



The Investigating the Mediating Role of Perceived Social Support in Relationship between Work Quality of Life and Job Burnout in Satellite Employees of the Oil Industry Start-Up and Exploitation Company

Atefeh Esfandiari Moghadam¹ , Mohammad Malekzadeh^{2*} , Shirali Kharamin³ 

1. Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran. Email: a_esfandyarii@yahoo.com
2. *Corresponding Author* Associate Professor, Department of Psychology, Social Determinant of Health Research Center, Faculty of Medicine, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran. Email: mzh541@yums.ac.ir
3. Department of Psychology, Social Determinant of Health Research Center, Faculty of Medicine, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran. Email: sapootang@yums.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 24 Jan 2024
Revised: 20 Apr 2024
Accepted: 05 May 2024
First Published: 10 Feb 2026

Keywords:
Job Burnout, Perceived Social Support, Satellite Employees, Work Quality of Life.

ABSTRACT

The purpose of the present study was to investigate the mediating role of perceived social support in the relationship between work quality of life and job burnout in satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company. The research method was descriptive correlation. The statistical population of the men 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 Cochran formula and with convenience sampling of 500 people. Data collection tools included the Maslach burnout inventory (MBI), work-related quality of life questionnaire (WRQoLQ) and multidimensional perceived social support scale (MSPSS). Data were analyzed through Pearson correlation and structural equation modeling utilizing SPSS-26 and AMOS-26 software. The results showed that work quality of life ($p < 0.05$, $\beta = -0.34$) has a significant direct effect on job burnout. Finally, perceived social support ($p < 0.05$, $\beta = -0.19$) has a significant direct effect on job burnout and was able significant mediating role in the relationship between work quality of life and job burnout and %68 of variance of job burnout based on work quality of life with mediating role perceived social support 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.

Cite this article: Esfandiari Moghadam, A., Malekzadeh, M., & Kharamin, S. (2026). The Investigating the Mediating Role of Perceived Social Support in Relationship between Work Quality of Life and Job Burnout in Satellite Employees of the Oil Industry Start-Up and Exploitation Company. *Journal of Applied Psychological Research*, (In Press / Accepted). doi: 10.22059/japr.2026.371612.644845



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.371612.644845>

© The Author(s).

بررسی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت

عاطفه اسفندیاری مقدم^۱، دکتر محمد ملک زاده^{۲*}، دکتر شیرعلی خرامین^۳

۱. گروه روان شناسی و علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران. رایانامه: a_esfandyarii@yahoo.com

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

mzh541@yums.ac.ir

۳. گروه روان شناسی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران. رایانامه:

sapootang@yums.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کارکنان مرد اقماری شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (ایکو) در سه ماهه بهار سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۵۰۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه گیری در دسترس ۵۰۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده های پژوهش شامل سیاهه فرسودگی شغلی مسلاج (MBI)، پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی (WRQOLQ) و مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده (MSPSS) بود. داده ها با استفاده تحلیل همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۶ تحلیل شد. یافته های پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی شغلی ($\beta = -.34$ و $\text{sig} = .001$) بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. در نهایت حمایت اجتماعی ادراک شده ($\beta = -.19$ و $p < .05$) دارای اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی بود و توانست در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی و فرسودگی شغلی نقش میانجی معنادار ایفا کند و ۶۸ درصد از فرسودگی شغلی بر اساس کیفیت زندگی شغلی با نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده تبیین می شود. می توان نتیجه گیری کرد که با توجه به نقش میانجی معنادار حمایت اجتماعی ادراک شده، می توان با به کارگیری توانمندسازی شغلی از بروز فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری پیشگیری کرد.

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۱۱/۲۱

کلیدواژه ها:

حمایت اجتماعی ادراک شده، فرسودگی شغلی، کارکنان اقماری، کیفیت زندگی شغلی.

استناد: اسفندیاری مقدم، ع، ملک زاده، م، و خرامین، ش. (۱۴۰۴). بررسی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، (پذیرش شده/آماده انتشار).

doi: 10.22059/japr.2026.371612.644845

ناشر: انتشارات دانشگاه

© نویسنده گان.

تهران



DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.371612.644845>

۱. مقدمه

برنامه کار اقماری^۱ معمولاً بر اساس ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹). در کارکنان اقماری شرکت راهاندازی و بهره‌برداری صنایع نفت بخش قابل توجهی از نیروی انسانی به صورت نوبت‌کاری اقماری مشغول به کار هستند و این اقماری بودن^۲ کار این کارکنان می‌تواند نقش مهمی در فرسودگی شغلی^۳ آنان داشته باشد (سردارزاده و همکاران، ۱۳۹۵؛ چغادکی و همکاران، ۱۳۹۱). به عبارتی دیگر در مشاغل اقماری، فرسودگی شغلی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که امروزه بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹). بر اساس نظریه الزامات شغلی و منابع^۴ فرسودگی شغلی به عنوان یک پاسخ طولانی مدت به استرس‌های مزمن عاطفی و بین فردی در کار تعریف می‌شود و با احساس خستگی هیجانی^۵، گسست از خویشتن^۶ و نقصان تحقق شخصی^۷ بیان می‌شود (مسلاچ و همکاران^۸، ۲۰۰۱؛ به نقل از اوبسچونکا و همکاران^۹، ۲۰۲۳). در یازدهمین ویرایش طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها^{۱۰} (ICD-11) خستگی هیجانی به کارمندی اطلاق می‌شود که به دلیل کار خدمات انسانی احساس می‌کند بیش از حد هیجانی و فرسوده شده است (نونیس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۳). خستگی هیجانی بیشتری در بین افرادی که سطوح بالاتر فرسودگی شغلی دارند مشاهده می‌شود (هان و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۳). نقصان تحقق شخصی به کارمندی اطلاق می‌شود که در هنگام درگیر شدن در کار خدمات انسانی احساس موفقیت و شایستگی نمی‌کند (دلگادو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۳؛ پراتیوی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۳). گسست از خویشتن به کارمندی اطلاق می‌شود که هنگام ارائه خدمات انسانی به گیرنده خدمات احساس بی‌تفاوتی و غیرشخصی بودن می‌کند (شالابی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۳) و این ویژگی یعنی گسست از خویشتن شخصیت نقش مهمی در ایجاد فرسودگی شغلی افراد در محل کارشان دارد (مسلاچ و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از لین و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۲).

همچنین می‌توان گفت که استرس طولانی مدت در محل کار می‌تواند منجر به سندرم فرسودگی شغلی شود که به عنوان پاسخ طولانی مدت به استرس‌های مزمن عاطفی و بین فردی در محل کار تعریف می‌شود (وانگ و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۴) که این پدیده در بین کارکنان منجر به تأثیرات منفی و پیامدهای مخربی در حوزه کاری و شخصیت فرد شاغل می‌شود (دل کارمن پرز-فونتس و همکاران^{۱۸}، ۲۰۲۰)، که از جمله آنها می‌توان به استرس مزمن در محل کار اشاره کرد (لیتر و مسلاچ^{۱۹}، ۲۰۲۴) و باعث پایین آمدن میزان تاب‌آوری کارکنان در محل کار می‌شود و کارکنان به ترک شغل خود تشویق می‌کند (گالانیس و همکاران^{۲۰}، ۲۰۲۴). افزون بر این در سطح جهانی، فرسودگی شغلی یک مشکل مهم است زیرا بر عملکرد شغلی تأثیر منفی می‌گذارد (جیانگ و همکاران^{۲۱}، ۲۰۲۱). یکی از عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی شغلی^{۲۲} است که می‌تواند از به وجود

