی داشت و به عنوان میانجی بین امنیت شغلی و فرسودگی شغلی عمل کرد، اما میانجی‌گری آن بین تعارض کار-خانواده و فرسودگی تأیید نشد.

نتیجه‌گیری: عوامل زیادی بر روی سلامت روانشناختی کارکنان اداری تأثیر می‌گذارند. سازمان‌ها باید مداخلات خود را بر اساس این عوامل و نحوه ارتباط آن‌ها تنظیم کنند. به طور کلی، برنامه‌های توانمندسازی کارکنان در راستای افزایش اشتیاق شغلی و کاهش تعارض کار-خانواده می‌تواند به ارتقای کیفیت زندگی شغلی و کاهش فرسودگی در سازمان‌ها منجر شود.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، امنیت شغلی، اشتیاق شغلی، کارکنان اداری

مقدمه

در عصر حاضر، محیط‌های کاری به شدت تحت تأثیر تغییرات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی قرار گرفته‌اند. این تغییرات می‌تواند بر روی وظایف، سلامت و بهره‌وری کارکنان تأثیرات مختلفی داشته باشد (۱، ۲). کارکنان اداری وظایف مختلفی دارند که برای حفظ کارایی یک محل کار ضروری است. این مسئولیت‌ها می‌تواند از وظایف اداری اولیه، مانند پاسخگویی به تلفن‌ها و برنامه‌ریزی جلسات، تا وظایف اداری پیچیده‌تر مانند کار با نرم افزارهای مهندسی، که همگی تحت نظارت یک مدیر یا یک مافوق مستقیم انجام می‌شوند، متغیر باشد (۳، ۴). مسائل و موضوعات مختلفی وجود دارد که می‌تواند این روند موفقیت سازمان را مختل کند و بر روی سلامت و عملکرد کارکنان نیز تأثیر بگذارد. به عنوان مثال مطالعات گذشته تأثیر امنیت شغلی، تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی را بر روی سلامت و عملکرد کارکنان بررسی نموده اند (۵-۷).

ویژگی‌های شغلی، مانند عدم امنیت شغلی و انعطاف‌پذیری محدود در انجام وظایف کاری و وظایف خانواده، سبب تأثیر بر سلامت روان شاغلین می‌شود (۵، ۸، ۹). امنیت شغلی مفهوم گسترده‌ای دارد که به احساس اطمینان کارکنان از ادامه‌ی اشتغال و پایداری شغل اشاره دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که امنیت شغلی در ایجاد رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد، همچنین امنیت شغلی دارای رابطه معکوس با فرسودگی شغلی است. سطوح بالای امنیت شغلی می‌تواند رفاه کارکنان را تقویت کند، در حالی که عدم امنیت می‌تواند منجر به افزایش استرس و فرسودگی عاطفی شود (۷، ۱۰، ۱۱). مطالعات نشان داده‌اند که تجربه ناامنی شغلی و بیکاری با شروع علائم افسردگی مرتبط است و بی‌ثباتی برنامه کاری احتمال پریشانی روانی و شغلی را افزایش می‌دهد (۱۲). تعارض کار- خانواده، مفهومی است که فشار تجربه شده را هنگامی که خواسته‌های کار مانع از مسئولیت‌های خانوادگی می‌شود یا بالعکس، را توصیف می‌کند (۹). همچنین تعادل کار و زندگی خانوادگی به معنای توازن میان

مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی است که به‌ویژه برای کارکنان اداری به علت فشارهای بالای روانی و فیزیکی بسیار حائز اهمیت می‌باشد (۱۳). تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که تعادل کار و زندگی منجر به عملکرد سازمانی بالا، افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی قوی‌تر می‌شود (۱۴). مطالعات همچنین نشان داده‌اند که تعادل بین کار و زندگی نقش مهمی در بهزیستی فردی مانند رضایت از سلامت، رضایت خانواده و رضایت کلی از زندگی ایفا می‌کند (۱۵، ۱۶). از این رو، این یک حوزه مهم تحقیق در رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و مطالعات کیفیت زندگی است.

فرسودگی شغلی یکی دیگر از مسائلی است که سازمان‌های امروزی با آن رو به رو شده‌اند. فرسودگی شغلی به عنوان ترکیبی از ناتوانی و عدم تمایل به صرف تلاش لازم در محل کار برای تکمیل کار مفهوم سازی شده است. در این زمینه، ناتوانی و عدم تمایل دو جزء جدایی‌ناپذیر هستند. فرسودگی شغلی همچنین به عنوان حالتی از خستگی فیزیکی و عاطفی به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت در معرض مشکلات مربوط به کار تعریف می‌شود (۱۷، ۱۸). فرسودگی شغلی دارای سه بعد، خستگی عاطفی (به عنوان مؤلفه اصلی)، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی است. فرسودگی عاطفی، حالتی از تهی شدن فیزیکی و عاطفی است که اغلب با استرس‌های مزمن محیط کار همراه می‌باشد (۱۹، ۲۰). از سوی دیگر، کارمندان با اشتیاق به کار خود می‌توانند به‌طور معناداری از این تنش‌ها کاسته و به تعادل بهتری دست یابند. اشتیاق شغلی یک حالت مثبت و رضایت بخش مرتبط با کار است و ممکن است به عنوان یک حائل حیاتی در برابر اثرات نامطلوب شغل بر روی افراد عمل کند (۲۱). مطالعات مختلف نیز نقش میانجی‌کننده اشتیاق شغلی بین متغیرهای مختلفی مانند رضایت شغلی و عدم توازن تلاش-پاداش، عملکرد شغلی، سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی را بررسی نموده‌اند (۶، ۲۲).