1. satellite
2. job satellite
3. job burnout
4. the job demands-resources (JD-R) theory
5. emotional exhaustion
6. depersonalization
7. lack of accomplishment
8. Maslach et al.
9. Obschonka et al.
10. 11th revision of the International Classification of Diseases (ICD-11)
11. Nonnis et al.
12. Han et al.
13. Delgado et al.
14. Pratiwi et al.
15. Shalaby et al.
16. Lin et al.
17. Wang et al.
18. Del Carmen Pérez-Fuentes et al.
19. Leiter & Maslach
20. Galanis et al.
21. Jiang et al.
22. work-family conflict

آمدن فرسودگی شغلی در کارکنان جلوگیری کند، به طوری که تحقیقات نشان داده است که کیفیت زندگی شغلی رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد (منیگوین و همکاران^۱، ۲۰۲۳؛ رویز-فرناندز و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ کاسیدا و همکاران^۳، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی شغلی به عنوان رضایت از ارزش فرد، اهداف و نیازهای آن از طریق ایجاد رفاه و سازگار با مفهوم رضایت و بهزیستی است (صابر فرزا و همکاران، ۱۴۰۱). کیفیت زندگی شغلی نقش مهمی در کاهش اضطراب‌ها و مشکلات و فرسودگی‌های ناشی از زندگی شغلی در افراد دارد (نائومن و همکاران^۴، ۲۰۲۳). کارکنانی که از کیفیت زندگی بیشتری برخوردار هستند، به دلیل اینکه استرس کمتری دارند و با همکاران خود روابط بهتری دارند و رضایت از زندگی شغلی در آنان بیشتر از سایرین است، کمتر فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (وانگ و همکاران^۵، ۲۰۱۹). آنچه مشخص است کیفیت زندگی شغلی (منیگوین و همکاران، ۲۰۲۳؛ رویز-فرناندز و همکاران، ۲۰۲۰؛ کاسیدا و همکاران، ۲۰۱۹) نقش پیش‌بینی کننده و معناداری روی فرسودگی شغلی دارند. اما اینکه چه عواملی می‌تواند در این روابط نقش میانجی ایفا کند، هنوز در تحقیقات مورد مطالعه قرار نگرفته است، که در این پژوهش به بررسی حمایت اجتماعی ادراک شده^۶ به عنوان یک عامل میانجی پرداخته شده است. چرا که در تحقیقات مختلفی نشان داده شده است که حمایت اجتماعی می‌تواند در رابطه متغیرهایی چون مشکلات کاری (لیو^۷ و همکاران، ۲۰۲۳)، علائم استرس (چن و همکاران^۸، ۲۰۲۲؛ شی و همکاران^۹، ۲۰۲۲)، و پایداری سازمانی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (سلاوکویک و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲).

حمایت اجتماعی به عنوان حمایت ادراک شده افراد از سوی خانواده، دوستان و دیگر افراد نزدیک فرد تعریف شده است و به آنان این احساس را می‌دهد که در صورت نیاز، حمایت قابل اعتماد و در دسترس را دریافت می‌کنند (لاکسمیتا و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان داده است که حمایت اجتماعی ادراک شده از پیش‌بینی کننده‌های فرسودگی شغلی است و حمایت اجتماعی ادراک شده رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد و این ادراک از حمایت اجتماعی می‌تواند در ارتباط بین برخی مشکلات کاری مانند استرس شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (وئو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۱). در مجموع در اهمیت و ضرورت انجام پژوهش می‌توان گفت که لزوم شناسایی و شناختی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان اقماری دارای ضرورت و اهمیت پژوهشی است و می‌تواند نتایج کاربردی را برای شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت در پی داشته باشد. در صورتی که چنین تحقیقی انجام نشود، شناخت عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان اقماری در دید برنامه‌ریزان که در راستای کاهش فرسودگی شغلی فعالیت می‌کنند پنهان خواهند ماند و نمی‌توان از پیامدهای ناشی از بروز فرسودگی شغلی در آن جلوگیری کرد. لذا انجام این پژوهش دارای ضرورت و اهمیت پژوهشی و کاربردی است. از این رو، با توجه به آنچه گفته شد سوال این پژوهش آن است که آیا حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت نقش میانجی دارد؟

1. Meneguín et al.

2. Ruiz-Fernández et al.

3. Casida et al.

4. Nauman et al.

5. Wang et al.

6. perceived social support

7. Liu

8. Chen et al.

9. Shi et al.

10. Slavković et al.

11. Laksmिता et al.

12. Wu et al.

این سیاهه توسط **مسلاچ و همکاران (۱۹۸۶)**؛ به نقل از **اسفندیاری مقدم و همکاران، (۱۴۰۴)** تدوین شده است و شامل ۲۲ سوال است که با هدف اندازه‌گیری ۳ خرده مقیاس خستگی هیجانی با سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰؛ گسست از خویشتن با سوالات ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲؛ نقصان تحقق شخصی با سوالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ است. شیوه نمره‌گذاری در طیف لیکرت ۶ درجه‌ای صورت می‌گیرد به این ترتیب به گزینه هرگز صفر نمره، خیلی کم ۱ نمره، کم ۲ نمره، متوسط ۳ نمره، متوسط بالا ۴ نمره، زیاد ۵ نمره و خیلی زیاد ۶ نمره تعلق می‌گیرد. دامنه نمرات ۰ تا ۱۳۲ است و نمره بالاتر نشان دهنده فرسودگی شغلی بیشتر در فرد پاسخ دهنده است. نقطه برش ۴۰ و بالاتر است. سازندگان سیاهه ویژگی‌های روانسنجی آن را بررسی و ضرایب آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی ۰/۹۰، گسست از خویشتن ۰/۷۹ و نقصان تحقق شخصی ۰/۷۱ به دست آورده‌اند و ضرایب روایی همگرایی بررسی و ضرایب همبستگی در دامنه ۰/۲۰ تا ۰/۵۶ و معنادار در سطح ۰/۰۱ گزارش شده است (**مسلاچ و همکاران، ۱۹۸۶**؛ به نقل از **اسفندیاری مقدم و همکاران، ۱۴۰۴**). در ایران پایایی و روایی این سیاهه بررسی شده و ضریب پایایی آن با آلفای کرونباخ محاسبه و ضریب ۰/۷۸ به دست آمده است و همچنین روایی ملاکی (همزمان) آن با بررسی و ضریب همبستگی پیرسون با مقیاس بی حوصلگی شغلی^۱ (JBS) لی^۲، ۰/۴۷ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (**زارعی، لیلی و گراوند، ۱۴۰۱**). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی ۰/۷۱، گسست از خویشتن ۰/۸۰، نقصان تحقق شخصی ۰/۷۵ و کل سوالات سیاهه ۰/۸۲ به دست آمده است.