تعادل کار و زندگی نقش محوری در سناریوهای کاری امروزی ایفا می‌کند و شامل تعادل ظریف بین تعهدات

این مطالعه تلاش می‌کند تا نقش کارکرد مشارکت شغلی به‌عنوان یک عامل تسهیل‌کننده در بهبود شرایط روانی و عاطفی کارکنان را تحلیل نماید. در نهایت، پرداختن به این مسائل و بررسی چگونگی ارتباط میان آنها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی و کاهش تنش‌های کاری ایجاد نمایند و این امر می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی شغلی کارکنان و حفظ سلامت روانی آنها منجر گردد.

روش کار

این مطالعه از نوع بررسی مقطعی می‌باشد و داده‌های آن در سه ماهه پاییز ۱۴۰۳ جمع‌آوری شده است. همچنین در این مطالعه از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. به منظور دستیابی به هدف مطالعه، کارکنان واحدهای اداری یکی از دانشگاه علوم پزشکی کشور با استفاده از ابزارهای سنجش اشتیاق شغلی، تعارض کار-خانواده، امنیت شغلی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفتند.

۱- شرکت‌کنندگان در مطالعه

جامعه هدف این مطالعه کارکنان واحدهای اداری یکی از دانشگاه علوم پزشکی کشور بودند که با استفاده از روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. تعداد کل کارکنان اداری ۱۶۰ نفر بودند. به علت عدم تمایل به همکاری و عدم داشتن سابقه کار بالاتر از یک سال، تعداد ۴۱ نفر از مطالعه خارج شدند و در نهایت ۱۱۹ نفر پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند. پرسشنامه‌ها توسط تیم تحقیق در یک پاکت به همراه دستورالعمل تکمیل آنها میان کارکنان توزیع شد تا علاوه بر افزایش همکاری، اطلاعات دقیق در خصوص نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه گردد. همچنین، به شرکت‌کنندگان تضمین داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه خواهد ماند و به آنها توضیح داده شد که پاسخ‌هایشان عمدتاً برای اهداف آکادمیک مورد استفاده قرار خواهد گرفت (۲۵). در استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری راهبرد دقیقی برای تعیین حجم

حرفه‌ای و زندگی شخصی است. ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی برای رفاه، رضایت شغلی و شادی کلی افراد مهم است. با این حال، دستیابی به تعادل کار و زندگی به دلیل پیچیدگی‌های ساختارهای کاری مدرن دشوار است و منجر به افزایش استرس، خستگی و احساس غرق شدن می‌شود. اشتیاق شغلی کارکنان یکی دیگر از متغیرهای مهم در زمینه کار است که نشان‌دهنده تعهد عاطفی و مشارکت کارکنان در کار و سازمانشان است. فرسودگی شغلی، که ناشی از استرس طولانی مدت در محل کار است، به یک نگرانی رو به رشد تبدیل شده است. مشخص شده است که عواملی مانند استرس ناشی از حجم کار و وظایف پیچیده نقش مهمی در شکل‌دهی فرسودگی شغلی داشته و چالش‌های مربوط به رفاه را افزایش می‌دهند. این امر اهمیت فرسودگی شغلی را، به ویژه برای نیروی کار اداری برجسته می‌کند (۲۳). برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارمندان مشتاق حس ارتباط پرانرژی و مؤثر با کار خود دارند و کار خود را به عنوان چالش برانگیز، در مقابل استرس‌زا و طاقت‌فرسا، می‌بینند. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت مثبت و مرتبط با کار از رفاه یا رضایت شغلی با انرژی، مشارکت و بهره‌وری شاغلین مرتبط است و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. همچنین، اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش، با سرزندگی، سطوح بالای انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار، تمایل به صرف تلاش در کار و پشتکار حتی در مواجهه با مشکلات مشخص می‌شود. بر این اساس، اشتیاق شغلی بالاتر سبب کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان می‌گردد (۲۴). با توجه به اهمیت مسائل مطرح شده و وجود مطالعه اندک در خصوص در نظر گرفتن نقش میانجی‌گر اشتیاق شغلی در ارتباط میان امنیت شغلی، تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه میان امنیت شغلی، تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی در میان کارکنان اداری با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در این فرآیند طراحی و اجرا شد. شکل ۱ مدل مفهومی مطالعه حاضر را نشان می‌دهد.

نمونه وجود ندارد اما متون علمی حداقل حجم نمونه ۱۰۰ نفر و حجم نمونه مطلوب را ۲۰۰ نفر برآورد کرده اند که در مطالعه حاضر تعداد شرکت کنندگان بالاتر از حداقل می باشد (۲۶).

۲- ابزارهای سنجش

ابزار سنجش در این مطالعه یک پرسشنامه کلی بود که شامل مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه استاندارد تعارض کار-خانواده، پرسشنامه اشتیاق شغلی، بعد فرسودگی عاطفی پرسشنامه فرسودگی شغلی و پرسشنامه امنیت شغلی بود.

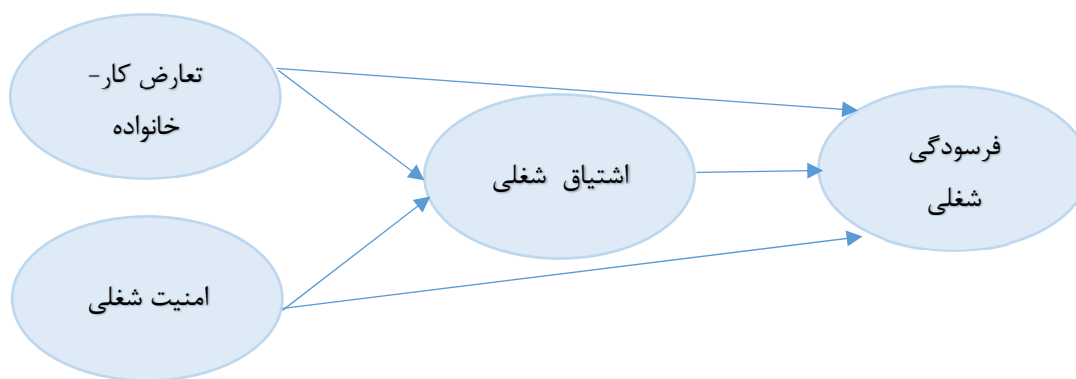
پرسشنامه تعارض کار و خانواده: پرسشنامه تعارض کار و خانواده توسط Netemeyer (۱۹۹۶) طراحی و اعتباریابی شده است (۲۷). این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) می باشد که دو بعد تعارض کار-خانواده (سوال های ۱ تا ۵) و خانواده-کار (سوال ۶-۱۰) را شامل می شود. پایایی قسمت اول پرسشنامه با حجم نمونه ۱۰۰ نفر و به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و قسمت دوم آن ۰/۹۲ به دست آمده است. سوالات ۱ و ۶ این پرسشنامه به ترتیب شامل «مسائل شغلی من مزاحم زندگی خانوادگی ام می شود» و «مسائل خانوادگی ام در انجام وظایف شغلی ام مزاحمت ایجاد می کند» می شود (۲۸). اعتبار این پرسشنامه در مطالعات گذشته در ایران توسط فاتحی زاده و همکاران (۲۰۰۷) تایید گشته است. مقدار آلفای کرونباخ گزارش شده برای پرسشنامه در مطالعه آنان ۰/۹۲ بود و روایی محتوایی پرسشنامه از طریق گروه خبرگان تایید شده بود (۲۹).

پرسشنامه امنیت شغلی: پرسشنامه امنیت شغلی توسعه یافته توسط Francis و Barling (۲۰۰۵) برای سنجش امنیت شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گرفت. در این پرسشنامه امنیت شغلی کارکنان، که ارزیابی شناختی فرد از آینده شغلی آنان است، با توجه به سطح درک شده از ثبات و تداوم آن شغل اندازه گیری می شود. این پرسشنامه شامل مجموعه ای از صفات یا عبارات

است که آینده شغلی یک کارمند را توصیف می کند، مثلاً «شغل من تقریباً تضمین شده است» (۳۰). پاسخ ها بر اساس یک مقیاس ۵ امتیازی از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) ارائه شدند. نمرات بالاتر نشان دهنده درجه بالایی از امنیت شغلی است. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط نیک اندیش (۲۰۱۲) مورد تایید قرار گرفته است (۳۱).

پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی Schaufeli و Salanova (۲۰۰۱) ابزاری است که برای سنجش میزان درگیری و اشتیاق افراد نسبت به کارشان طراحی شده است. این پرسشنامه بر اساس مدل اشتیاق شغلی Schaufeli, Bakker و Salanova تدوین شده و شامل سه بعد اصلی نیرومندی (نشان دهنده سطح انرژی و پشتکار فرد در انجام کار)، وقف شدگی (بیانگر میزان تعهد، فداکاری و احساس معناداری در کار) و جذب (منعکس کننده تمرکز و غرق شدن فرد در کار، همراه با تجربه لذت بخش) می باشد. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال است که با استفاده از مقیاس لیکرت پاسخ داده می شود. نتایج آن برای ارزیابی میزان اشتیاق کارکنان، افزایش بهره وری و بهبود شرایط کاری مورد استفاده قرار می گیرد (۳۲). نتایج مطالعه میرزاخانی و همکاران که در خصوص روانسنجی این ابزار در ایران انجام شد، نشان داد که ساختار سه عاملی مقیاس برازش قابل قبولی با داده ها دارد (۳۳). در مطالعه آنان، برای بررسی روایی صوری پس از انجام ترجمه معکوس، پرسشنامه در اختیار چند متخصص قرار گرفت تا نظرات خود را در مورد محتوای ظاهری بیان کنند. پس از جمع آوری نظرات متخصصان و انجام تغییرات لازم، وضوح پرسشنامه ها از طریق مطالعه پایلوت تایید گردید.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach یکی از معتبرترین ابزارهای سنجش فرسودگی شغلی است. این پرسشنامه به بررسی میزان فرسودگی روانی، عاطفی و شناختی کارکنان در محیط کار می پردازد و معمولاً در حوزه های شغلی با فشار کاری بالا، مانند مشاغل بهداشتی، آموزشی و خدماتی استفاده



شکل ۱: مدل مفهومی مطالعه

های نسبی و شاخص های مطلق برازش مدل مورد قضاوت قرار می گیرد. شاخص های برازش مدل عبارتند از نسبت χ^2/df ، RMSEA، GFI، IFI، CFI^۱، NFI^۲، TLI^۳ و سایر موارد. مقادیر χ^2/df کمتر از ۳، RMSEA کمتر از ۰/۱ و GFI، IFI، CFI، NFI بالاتر از ۰/۹ نشان دهنده برازش قابل قبول مدل هستند (۳۶). پس از تایید مدل محقق می تواند در مورد پذیرفتن یا رد شدن فرضیات مطرح شده خود تصمیمات لازم را بگیرد. برای این منظور باید به ضریب همبستگی مدل و همچنین سطح معناداری آن توجه نمود.