۲-۲-۲. پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی^۳ (WRQOLQ)

این پرسشنامه توسط **استون و ون لار^۴ (۲۰۱۸)** تدوین شده است و شامل ۲۴ سوال است که با هدف اندازه‌گیری ۶ خرده مقیاس رضایت شغلی^۵ با سوالات ۱، ۳، ۸، ۱۱، ۱۸ و ۲۰؛ بهزیستی عمومی^۶ با سوالات ۴، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۷ و ۲۱؛ تعادل کار-زندگی^۷ با سوالات ۵، ۶ و ۱۴؛ استرس در محل کار^۸ با سوالات ۷ و ۱۹؛ کنترل در محل کار^۹ با سوالات ۲، ۱۲ و ۲۳؛ شرایط کاری^{۱۰} با سوالات ۱۳، ۱۶ و ۲۲ است. سوال ۲۴ در هیچ کدام از عوامل قرار نمی‌گیرد. نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد به این صورت که کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، خنثی ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و کاملاً موافقم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سوالات ۷، ۹ و ۱۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. به این صورت که کاملاً مخالفم ۵ نمره، مخالفم ۴ نمره، خنثی ۳ نمره، موافقم ۲ نمره و کاملاً موافقم ۱ نمره در نظر گرفته می‌شود. دامنه نمرات بین ۲۴ تا ۱۲۰ است و نمره بالاتر نشان دهنده کیفیت زندگی شغلی بیشتر در فرد پاسخ دهنده است. سازندگان پرسشنامه برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند که ضرایب برای رضایت شغلی ۰/۸۶، بهزیستی عمومی ۰/۸۲، تعادل کار-زندگی ۰/۸۲، استرس در محل کار ۰/۸۱، کنترل در محل کار ۰/۸۱، شرایط کاری ۰/۷۵ و کل سوالات ۰/۹۱ به دست آمده است (**استون و ون لار، ۲۰۱۸**) و در یک پژوهش پایایی به شیوه آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و روایی آن با شیوه روایی ملاکی (همزمان) با متغیر رضایت شغلی محاسبه و ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۱ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (**مون و توکر^{۱۱}، ۲۰۲۴**). در داخل ایران پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ بررسی و ضرایب در دامنه بین ۰/۶۴ تا ۰/۹۷. به روش آزمون-بازآزمون در دامنه بین ۰/۹۱ تا ۰/۹۹ به دست آمده است (**مظلومی و همکاران، ۱۳۹۶**) و در یک پژوهش ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ به دست آمده است (**معارف‌وند و شفیع‌آبادی، ۲۰۲۴**). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای

1. Job Boredom Scale (JBS)

2. Lee

3. Work-Related Quality of Life Questionnaire (WRQoLQ)

4. Easton & Van Laar

5. job and career satisfaction

6. general well-being

7. work-life balance

8. stress at work

9. control at work

10. working conditions

11. Moon & Tucker

کرونباخ برای رضایت شغلی ۰/۷۶، بهزیستی عمومی ۰/۷۵، تعادل کار-زندگی ۰/۸۰، استرس در محل کار ۰/۷۰، کنترل در محل کار ۰/۸۱، شرایط کاری ۰/۸۰، و کل سوالات پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمده است.

۲-۲-۳. مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده^۱ (MSPSS)

این مقیاس توسط **زیمت و همکاران^۲ (۱۹۸۸)** تدوین شده است و شامل ۱۲ سوال است که با هدف اندازه‌گیری ۳ خرده مقیاس حمایت دریافت شده از سوی خانواده^۳ با سوالات ۳، ۴، ۸ و ۱۱؛ حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی دوستان^۴ با سوالات ۶، ۷، ۹ و ۱۲؛ حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی دیگران^۵ با سوالات ۱، ۲، ۵ و ۱۰ است. نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد به این صورت که به شدت مخالف ۱ نمره، مخالف ۲ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، موافق ۴ نمره و به شدت موافق ۵ نمره تعلق می‌گیرد. دامنه نمرات بین ۱۲ تا ۶۰ است و نمره بالاتر نشان دهنده حمایت اجتماعی ادراک شده بیشتر در فرد پاسخ دهنده است. سازندگان مقیاس ویژگی‌های روانسنجی آن را بررسی و پایایی کرونباخ آن برای کل مقیاس ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس خانواده ۰/۸۷، دوستان ۰/۸۵ و دیگران ۰/۹۱ گزارش شده است و ضریب بازآزمایی بررسی و ضریب همبستگی برای کل مقیاس ۰/۸۵ و ضریب همبستگی برای خرده مقیاس‌های خانواده ۰/۸۵، دوستان ۰/۷۵ و دیگران ۰/۷۲ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آورده‌اند و برای بررسی روایی از روایی ملاکی (همزمان) استفاده شده است و ضرایب همبستگی آن با فهرست نشانه‌های هاپکینز^۶ (HSCL) محاسبه و ضرایب همبستگی پیرسون با مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده با خرده مقیاس‌های فهرست نشانه‌های هاپکینز از جمله افسردگی ضریب همبستگی ۰/۲۴- و ضریب همبستگی اضطراب ۰/۱۸- و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (**زیمت و همکاران، ۱۹۸۸**). این مقیاس در ایران ترجمه و هنجاریابی شده است و ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ محاسبه و ضریب حمایت اجتماعی از سوی خانواده ۰/۹۱، از سوی دوستان ۰/۸۳، از سوی دیگران ۰/۸۷ و کل مقیاس ۰/۸۹ به دست آمده است و روایی همگرایی آن با سیاهه سلامت روانی-۲۸ (MHI-28) بررسی و ضریب همبستگی آن بهزیستی روانشناختی ۰/۵۷ و با درماندگی روانشناختی ۰/۵۱- و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (**بشارت، ۱۳۹۸**). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس حمایت دریافت شده از سوی خانواده ۰/۷۱، حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی دوستان ۰/۸۰، حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی دیگران ۰/۸۲ و کل سوالات مقیاس ۰/۸۴ به دست آمده است.

۲-۳. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی جهت سنجش متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در سطح استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری^۸ بود. نرم افزار تحلیل داده‌ها برنامه SPSS نسخه ۲۶ و برنامه AMOS نسخه ۲۶ بود.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

1. Multidimensional Perceived Social Support Scale (MSPSS)

2. Zimet et al

3. family

4. friends

5. significant other's

6. Hopkins symptom checklist (HSCL)

7. Mental Health Inventory (MHI)

8. structural equation model (SEM)

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

۲-۳. شاخص‌های توصیفی

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

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
خستگی هیجانی	۵۰۰	۲۵/۶۸	۸/۹۴	-۰/۸۴	-۰/۳۸
گسست از خویشتن	۵۰۰	۱۵/۸۵	۳/۴۲	-۰/۹۵	-۱/۲۰
نقصان تحقق شخصی	۵۰۰	۱۵/۰۹	۶/۳۷	-۰/۴۹	-۰/۲۱
نمره کل فرسودگی شغلی	۵۰۰	۵۶/۶۲	۱۶/۴۶	-۰/۸۴	-۰/۸۴
رضایت شغلی	۵۰۰	۱۸/۹۹	۴/۴۸	۰/۲۵	۰/۲۵
بهبذیستی عمومی	۵۰۰	۱۹/۱۴	۴/۰۸	۰/۲۶	۰/۴۴
تعادل کار-زندگی	۵۰۰	۸/۷۸	۱/۹۸	۰/۲۲	۰/۵۳
استرس در محل کار	۵۰۰	۶/۳۷	۲/۰۸	۰/۱۵	۰/۷۲
کنترل در محل کار	۵۰۰	۹/۹۸	۲/۵۴	۰/۴۴	۰/۱۳
شرایط کاری	۵۰۰	۸/۷۵	۲/۵۵	۰/۰۳	۰/۰۳
نمره کل کیفیت زندگی شغلی	۵۰۰	۷۱/۹۰	۱۲/۱۰	۰/۰۱	۰/۴۲
حمایت اجتماعی از سوی خانواده	۵۰۰	۱۵/۰۹	۴/۲۵	۰/۰۸	۰/۴۴
حمایت اجتماعی از سوی دوستان	۵۰۰	۱۳/۴۱	۴/۱۶	۰/۱۸	۰/۰۹
حمایت اجتماعی از سوی دیگران	۵۰۰	۱۴/۶۹	۴/۳۳	۰/۴۶	۰/۰۲
نمره کل حمایت اجتماعی ادراک شده	۵۰۰	۴۳/۱۸	۱۱/۹۶	۰/۳۹	۰/۰۲

جدول ۱ تعداد، میانگین و انحراف معیار و نرمال بودن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد افراد شرکت کننده ۵۰۰ نفر بودند.