یافته ها

اطلاعات ۱۱۹ نفر از شرکت کننده ها جمع آوری شد. رده سنی کارکنان از ۲۱ تا ۶۵ سال بود که در گروه های سنی مختلف در جدول ۱ دسته بندی شده اند. بیش از ۵۰٪ کارکنان دارای سابقه کاری بالای ۱۶ سال بودند. همچنین اکثر کارکنان یعنی حدود ۷۰٪ آن ها متأهل و دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. تعداد کمی از شرکت کنندگان یعنی کمتر از ۱۰٪ دارای شغل دوم بودند. سایر اطلاعات دموگرافیک با جزئیات بیشتر در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
2. The Goodness-of-Fit Index (GFI)
3. The Incremental Fit Index (IFI)
4. Comparative Fit Index (CFI)
5. The Normed Fit Index (NFI)
6. Tucker-Lewis Index (TLI)

می شود. ابعاد این پرسشنامه شامل فرسودگی عاطفی (احساس خستگی، کاهش انرژی و تخلیه روانی به دلیل کار زیاد)، مسخ شخصیت (نگرش منفی و بی احساس شدن نسبت به دیگران مانند همکاران و مراجعان)، کاهش احساس کفایت شخصی (احساس ناکارآمدی و عدم موفقیت در کار) می باشند. مهم ترین بعد این پرسشنامه، «فرسودگی عاطفی» است زیرا اولین نشانه ی بروز فرسودگی شغلی محسوب می شود و می تواند بر سایر ابعاد تأثیر بگذارد. این بعد شامل ۹ سوال است که با مقیاس لیکرت (از هرگز تا همیشه) سنجیده می شود (۳۴). نمره بالا در این مقیاس نشان دهنده سطح بالای فرسودگی عاطفی می باشد. روانسنجی این پرسشنامه در ایران توسط سنجش روایی محتوای بکارگیری نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا در مطالعه شاملو و همکاران تایید شده است (۳۵).

۳- آنالیزهای آماری

در این مطالعه جهت بررسی فرضیات مطرح شده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. این رویکرد زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که محقق در نظر داشته باشد روابط مستقیم و غیر مستقیم و همچنین روابط علت معلولی بین چندین متغیر را مورد بررسی قرار دهد. در این تکنیک بعد از ساخت مدل، مدل با استفاده از داده ها آموزش داده شده و سپس با استفاده از شاخص

جدول ۱: ویژگی های دموگرافیک و شغلی مشارکت کننده ها

مشخصات دموگرافیک			
سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۰	۸.۴ درصد
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۹	۳۲.۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۱	۴۲.۸
	۵۱ تا ۶۰ سال	۱۷	۱۴.۳
	بالای ۶۰ سال	۲	۱.۷
سابقه کار	۱ تا ۵ سال	۲۲	۱۸.۵
	۶ تا ۱۰ سال	۱۰	۸.۴
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	۲۵.۲
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۰	۲۵.۲
	بالای ۲۰ سال	۲۷	۲۲.۷
سطح تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۳	۲.۵
	کارشناسی	۳۳	۲۷.۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۸۳	۶۹.۸
وضعیت تاهل	مجرد	۳۲	۲۶.۹
	متاهل	۸۱	۶۸.۱
	سایر(جدا شده ...	۶	۵
شغل دوم	بله	۹	۷.۵
	خیر	۱۱۰	۹۲.۵

جدول ۲: همبستگی بین متغیرهای مورد سنجش

متغیرها	سن	تجربه کاری	تعارض کار و خانواده	امنیت شغلی	اشتتایق شغلی	فرسودگی
سن	۱					
تجربه کاری	۰.۷۲۱**	۱				
تعارض کار و خانواده	۰.۱۱۱	۰.۰۵۳	۱			
امنیت شغلی	۰.۲۴۰**	۰.۲۶۳**	۰.۱۳۹	۱		
اشتتایق شغلی	۰.۰۸۵	- ۰.۰۱۲	- ۰.۱۳۷	۰.۴۹۴**	۱	
فرسودگی شغلی	۰.۰۲۵	- ۰.۰۴۱	۰.۴۷۹**	- ۰.۲۸۹**	- ۰.۵۴۴**	۱