۳-۳. بررسی مفروضه‌های پژوهش

برای سنجش نرمال بودن تک متغیره داده‌ها از مقادیر چولگی و کشیدگی استفاده می‌شود که مقادیر آن باید در بازه ۲- تا ۲+ باشد که نشان دهنده نرمال بودن تک متغیره توزیع نرمات باشد (کلاین^۱، ۲۰۲۳، کردنوقایی و همکاران، ۱۴۰۳)، که در این پژوهش مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار داشت. همچنین برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره داده‌ها از «ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۲» استفاده می‌شود که مقدار به دست آمده برای ضریب مردیا باید کمتر از ۴ باشد (کلاین، ۲۰۲۳؛ ویسی و همکاران، ۱۴۰۴) که بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱ مقدار ضریب مردیا ۱/۹۲ دست آمد که نشان دهنده نرمال بودن چندمتغیره توزیع نرمات است. از دیگر مفروضات مدل‌یابی معادلات ساختاری مفروضه استقلال خطاهاست مقدار آماره‌ی دوربین واتسون^۳ بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشت، لذا می‌توان استقلال خطاها را پذیرفت. مفروضه همخطی چندگانه^۴ نیز بررسی و هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل کوچکتر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگتر از حد مجاز ۱۰ نبود. لذا همخطی چندگانه وجود نداشت. در جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳
۱- فرسودگی شغلی	۱		

1. Kline

2. mardia's normalized multivariate kurtosis value

3. durbin-watson

4. multicollinearity

۱	۰/۲۶**	۱	-۰/۳۷**	۲- کیفیت زندگی شغلی
۱	۰/۲۶**	۱	-۰/۳۴*	۳- حمایت اجتماعی ادراک شده

** معنادار در سطح ۰/۰۱

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بین کیفیت زندگی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده با فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). در ادامه در جدول ۳- ضرایب مستقیم مدل پژوهش گزارش شده است.

۴-۳. بررسی مدل ساختاری پژوهش

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

مسیرهای مستقیم	Beta	S.E	C.R.	معناداری
کیفیت زندگی شغلی ← فرسودگی شغلی	-۰/۳۴	۰/۱۳	-۵/۹۳	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی ادراک شده ← فرسودگی شغلی	-۰/۱۹	۰/۱۰	-۳/۹۳	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی شغلی ← حمایت اجتماعی ادراک شده	۰/۳۱	۰/۰۶	۶/۳۳	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۳- مشاهده می‌شود ضریب استاندارد و مستقیم کیفیت زندگی شغلی ($\beta = -۰/۳۴$ و $\text{sig} = ۰/۰۰۱$) و حمایت اجتماعی ادراک شده ($\beta = -۰/۱۹$ و $\text{sig} = ۰/۰۰۱$) بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. در ادامه جهت بررسی رابطه غیرمستقیم مدل پیشنهادی از روش بوت استروپ استفاده شده است. نتایج روش بوت استروپ برای بررسی مسیرهای میانجی یا غیرمستقیم در جدول ۴- ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج بوت استروپ کیفیت زندگی شغلی با میانجی‌گری حمایت اجتماعی ادراک شده بر فرسودگی شغلی

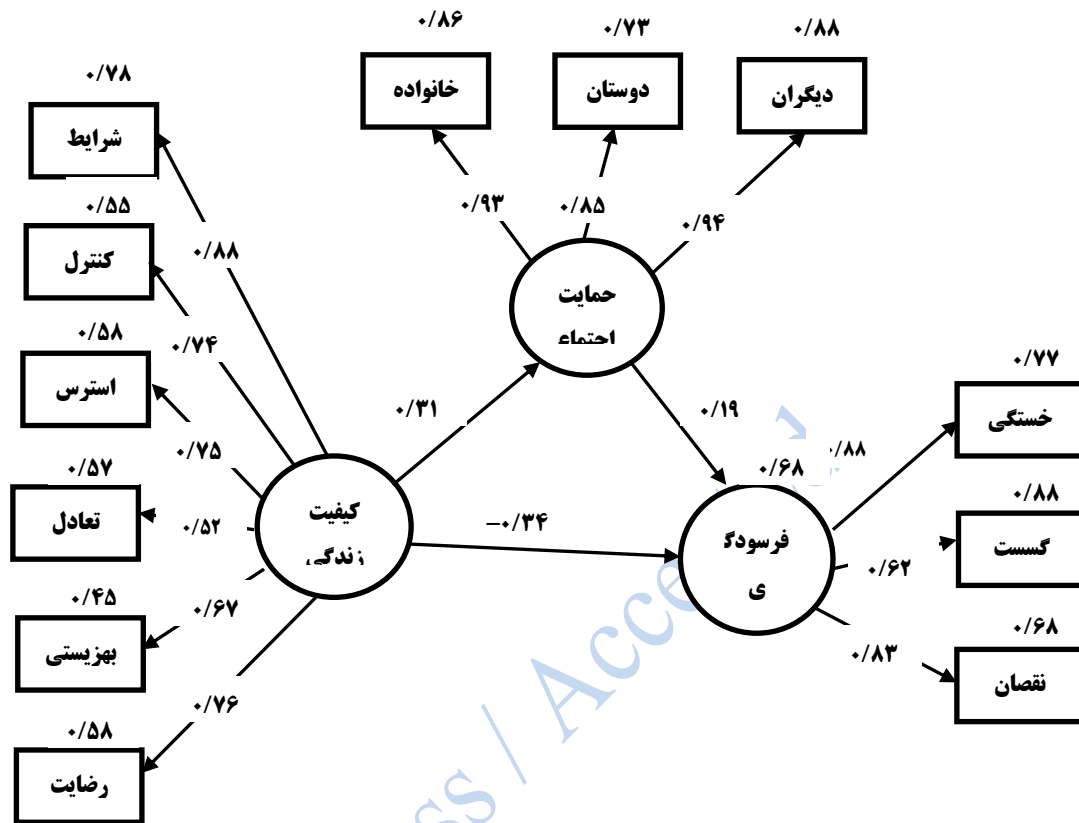
مسیر غیرمستقیم	اثر استاندارد		معناداری
	فاصله اطمینان	غیرمستقیم	
کیفیت زندگی شغلی ← حمایت اجتماعی ادراک شده ← فرسودگی شغلی	حد بالا ۰/۱۰۲	حد پایین ۰/۰۳۱	۰/۰۰۱

برای تعیین معنی‌داری کیفیت زندگی شغلی بر فرسودگی شغلی از طریق نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده از روش بوت استروپ استفاده شد. بر اساس جدول ۴- نتایج بوت استروپ آمده است. از آنجایی که حد بالا و پایین این آزمون هر دو مثبت هستند و صفر مابین این دو حد قرار نگرفته در این صورت می‌توان گفت که مسیر علی غیرمستقیم معنی‌دار است (ویسی و همکاران، ۱۴۰۳؛ کلانین، ۲۰۲۳). در جدول شماره ۵ شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
شاخص‌های مطلق	کای اسکوئر هنجار شده (CMIN)	۱۴۲/۰۶	-
	درجه آزادی	۵۱	-
	CMIN/DF	۲/۷۸	کمتر از ۳
شاخص‌های نسبی	سطح معناداری	۰/۰۰۱	-
	خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA)	۰/۰۳	کمتر از ۰/۰۸
	شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE)	۰/۰۰۱	-
	ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR)	۰/۰۲	کمتر از ۰/۰۸
	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص برازش مقتصد (PCFI)	۰/۶۸	بیشتر از ۰/۶۰
	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	۰/۶۴	بیشتر از ۰/۶۰
	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۸	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹۰

مطابق نتایج میزان شاخص RMSEA معادل $0/029$ و ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR) به میزان $0/03$ به دست آمده است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل با داده‌ها برازش بسیار خوبی داشته و متناسب است. شکل ۱ مدل نهایی و برازش شده پژوهش آمده است. در شکل ۲ مدل نهایی و برازش شده پژوهش آمده است.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

شکل ۲، مدل ساختاری و نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. واریانس تبیین شده برای فرسودگی شغلی بر اساس کیفیت زندگی شغلی با نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده برابر با $0/68$ به بدست آمد، این موضوع بیانگر آن است که کیفیت زندگی شغلی با میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در مجموع 68 درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. مطابق نتایج میزان شمول واریانس^۱ (VAF) به میزان $0/17$ به دست آمده است. برای به دست آوردن میزان شمول واریانس هر متغیر پیش‌بین باید اثر غیرمستقیم آن تقسیم بر اثر کل آن شود. بر اساس پژوهش [خزاعی‌نژاد و همکاران \(۱۴۰۰\)](#) این معیار یعنی شمول واریانس نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل را نشان می‌دهد و مقداری بین 0 و 1 را اختیار می‌کند، هرچه مقیار آن به یک نزدیک باشد تأثیر میانجی گر یا واسطه‌ای قوی تر قلمداد می‌شود. اگر مقدار VAF کمتر $0/20$ باشد نقش تأثیر اثر میانجی بسیار جزئی است. اگر بین کوچکتر/مساوی $0/20$ تا کوچکتر/مساوی $0/80$ نشان دهنده تأثیر اثر میانجی متوسط است. اگر VAF بزرگتر از $0/80$ باشد نقش تأثیر اثر میانجی قوی است. در پژوهش حاضر مقدار VAF برای فرسودگی شغلی $0/15$ به دست آمده است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت بود. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی شغلی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی و معنادار دارد. این نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات [منیگوین و همکاران \(۲۰۲۳\)](#)، [روی-فرناندز و همکاران](#)

¹. Variance Accounted For (VAF)

(۲۰۲۰)، کاسیدا و همکاران (۲۰۱۹) و وانگ و همکاران (۲۰۱۹) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که کیفیت زندگی موجب بهبود وضعیت زندگی و جسمی و روانی افراد می‌شود و باعث می‌گردد فرد در مقابل آشفتگی‌ها و تنیدگی‌های شغلی تاب‌آوری بیشتری داشته باشد و کمتر دچار فرسودگی شغلی گردد. کیفیت زندگی بر نحوه‌ی روابط فرد با همکاران اثر می‌گذارد و آن را بهبود می‌بخشد و موجب افزایش خشنودی از کار می‌شود و در نتیجه تنیدگی روانی و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین می‌توان گفت که کارکنانی که کیفیت زندگی شغلی کمتری داشته باشند، به راحتی در محیط کاری خویش نمی‌توانند با دیگران تعامل برقرار کنند و به مراجعین خدمات ارائه کنند. این امر به مرور زمان عدم موفقیت فردی، خستگی روانی و عاطفی و گسست از خویشتن را برای آن‌ها در پی خواهد داشت که این علائم خود گواه بروز فرسودگی شغلی می‌باشد. بدیهی است در صورتی که علائم و نشانگان کیفیت زندگی شغلی کارکنان در سطح مطلوبی باشد، آن‌ها در محیط کاری خود به راحتی می‌توانند تعامل برقرار کرده و در انتقال دانش به همکاران و دوستان خود و ارائه خدمات به مراجعین موفق شوند؛ بنابراین احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد و در نتیجه علائم فرسودگی نزد آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. لذا منطقی است گفته شود که کیفیت زندگی شغلی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد.

نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک شده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی و معنادار دارد. این نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات لیو و همکاران (۲۰۲۳)، وئو و همکاران (۲۰۲۱)، چن و همکاران (۲۰۲۲) و شی و همکاران (۲۰۲۲) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که حمایت اجتماعی ادراک شده با ناامیدی، خستگی عاطفی، گسست از خویشتن و نقصان تحقق شخصی ارتباط منفی دارد که به عبارت دیگر در برابر همه این شرایط محافظت می‌کند. این یافته با این واقعیت مرتبط است که حمایت اجتماعی ادراک شده به عنوان یک عامل محافظت کننده در کاهش اثرات منفی استرس عمل می‌کند. همچنین قابل توجه است که تنها «حمایت خانواده»، که زیر بُعد حمایت اجتماعی است، در برابر ناامیدی و فرسودگی از کارکنان محافظت می‌کند (کاراگول و کایا، ۲۰۲۲). همچنین می‌توان گفت که حمایت اجتماعی یکی از مکانسیم‌های مقابله‌ای و عاطفه‌نگر دارای قدرت بالایی بر اکثر زمینه‌های زندگی مخصوصاً در زمینه کاری است. حمایت اجتماعی می‌تواند به صورت حمایت روانی، احساسی، اطلاعاتی، ملموس و معاشرتی شود. ناتوانی جسمی و روانی ناشی از مسائل کاری از نظر جامعه اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، زیرا کسانی که قادر به ادامه حیات و حفظ شغل نباشند، باید به وسیله دیگران حمایت شوند. این حمایت می‌تواند حمایت عاطفی، اطلاعاتی و ابزاری باشد (شرفی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین کسانی که از اینگونه حمایت‌ها به ویژه حمایت خانواده، دوستان و همکاران خود برخوردار باشند، باعث می‌شود که در زندگی شغلی خود استرس کمتری را تجربه می‌کنند و در برابر چالش‌ها و مسائل شغلی خود مقاومت بیشتری نشان می‌دهند و همین عوامل باعث می‌شود که فرسودگی شغلی کمتری را تجربه کنند. لذا منطقی است گفته شود که حمایت اجتماعی ادراک شده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد.

همچنین نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک شده دارای اثر مستقیم منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود و توانست در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی معنادار ایفا کند. اگرچه پژوهشی وجود ندارد که نشان داده باشد حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد، اما این نتیجه به دست آمده می‌تواند با نتایج تحقیقات لیو و همکاران (۲۰۲۳)، وئو و همکاران (۲۰۲۱)، چن و همکاران (۲۰۲۲) و شی و همکاران (۲۰۲۲) همسویی داشته باشد که نشان داده‌اند که حمایت اجتماعی می‌تواند در رابطه بین مشکلات کاری، علائم استرس و پایداری سازمانی با فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کند. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که کارکنانی که شرایط کاری بهتری دارند و در محل کار خود استرس کمتری تجربه می‌کنند، بین کار و زندگی تعادل بیشتری دارند باعث می‌شود که بهزیستی آنان بیشتر از سایر کارکنان باشد و این امر تجربه رضایت از زندگی شغلی را به همراه دارد که همه این عوامل از تعیین کننده‌های مهم کیفیت زندگی شغلی هستند (استون و ون لار، ۲۰۱۸). وقتی کارکنان در زندگی شغلی خود چنین ویژگی‌هایی دارند یعنی رضایتمندی، بهزیستی و تعادل کار-زندگی بیشتری دارند از حمایت اجتماعی ادراک شده بیشتری

برخوردار هستند و در چنین شرایطی اگر کارکنان از حمایت سایر کارکنان، حمایت دوستان و خانواده برخوردار باشند، کمتر دچار خستگی در محل زندگی شغلی می‌شوند (عاشوری، ۱۳۹۵). تبیین دیگر، اینکه افرادی که از حمایت اجتماعی برخوردارند نقش خود را در سازمان مؤثرتر و کارآمدتر ارزیابی می‌کنند، به سایر همکاران اعتماد دارند و می‌دانند که تلاش همه آنها در جهت افزایش کارایی سازمان می‌باشد. چنین ادراکی از محیط کاری باعث ارزیابی مثبت و سودمند کار که این امر خود باعث تجربه سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی در کارکنان در محیط کار می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۵). لذا منطقی است گفته شود که حمایت اجتماعی ادراک شده می‌تواند در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی نقش میانجی داشته باشد.