** همبستگی معنی دار در سطح ۰.۰۱

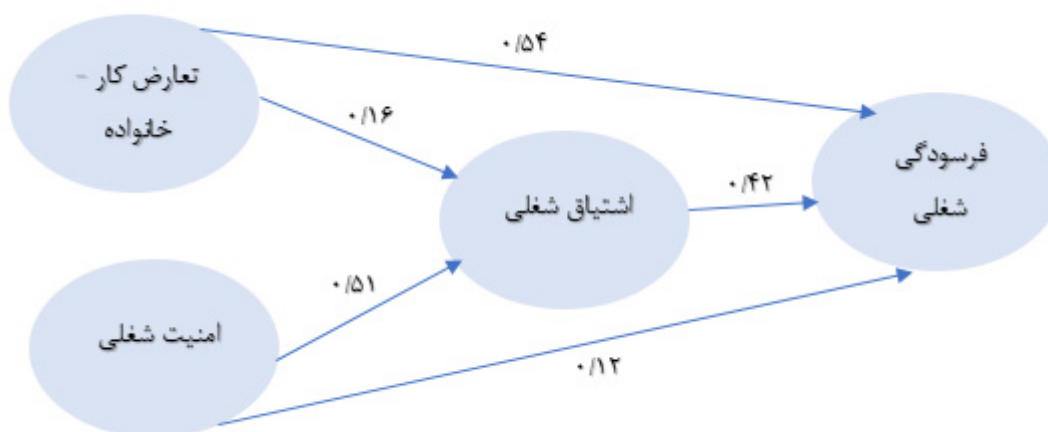
نیز افزایش یا کاهش می یابد. در نهایت همبستگی بین فرسودگی شغلی با امنیت ($r = -0.289$; $p = 0.01$) و اشتتایق شغلی معنادار و منفی ($r = -0.544$; $p = 0.01$) اما با تعارض کار و خانواده دارای همبستگی معنادار مثبت ($p = 0.01$) بود. به عنوان مثال با افزایش نمرات امنیت و اشتتایق شغلی کارکنان فرسودگی شغلی آن ها به صورت معنادار کاهش پیدا می کند.

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری، شاخص های برازندگی مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل مفهومی پژوهش با داده های گردآوری شده

جدول ۲ همبستگی میان مهمترین متغیرهای سنجش شده در این مطالعه را نشان می دهد. همانطور که مشخص است همبستگی معناداری میان سن با تجربه کاری و امنیت شغلی وجود دارد. یعنی با اضافه شدن سن افراد، به طبع دارای تجربه کاری بالاتر و احساس امنیت شغلی بیشتری خواهند داشت. همبستگی بین اشتتایق شغلی با تعارض کار و خانواده معنادار نبوده ($r = -0.137$) و در جهت منفی بود. از طرفی میان امنیت شغلی و اشتتایق شغلی همبستگی مثبت و معنادار ($p = 0.01$)، ($r = 0.494$) برقرار است و با افزایش یا کاهش یکی، دیگری

جدول ۳: شاخص های برازش مدل

شاخص برازش	مقدار	مقدار قابل قبول	وضعیت
Chi-square/df	۱/۸۸	کمتر از ۳	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۸۶	زیر ۰/۱	قابل قبول
GFI	۰/۹۵۴	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
IFI	۰/۹۶۷	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
CFI	۰/۹۶۶	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
NFI	۰/۹۳۲	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
TLI	۰/۹۳۴	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول



شکل ۲: مدل مفروض بر اساس روابط میان متغیرها

امنیت شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار با اشتیاق شغلی نشان داد ($p < ۰.۰۱$)، به این معنا که درک بالاتر از امنیت شغلی می‌تواند به افزایش اشتیاق و علاقه‌مندی کارکنان نسبت به فعالیت‌های شغلی منجر شود. همچنین، میان امنیت شغلی با فرسودگی رابطه‌ای معنادار وجود نداشت ($p = ۰.۱۴$)، یعنی امنیت شغلی روی فرسودگی شغلی تاثیر معناداری ندارد.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی اثر منفی و معناداری بر فرسودگی دارد ($p < ۰.۰۱$). این یافته تأییدکننده نقش حفاظتی اشتیاق شغلی در برابر بروز فرسودگی شغلی است، به‌گونه‌ای که هرچه میزان درگیری، علاقه و تعهد کارکنان به شغل خود افزایش یابد، احتمال تجربه فرسودگی کاهش می‌یابد. همچنین با توجه به معناداری مسیرهای امنیت شغلی به اشتیاق شغلی و اشتیاق شغلی به فرسودگی شغلی، می‌توان

هستند (جدول ۳). نسبت کای‌دو به درجات آزادی برابر با ۱,۸۸ به دست آمد که کمتر از مقدار معیار ۳ بوده و نشان‌دهنده برازش قابل قبول مدل است. همچنین سایر شاخص‌ها نیز قابل قبول بودند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار کلی مدل پیشنهادی با داده‌های تجربی سازگار بوده و قابلیت تحلیل مسیرهای مفهومی پژوهش فراهم است.

در بررسی مسیرهای ساختاری مدل (شکل ۲)، مشخص شد که تعارض کار-خانواده تأثیر معناداری بر فرسودگی دارد ($p < ۰.۰۱$)، اما تأثیر آن بر اشتیاق شغلی معنادار نبوده است ($p = ۰.۱۵$). این یافته بیانگر آن است که افزایش سطح تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی مستقیماً منجر به افزایش فرسودگی شغلی در افراد می‌شود، در حالی که این تعارض نقش معناداری در تضعیف یا تقویت اشتیاق شغلی ندارد. از سوی دیگر،

نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی به عنوان متغیری میانجی، بخشی از اثر امنیت شغلی بر فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. این نقش میانجی‌گرانه نشان می‌دهد که تأثیر غیرمستقیم امنیت شغلی بر کاهش فرسودگی، از مسیر افزایش اشتیاق شغلی نیز قابل تبیین است. در مقابل، از آنجا که مسیر تعارض کار-خانواده به اشتیاق شغلی معنادار نبود، نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و فرسودگی تأیید نشد.