تحقیق 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 خود گزارشی جمع‌آوری شد. اگرچه اعتبار و پایایی این پرسشنامه‌ها به خوبی ثابت شده است، سوگیری پاسخ یا پاسخ‌های اجتماعی مطلوب ممکن است در مطالعه حاضر وجود داشته باشد. شرکت‌کنندگان این مطالعه همه کارکنان اقماری شرکت ایکو بودند، بنابراین کاربرد بین فرهنگی نتایج محدود است. این پژوهش تنها حمایت اجتماعی ادراک شده را به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان را مطالعه کرده است. از آنجایی که تحقیق حاضر یک طرح مقطعی بود، بنابراین، مطالعات آینده می‌توانند طرح‌های طولی را برای کشف رابطه علی بین متغیرها اتخاذ کنند. از آنجایی که داده‌های این پژوهش با پرسشنامه گردآوری شد برای رفع این محدودیت، مطالعات آینده می‌تواند داده‌ها را از چندین مطلع (مانند همکاران، مدیران، خانواده‌ها و دوستان) برای افزایش دقت اندازه‌گیری و تکرار نتایج ما جمع‌آوری کند. با توجه به اینکه این پژوهش در بین کارکنان شرکت ایکو صورت پذیرفته است، مطالعات آینده می‌تواند داده‌ها را از گروه‌های مختلف دیگری از کارکنان سایر شرکت‌ها جمع‌آوری کند تا نتایج این پژوهش را تأیید کند. بررسی سایر میانجی‌های مهم و مکانیسم‌های اساسی در رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی برای تحقیقات آینده بسیار مهم است. نتایج پژوهش حاضر دارای مفاهیم نظری و عملی مهمی است. از لحاظ نظری، این مطالعه با استفاده از یک مدل میانجی‌گری چندگانه ممکن است به ما در درک مکانیسم‌های فرسودگی شغلی ناشی از کیفیت زندگی شغلی کمک کند. همچنین نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک شده عامل کلیدی برای جلوگیری فرسودگی شغلی در کارکنان است. بنابراین، این مطالعه درک ما را از رابطه بین کیفیت زندگی شغلی با فرسودگی شغلی عمیق‌تر کرده و این درک را گسترش داده است. در عمل، نتایج به پیشگیری و مداخله در کارکنان دارای فرسودگی شغلی کمک می‌کند. اولاً، با توجه به اینکه کیفیت زندگی شغلی ارتباط مثبتی با فرسودگی شغلی دارد، لازم است به بافت خانواده اهمیت زیادی داده شود و از مداخلات توانمندسازی در جهت بهبود روابط خانوادگی برای کاهش فرسودگی شغلی و پیشگیری از آن استفاده شود. دوم، به کارکنانی که سطح پایینی از حمایت اجتماعی ادراک برخوردار هستند، باید اقدامات مداخله‌ای برای کاهش خطر فرسودگی شغلی آنان انجام شود. بنابراین این پژوهش از این نظر دارای تلویحات کاربردی مهمی برای سازمان‌ها در راستای توانمندسازی کارکنان است.

۵. ملاحظات اخلاقی

حفظ حریم خصوصی و احترام به حقوق به کارکنان، دادن این اطمینان به آنان که پاسخنامه به صورت فردی تحلیل نخواهد شد و اطلاعات آنها به صورت گروهی خواهد بود و پاسخنامه هر فرد محرمانه خواهد بود و در اختیار هیچ کسی قرار داده نخواهد شد. همچنین فرآیند مطالعه برای همه کارکنان توضیح داده شد. از اهداف مطالعه آگاه شدند، در مورد علمی بودن روش پژوهش به کارکنان توضیح داده شد. از امکان خروج آزادانه در هر مرحله مطالعه که تمایل داشته باشند آگاه شدند. به کارکنان توضیح داده خواهد شد که سازمانی صلاحیت دار مانند دانشگاه ناظر بر فرآیند پژوهش است. همچنین اختیاری بودن پژوهش و حق خروج از پژوهش و پاسخ به سوالات و در اختیار قرار دادن نتایج در صورت تمایل به کارکنان از اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش بودند.

۶. سپاسگزاری

^۱. Li et al.

از همه شرکت‌کنندگان (کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت) که در پژوهش شرکت کردند نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

۷. حامی مالی

این مقاله حامی مالی نداشته است.

۸. تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

- اسفندیاری مقدم، ع.، ملک‌زاده، م.، و خرامین، ش. (۱۴۰۳). مدل یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۶(۱)، ۱۴۴-۱۲۵. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2024.234748.1377>
- بشارت، م. (۱۳۹۸). مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده: پرسشنامه، روش اجرا و نمره گذاری. *نشریه روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)*، ۱۵(۶۰)، ۳۳۶-۳۳۸. https://jip.stb.iau.ir/article_668831.html?lang=en
- چغادکی، ح.، آقابخش، ح.، و قیبی، ف. (۱۳۹۱). تاثیر کار اقماری بر سلامت عمومی کارکنان و خانواده‌های آنان (شرکت نفت فلات قاره) ۱۳۸۹. *نشریه علمی و پژوهشی پژوهش اجتماعی*، ۵(۱۶)، ۵۳-۳۵. <https://www.sid.ir/paper/164812/fa>
- خزاعی نژاد، ف.، بیگی، س.، و گلپان وثوقی، ع. (۱۴۰۰). ارزیابی نقش میانجی هویت در مفهوم زیست پذیری با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (مطالعه موردی: بخش مرکزی شهر بجنورد). *مجله جغرافیا و توسعه فضای شهری*، ۱۸(۲)، ۱۶۱-۱۴۴. <https://doi.org/10.22067/jgusd.2021.69923.1034>
- زارعی، س.، لیلی، ن.، و گراوند، ه. (۱۴۰۱). اعتباریابی و روانسازي نسخه فارسی مقیاس بی‌حوصلگی شغلی در جامعه معلمان ایرانی. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴(۲)، ۷۸-۵۹. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103023>
- سردارزاده، ف.، ژبان‌باقری، م.، و فراهانی مشهدی، م. (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. *مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت*، ۳(۴)، ۷۷-۶۱. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.25886657.1395.3.4.6.1>
- شرفی، ز.، اکبری، م.، احمدیان، ح.، و حسینی، ر. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای سخت‌رویی و خودکارآمدی شغلی بر اساس حمایت اجتماعی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان یک بیمارستان نظامی. *مجله علمی و پژوهشی ابن سینا*، ۲۳(۱)، ۴-۱۴. <http://dx.doi.org/10.22034/23.1.4>
- صابرفرزام، ح.، رشادت‌جو، ح.، و قورچیان، ن. (۱۴۰۱). رابطه کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی پژوهشگران حوزه سلامت. *نشریه پیش*، ۲۱(۴)، ۳۸۴-۳۷۷. <http://dx.doi.org/10.52547/payesh.21.4.377>
- صادقی، م.، دادرس، ع.، و اسدیپور، ا. (۱۳۹۹). مطالعه‌ای بر میزان و علل فرسودگی شغلی کارکنان در مشاغل اقماری (مورد مطالعه: شرکت نفت فلات قاره ایران - منطقه سیری). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۱(۴۳)، ۲۶۴-۲۳۹. <https://iieshrm.ir/article-1-889-fa.html>
- عاشوری، ج. (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران بر اساس سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی. *مجله علمی پژوهان*، ۱۵(۲)، ۱۳-۱۹. <https://psj.umsha.ac.ir/article-1-332-fa.html>
- کردنوقایی، ر.، و ویسی، س. (۱۴۰۳). ارزیابی مدل خردمندی بر اساس هوش موفق و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی آفرینندگی در دانش‌آموزان. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱۰(۳)، ۲۹-۵۰. <https://doi.org/10.22108/ppls.2025.139681.2473>
- مظلومی، ع.، کاظمی، ز.، مهرداد، ر.، حلمی کهنه شهری، م.، و پورحسین، م. (۱۳۹۶). روایی و پایایی پرسش‌نامه برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری پرستاران. *بهداشت و ایمنی کار*، ۷(۲)، ۱۵۲-۱۴۳. https://jhs.w.tums.ac.ir/browse.php?a_id=5656&sid=1&slc_lang=fa
- ویسی، س.، کاشفی، ف.، و ایمانی، ص. (۱۴۰۳). برازش روابط علی-ساختاری هوش موفق با خردمندی با میانجی‌گری هوش موسیقایی در نوازندگان پیانو. *روانشناسی اجتماعی*، ۱۴(۵۴)، ۱۴-۱. <https://doi.org/10.22034/spr.2024.424119.1877>
- ویسی، س.، کردنوقایی، ر.، ایمانی، ص.، و کاشفی، ف. (۱۴۰۴). خصوصیات روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس کوتاه شده خردمندی در بزرگسالان ایرانی. *فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۱۶(۳)، ۱۷۹-۱۶۱. <https://doi.org/10.22059/japr.2024.361950.644670>
- Ashoori, J. (2017). Prediction nurse's job burnout based on social capital, perceived social support and organizational citizenship behavior. *Pajouhan Scientific Journal*, 15(2), 13-19. <https://psj.umsha.ac.ir/article-1-332-fa.html> (In Persian)