بحث

در این مطالعه روابط میان متغیرهای مختلف تأثیرگذار بر سلامت روانشناختی کارکنان اداری بررسی شد. امنیت شغلی، تعارض کار خانواده، اشتیاق شغلی و فرسودگی شغلی مهمترین متغیرهایی بودند که روابط آن‌ها به صورت همزمان در یک مدل مورد سنجش قرار گرفت. با توجه به اینکه مطالعه در میان کارکنان اداری انجام شد اکثر کارکنان دارای تجربه کاری و سطح تحصیلات بالا بودند که برای تفسیر نتایج و تعمیم به محیط‌های کاری با نیروهای جوان تر باید مورد نظر قرار گیرد. در مجموع، نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که متغیرهای امنیت شغلی و تعارض کار-خانواده از عوامل مؤثر بر تجربه فرسودگی شغلی در کارکنان هستند. امنیت شغلی با افزایش اشتیاق شغلی و کاهش مستقیم فرسودگی، و تعارض کار-خانواده با افزایش مستقیم فرسودگی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین وضعیت روان‌شناختی کارکنان ایفا می‌کنند. همچنین، اشتیاق شغلی در این میان نقش محافظتی و میانجی مهمی دارد که تقویت آن می‌تواند از بروز فرسودگی شغلی پیشگیری کند.

روابط بین فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی و تعارض کار و خانواده

در این مطالعه بین فرسودگی شغلی با اشتیاق شغلی و تعارض کار و خانواده همبستگی معنادار وجود داشت. اما بین اشتیاق شغلی و تعارض کار و خانواده همبستگی معنادار یافت نشد. نتایج مدل‌سازی نشان داد اشتیاق

شغلی نمی‌تواند نقش میانجی‌کننده داشته باشد و تعارض کار و خانواده اثر مستقیم بر روی فرسودگی شغلی می‌گذارد. نتایج یک مطالعه همسو نشان داده است که عدم میانجیگری در بین سه متغیر، چالشی را برای مدل میانجیگری مفروض ایجاد می‌کند (۳۸). از طرفی یافته‌های مطالعه حاضر با یافته‌های تحقیقات قبلی مطابقت دارد (۳۹، ۴۰) و تأکید می‌کند که با تشدید تعارض کار و خانواده، خطر فرسودگی شغلی برای افراد نیز افزایش می‌یابد. همانطور که در تئوری حفاظت از منابع Grandey و Cropanzano تأکید شده است (۴۱)، افراد هنگام مقابله با استرس و چالش‌ها منابع محدودی دارند. هنگام مواجهه با تعارض کار و خانواده، افراد به طور مداوم نیاز دارند که این منابع محدود را برای متعادل کردن فشارهای کار و خانواده تخصیص دهند. اگر این منابع مصرف شده به موقع دوباره پر نشوند، می‌تواند بر تخصیص منابع فرد در محل کار تأثیر بگذارد و در نهایت منجر به ظهور فرسودگی شغلی شود (۴۲، ۴۳).

نتایج یک مطالعه که اخیراً بر روی معلمان چینی انجام شده، همسو با مطالعه حاضر می‌باشد و توصیه می‌کند که تمرکز و کاهش تعارضات کار و خانواده برای معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه برای کاهش فرسودگی شغلی آنها بسیار مهم است (۴۴). مطالعه دیگری در میان کارکنان ادارات شهر اهواز با هدف بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی برای مدیریت تعارض کار/خانواده، خانواده و حمایت کاری با فرسودگی شغلی انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان داده است که بین خودکارآمدی برای مدیریت تعارض کار/خانواده، اشتیاق شغلی، حمایت خانواده و فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد (۴۵). اگر چه در این مطالعه همبستگی بین اشتیاق شغلی و تعارض کار و خانواده منفی بود اما از لحاظ آماری معنا دار نبود.

روابط بین فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی و امنیت شغلی

مطابق نتایج مطالعه میان فرسودگی شغلی و امنیت

نمونه‌های در دسترس ممکن است بر تعمیم‌پذیری و نمایندگی یافته‌ها تاثیر بگذارد. هر چند اکثر کارکنان اداری شاغل در سازمان در این مطالعه شرکت کردند اما حجم نمونه کم یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌باشد. از طرفی چون مطالعه در میان کارکنان اداری یک سازمان انجام شده است هنگام تفسیر نتایج و تعمیم به بخش‌های دیگر باید این موضوع در نظر گرفته شود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده مداخلاتی با هدف کاهش تعارض کار-خانواده و افزایش اشتیاق شغلی انجام شود و تاثیرات آن بر روی فرسودگی شغلی سنجیده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در مطالعات طولی تاثیر امنیت شغلی بر روی فرسودگی سنجش گردد. بعلاوه، افزایش حجم نمونه در مطالعات آتی می‌تواند سبب افزایش تعمیم‌پذیری نتایج گردد.

نتیجه گیری

این مطالعه با هدف سنجش ارتباط میان متغیرهای مختلف تاثیر گذار بر فرسودگی شغلی کارکنان اداری انجام شد. بر اساس یافته‌ها، امنیت شغلی و اشتیاق شغلی نقش مهمی در کاهش فرسودگی کارکنان اداری ایفا می‌کنند؛ به‌ویژه اشتیاق شغلی که به‌عنوان عاملی محافظتی قادر است تأثیرات منفی استرس‌های شغلی را کاهش دهد. در عین حال، تعارض کار-خانواده به طور مستقیم موجب افزایش فرسودگی شغلی می‌شود و مدیریت بهتر تعادل میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی برای کاهش بار روانی کارکنان ضروری است. از آنجا که اشتیاق شغلی نقش میانجی در بهبود وضعیت کارکنان دارد، تقویت این جنبه از طریق توسعه شرایط کاری مثبت و افزایش امنیت شغلی می‌تواند به بهبود عملکرد، سلامت روانی کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. به طور کلی، برنامه‌های توانمندسازی کارکنان در راستای افزایش اشتیاق شغلی و کاهش تعارض کار-خانواده می‌تواند به ارتقای کیفیت زندگی شغلی و کاهش فرسودگی در سازمان‌ها منجر شود.

شغلی یک همبستگی منفی معنادار وجود داشت، اما همبستگی میان اشتیاق با امنیت شغلی مثبت و معنادار بود. همچنین بر اساس نتایج مدل این مطالعه، امنیت شغلی ارتباط مستقیم معناداری روی فرسودگی شغلی ندارد، بلکه از طریق میانجی‌کننده اشتیاق شغلی این تاثیر را می‌گذارد. یعنی امنیت شغلی بالاتر منجر به افزایش اشتیاق شده و این امر منجر به کاهش فرسودگی شغلی خواهد شد. افراد دارای امنیت شغلی احتمالاً به شغل خود علاقه مند هستند و این موضوع سبب می‌شود در انجام کار خود فشار و استرس کمتری را تجربه کنند که در نتیجه منجر به کاهش فرسودگی خواهد شد. نتایج یک مطالعه با حجم نمونه بالا نشان داد که ناامنی شغلی درک شده با کاهش اشتیاق شغلی مرتبط است و ممکن است این امر با حمایت سرپرست تعدیل شود همچنین از طریق توسعه منابع سازمانی مانند حمایت سرپرست و روابط بهتر در محل کار، شرکت‌ها می‌توانند اثر ناامنی شغلی را کاهش داده و در زمان‌های غیرقابل پیش‌بینی و تهدید موقعیت‌های شغلی، مشارکت مداوم شاغلین را تسهیل کنند (۴۶).

نتایج یک مطالعه دیگر نشان داده است که ناامنی شغلی به افزایش خستگی/ بی‌انگیزگی و کاهش اشتیاق شغلی کمک می‌کند که همسو با نتایج مطالعه حاضر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که دچار ناامنی شغلی می‌شوند، اشتیاق شغلی کمتر و خستگی بی‌تفاوتی بیشتری را در کار تجربه می‌کنند (۴۷).

مطالعات نشان داده اند که ناامنی شغلی با افزایش فرسودگی شغلی و کاهش اشتیاق شغلی مرتبط است (۴۸). و پیامدهای ناامنی شغلی بر پیامدهای مرتبط با شغل و عوامل فردی اهمیت زیادی دارد. اگرچه ناامنی شغلی گاهی اوقات اجتناب‌ناپذیر است، اما می‌توان نحوه برخورد با عواقب آن را بررسی نمود تا آسیب‌های کمتری به فرد و سازمان وارد شود.

محدودیت‌ها و پیشنهادات برای تحقیقات آینده

مطالعه حاضر بدون محدودیت نیست. استفاده از

بوسیله دانشگاه علوم پزشکی تهران مورد تایید قرار گرفته است.

این مطالعه با کد اخلاق IR.TUMS.SPH.REC.1402.20

REFERENCES

1. Brynjolfsson E, McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Brynjolfsson and McAfee; 2011.
2. Cascio WF, Montealegre R. How technology is changing work and organizations. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2016;3(1):349-75.
3. IJmker S, Huysmans M, Blatter BM, van der Beek AJ, van Mechelen W, Bongers PM. Should office workers spend fewer hours at their computer? A systematic review of the literature. *Occup Environ Med*. 2007;64(4):211-22.
4. Thorsteinsson EB, Brown RF, Richards C. The relationship between work-stress, psychological stress and staff health and work outcomes in office workers. *Psychology*. 2014;5(15):1734-49.
5. Kim TJ, von dem Knesebeck O. Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016;89(4):561-73.
6. Ge J, He J, Liu Y, Zhang J, Pan J, Zhang X, et al. Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*. 2021;21(1):1-10.
7. Jayaraman S, George HJ, Siluvaimuthu M, Parayitam S. Quality of work life as a precursor to work-life balance: Collegiality and job security as moderators and job satisfaction as a mediator. *Sustainability*. 2023;15(13):9936.
8. Frone MR. What happened to the employed during the Great Recession? A US population study of net change in employee insecurity, health, and organizational commitment. *J Vocat Behav*. 2018;107:246-60.
9. Sirgy MJ, Lee D-J. Work-life balance: An integrative review. *Appl Res Qual Life*. 2018;13(1):229-54.
10. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Acad Manage Rev*. 1984;9(3):438-48.
11. De Witte H, Vander Elst T, De Cuyper N. Job insecurity, health and well-being. In: *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course*. Springer; 2015. p. 109-28.
12. Schneider D, Harknett K. Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *Am Sociol Rev*. 2019;84(1):82-114.
13. Bjärntoft S, Hallman DM, Mathiassen SE, Larsson J, Jahncke H. Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(4):1418.
14. Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *J Occup Health Psychol*. 2000;5(2):278-308.
15. Marks SR, MacDermid SM. Multiple roles and the self: A theory of role balance. *J Marriage Fam*. 1996;58(2):417-32.
16. Keyes CL. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *J Health Soc Behav*. 2002;43(2):207-22.
17. Bauer GF, Hämmig O, Schaufeli WB, Taris TW. A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In: *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. Springer; 2014. p. 43-68.
18. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A review of theory and measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(3):1780.
19. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981;2(2):99-113.
20. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001;52(1):397-422.
21. Leiter MP, Bakker AB. Work engagement: introduction. In: *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press; 2010. p. 1-9.