- Besharat, M. A. (2019). Multidimensional Scale of Perceived Social Support: Questionnaire, Instruction and Scoring., *15*(60), 449-447. https://jip.stb.iau.ir/article_668831.html?lang=en (In Persian)
- Casida, J. M., Combs, P., Schroeder, S. E., & Johnson, C. (2019). Burnout and quality of work life among nurse practitioners in ventricular assist device programs in the United States. *Progress in Transplantation*, *29*(1), 67-72. <https://doi.org/10.1177/1526924818817018>
- 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), 53-35. <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>
- Del Carmen Pérez-Fuentes, M., Jurado, M. D. M. M., Márquez, M. D. M. S., Ruiz, N. F. O., & Linares, J. J. G. (2020). Validation of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey in Spanish adolescents. *Psicothema*, *32*(3), 444-451. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.373>
- Delgado, N., Delgado, J., Betancort, M., Bonache, H., & Harris, L. T. (2023). What is the Link Between Different Components of Empathy and Burnout in Healthcare Professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, *1*(2), 447-463. <https://doi.org/10.2147%2FPRBM.S384247>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. University of Portsmouth. [Link](#)
- Esfandiari Moghadam, A., Malekzadeh, M., & Kharamin, S. (2024). The Modeling the Mediating Role of Perceived Social Support in Relationship between Work-Family Conflict with Job Burnout in Satellite Employees of the Oil Industry Start-Up and Exploitation Company. *Career and Organizational Counseling*, *16*(1), 125-144. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2024.234748.1377> (In Persian)
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraika, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era. *Nursing Reports*, *14*(1), 254-266. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010020>
- Han, Y., Lee, S. H., Hur, W. M., & Le, H. S. (2023). The mixed blessing of coworker support: understanding family-work conflict, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Baltic Journal of Management*, *18*(2), 141-156. <http://dx.doi.org/10.1108/BJM-04-2022-0137>
- Jiang, H., Huang, N., Jiang, X., Yu, J., Zhou, Y., & Pu, H. (2021). Factors related to job burnout among older nurses in Guizhou province, China. *PeerJ*, *9*(1), 1-10. <https://doi.org/10.7717/peerj.12333>
- 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>
- Khazaei Nezhad, K., Beigi, S., & Vosoughi Gelyan, A. (2022). Assessing the Mediating Role of Identity in Livability Concept using Structural Equation Modeling (Case study: The central district of Bojnord City). *Geography and Urban Space Development*, *8*(2), 143-159. <https://doi.org/10.22067/jgusd.2021.69923.1034> (In Persian)
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Fourth Edition, Guilford publications. <https://books.google.com/books>
- Kordnoghahi, R., & Veisi, S. (2024). Developing a Model of Wisdom Based on Successful Intelligence and Psychological Well-Being in Students: The Mediating Role of Creativity. *Positive Psychology Research*, *10*(3), 29-50. <https://doi.org/10.22108/ppls.2025.139681.2473> (In Persian)
- Laksmi, 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>

- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2024). Job burnout. In L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford, & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed., pp. 291–307). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000331-015>
- Li, L., Ruan, H., & Yuan, W. J. (2015). The relationship between social support and burnout among ICU nurses in Shanghai: A cross-sectional study. *Chinese Nursing Research*, 2(2-3), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.04.003>
- Lin, C. Y., Alimoradi, Z., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon*, 8(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08868>
- Liu, Y., Zou, L., Yan, S., Zhang, P., Zhang, J., Wen, J., & Fu, W. (2023). Burnout and post-traumatic stress disorder symptoms among medical staff two years after the COVID-19 pandemic in Wuhan, China: Social support and resilience as mediators. *Journal of Affective Disorders*, 321(1), 126-133. <https://doi.org/10.1016%2Fj.jad.2022.10.027>
- Maarefvand, A., & Shafiabady, A. (2024). Effectiveness of Shafie-Abadi's Multidimensional Model Training on Enhancing Occupational Well-being and Quality of Work Life among Teachers in Qom City. *International Journal of Education and Cognitive Sciences*, 4(4), 21-30. <https://doi.org/10.61838/kman.ijecs.4.4.3>
- Mazloumi, A., Kazemi, Z., Mehrdad, R., Helmi Kohneh Shahri, M., & Pour Hossein, M. (2017). Validity and reliability of WRQoL-2 questionnaire for assessment of nurses' quality of work life. *Journal of Health and Safety at Work*, 7(2), 143-152. (In Persian) <http://jhs.w.tums.ac.ir/article-1-5656-en.html>
- Meneguín, S., Ignácio, I., Pollo, C. F., Honório, H. M., Patini, M. S. G., & de Oliveira, C. (2023). Burnout and quality of life in nursing staff during the COVID-19 pandemic. *BMC Nursing*, 22(1), 14-24. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01168-7>
- Moon, R., & Tucker, J. (2024). Navigating the Supply Chain: An In-Depth Analysis of Job Satisfaction, Tenure, and Work-Life Quality in Logistics. *Business Management Research and Applications: A Cross-Disciplinary Journal*, 3 (1), Retrieved from <https://bmjournal.columbiasouthern.edu/index.php/bmra/article/view/6725>
- Nauman, S., Malik, S. Z., Saleem, F., & Ashraf Elahi, S. (2023). How emotional labor harms employee's performance: unleashing the missing links through anxiety, quality of work-life and Islamic work ethic. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(2), 1-31. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2023.2167522>
- Nonnis, M., Frau, G., Agus, M., Urban, A., & Cortese, C. G. (2023). Burnout without a job: An explorative study on a sample of Italian unemployed jobseekers. *Journal of Public Health Research*, 12(1), 1-10. <https://doi.org/10.1177/22799036221149260>
- 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>
- 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. In *2nd International Conference on Medical Health Science*, 2(1), 251-258. <http://dx.doi.org/10.18502/kme.v3i2.13057>
- Ruiz-Fernández, M. D., Pérez-García, E., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1(4), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>
- Saberfarzam, H., Reshadatjoo, H., & Ghourchian, N. (2022). The Relationship between the Quality of Work-Life, Psychological Capital, and Job Performance: A Study on Health Researchers. *Payesh*, 21(4), 377-384. <http://dx.doi.org/10.52547/payesh.21.4.377> (In Persian)
- 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)
- 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), 3677. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043677>
- Sharafi, Z., Akbari, M., Ahmadian, H., & Hasani, R. (2021). The mediating role of hardiness and job self-efficacy 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), 1-15. <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>
- Veisi, S., Kashefi, F., & Imani, S. (2024). Fitness the Causal-Structural Relationships of Successful Intelligence with Wisdom with the Mediation of Musical Intelligence in Piano Players. *Social Psychology Research*, 14(54), 1-14. <https://doi.org/10.22034/spr.2024.424119.1877> (In Persian)
- Veisi, S., Kordnoghi, R., Imani, S., & Kashefi, F. (2025). Psychometric Properties of the Persian Version Abbreviated Wisdom Scale in Iranian Adults. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(3), 161-179. <https://doi.org/10.22059/japr.2024.361950.644670> (In Persian)
- 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>
- Wang, Q. Q., Lv, W. J., Qian, R. L., & Zhang, Y. H. (2019). Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1835-1844. <https://doi.org/10.1111/jonm.12884>
- 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>
- 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)
- 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