22. Tisu L, Lupşa D, Virgă D, Rusu A. Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Pers Individ Dif*. 2020;153:109644.
23. Desiatco AD, Tabulina KE, Cruz KD, Manaois JO. The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Work-life Balance and Job Burnout Among Millennials Working Remotely. *Int J Res Innov Soc Sci*. 2024;8(3):1095-104.
24. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2014;1(1):389-411.
25. Omidi L, Karimi H, Pilbeam C, Mousavi S, Moradi G. Safety leadership and safety citizenship behavior: the mediating roles of safety knowledge, safety motivation, and psychological contract of safety. *Theor Issues Ergon Sci*. 2025;26(1):66-83.
26. Molwus JJ, Erdogan B, Ogunlana SO. Sample size and model fit indices for structural equation modelling (SEM): The case of construction management research. In: *ICCREM 2013: Construction and Operation in the Context of Sustainability*. 2013. p. 338-47.
27. Netemeyer RG, Maxham JG 3rd, Pullig C. Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *J Mark*. 2005;69(2):130-43.
28. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J Appl Psychol*. 1996;81(4):400-10.
29. Fatehizade M, Naghavi A, Soltani M. Work-family conflict and social support in worker female. *J Organ Career Couns*. 2007;4(1):121-33. [Persian]
30. Francis L, Barling J. Organizational injustice and psychological strain. *Can J Behav Sci*. 2005;37(4):250-61.
31. Nikandish S. Atbaryaby measure of a ntigenerating behavior through archival data and its relationship with job insecurity and mental health work among city Mahalat stonemason factories [dissertation]. Free University of Khorasgan; 2012. [Persian]
32. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ Psychol Meas*. 2006;66(4):701-16.
33. Mirzakhani M, Talepasand S, Sotodeh Asl N. Psychometric properties of schaufeli job enthusiasm scale in teachers. *J Psychol Sci*. 2023;22(126):1151-68. [Persian]
34. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education; 1997.
35. Shamloo ZS, Hashemian SS, Khoshshima H, Shahverdi A, Khodadost M, Gharavi MM. Validity and reliability of the Persian version of the Maslach burnout inventory (general survey version) in Iranian population. *Iran J Psychiatry Behav Sci*. 2017;11(2):e8060.
36. Omidi L, Karimi H, Pilbeam C, Mousavi S, Moradi G. Exploring the relationships among safety leadership, safety climate, psychological contract of safety, risk perception, safety compliance, and safety outcomes. *Front Public Health*. 2023;11:1235214.
37. Omidi L, Karimi H, Mousavi S, Moradi G. The Mediating Role of Safety Climate in the Relationship between Organizational Resilience and Safety Performance. *J Health Saf Work*. 2022;12(3):456-77. [Persian]
38. Desiatco AD, Tabulina KE, Cruz KDSD, Manaois JO. The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Work-life Balance and Job Burnout Among Millennials Working Remotely. *Int J Res Innov Soc Sci*. 2024;8(3):1095-104.
39. Pu J, Hou H, Ma R, Sang J. The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *J Health Psychol*. 2017;22(14):1799-807.
40. Junça-Silva A, Freire M. The role of organizational climate, and work-family conflict in burnout: The case of teachers. *Sustainability*. 2022;14(21):13871.
41. Grandey AA, Cropanzano R. The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *J Vocat Behav*. 1999;54(2):350-70.
42. Hobfoll SE. Social and psychological resources and adaptation. *Rev Gen Psychol*. 2002;6(4):307-24.
43. Zhao W, Liao X, Li Q, Jiang W, Ding W. The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Front Psychol*. 2022;12:784243.
44. Li Y, Ni X, Zhang W, Wang J, Yu C, Zou H. The relationship between work-family conflict and job

- burnout among primary and secondary school teachers: the role of depression and cognitive reappraisal. *Front Psychol.* 2024;15:1438933.
45. Aslani K, Amanalahi A, Saidi Z, Sardari Nasab K. The Relationship Between Work Engagement, Self-Efficacy for Work/Family Conflict Management, Family and Work Support with Job Burnout among Administrative Office Personnel's in Ahvaz. *Biannual J Appl Couns.* 2014;3(3):79-92. [Persian]
 46. Getahun Asfaw A, Chang C-C. The association between job insecurity and engagement of employees at work. *J Workplace Behav Health.* 2019;34(2):96-110.
 47. Bosman J, Rothmann S, Buitendach J. Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative effectivity. *SA J Ind Psychol.* 2005;31(4):48-56.
 48. Ellenbroek M. The Relationship between Job Insecurity, Burnout, Engagement, and Performance and the Moderating Role of Regulatory Focus and Gender [dissertation]. University of Twente; 2018.