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

Aim

The shift schedule is usually based on 14 working days and 14 rest days and 12 hours of daily work (Sadeghi, Dadras, & Asadpour, 2020). In satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company, a significant part of the human force is working in the form of satellite shift work, and this satellite work of these employees can play an important role in their job burnout

(Sardarzadeh, Jian Bagheri & Malake, 2016; Cheghadaki, Aghabakhshi, & Qubiti, 2011). In other words, in satellite jobs, employee burnout is one of the important issues that has received more attention today (Sadeghi, Dadras, & Asadpour, 2020). Based on the theory of job demands and resources, burnout is defined as a long-term response to chronic emotional and interpersonal stress in the workplace and is expressed by feelings of emotional exhaustion, disconnection from self, and lack of personal satisfaction (Maslach and et al, 2001, cited in Obschonka and et al, 2023). The purpose of the present study was to investigate modeling the mediating role of perceived social support in relationship between work quality of life with job burnout in satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company.

Methodology

The present research is the 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 Cochran formula and with convenience sampling of 250 people. Having at least 1 year of experience in satellite work, at least a diploma, and not being addicted to drugs, according to the respondent's report, were the criteria for entering the study. Incompleteness of the participant's response sheet and having outliers in the participant's response sheet were the criteria for exiting the study. The research method was that the research data was collected using library and field methods. In the library method, scientific and research articles were used. In the field method, an online questionnaire was used to collect information on satellite employees. In this way, the researcher prepared the questionnaires online and placed the link in the virtual groups of satellite employees so that they could answer the questions virtually and send their responses to the researcher. At the beginning of the questionnaires, the ethical principles of the research were written, in which free and voluntary participation and confidentiality of the responses were explained, and the participants read these principles before answering and answered the following questions if they agreed. After data collection, the questionnaire responses of the participants were analyzed. Data collection tools included the Maslach burnout inventory (MBI) of Maslach and et al (1986), work-related quality of life questionnaire (WRQoLQ) of Easton & Van Laar (2018) and multidimensional perceived social support scale (MSPSS) of Zimet and et al (1988). Mean and standard deviation were used to analyze the data at the descriptive level to measure the research variables. At the inferential level, it was used to investigate the relationships between variables from Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling. Data analysis software was SPSS version 26 and AMOS version 26.

Findings

In this research, 62 people (12.4%) have a diploma, 34 people (6.8%) have a post-graduate degree, 234 people (46.8%) have a bachelor's degree, 146 people (29.2%) have a post-graduate degree, and 24 people (4.8 percent) had doctorate academic. In terms of marital status, 106 people (21.2%) were single and 394 people (78.8%) were married. The mean and standard deviation of age were 36.08 and 5.797, respectively. The results showed that work quality of life ($p < 0.05$, $\beta = -0.34$) has a significant direct effect on job burnout. Finally, perceived social support ($p < 0.05$, $\beta = -.19$) has a significant direct effect on job burnout and was able significant mediating role in the relationship between work quality of life and job burnout. Also, proposed model had an acceptable fitness to the data (RMSEA=0/029 $p < 0/05$) and analyses also revealed that %68 of variance of job burnout was explained.

Table 1: fit indicators of the research model

Measure	Threshold	acceptable value
CMIN	142.06	-
DF	51	-
CMIN/DF	2.78	<3
Sig	0/001	-
RMSEA	0.03	<0.08
PCLOSE	0.001	>0.90
SRMR	0.02	<0.08
CFI	0.94	>0.90
AGFI	0.94	>0.90

Measure	Threshold	acceptable value
PCFI	0.68	>0.60
PNFI	0.64	>0.60
IFI	0.94	>0.90
GFI	0.98	>0.90
NFI	0.99	>0.90

In this study, the parameter estimation method used was the maximum likelihood (MLE) method. According to the results in Table 1, the RMSEA index was 0.03, and the root mean square residual (SRMR) was 0.02; therefore, it can be concluded that the model has a very good fit with the data and is appropriate.

Conclusion

The purpose of the present study was to investigate modeling the mediating role of perceived social support in relationship between work quality of life with job burnout in satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company.

The results showed that perceived social support had a direct and significant effect on job burnout and could play a significant mediating role in the relationship between work quality of life and job burnout. Although there is no research that has shown that perceived social support has a mediating role in the relationship between work quality of life and job burnout, this result can be compared with the results of Liu and et al (2023), Wu and et al (2021), Chen and et al (2022) and Shi and et al (2022) have shown that social support can play a mediating role in the relationship between work problems, stress symptoms and organizational stability with job burnout. Another explanation is that people who have social support evaluate their role in the organization more effectively and efficiently, they trust other colleagues and know that all of their efforts are aimed at increasing the efficiency of the organization. Such a perception of the work environment causes a positive and beneficial evaluation of the work, which itself causes employees to experience lower levels of burnout in the work environment (Li and et al, 2015). Therefore, it is reasonable to say that perceived social support can play a mediating role in the relationship between work quality of life and job burnout.

The present study has several limitations that should be acknowledged. First, this study was a cross-sectional design. Therefore, future studies can adopt longitudinal designs to explore the causal relationship between variables. Second, data were collected only using self-report questionnaires. Although the validity and reliability of these questionnaires have been well established, response bias or socially desirable responses may exist in the present study. The participants in this study were all satellite employees of ICO, so the cross-cultural applicability of the results is limited. This study only examined perceived social support as a mediating variable in the relationship between quality of work life and employee burnout. Since the present study was a cross-sectional design, therefore, future studies can adopt longitudinal designs to explore the causal relationship between variables. Since the data in this study were collected with a questionnaire, future studies can collect data from multiple informants (such as colleagues, managers, families, and friends) to increase the accuracy of measurement and replicate our results. Given that this study was conducted among employees of ICO, future studies can collect data from different groups of employees in other companies to confirm the results of this study. It is very important for future research to investigate other important mediators and underlying mechanisms in the relationship between quality of work life and burnout. The results of the present study have important theoretical and practical implications. Theoretically, this study using a multiple mediation model may help us understand the mechanisms of burnout caused by quality of work life. It also showed that perceived social support is a key factor in preventing burnout in employees. Therefore, this study has deepened and expanded our understanding of the relationship between quality of work life and burnout. In practice, the results help prevent and intervene in employees with burnout. First, given that quality of work life is positively related to burnout, it is necessary to give great importance to the family context and use empowerment interventions to improve family relationships to reduce and prevent burnout. Second, employees who have a low level of perceived social support should be given intervention measures to reduce their risk of burnout. Therefore, this research has important practical implications for organizations in terms of employee empowerment.

Keywords: *Job Burnout, Perceived Social Support, Satellite, Work Quality of Life.*

Ethical Approval

Privacy and respecting the rights of employees, assuring them that the responses will not be analyzed individually and that their information will be in a group and that each individual's responses will be confidential and will not be made available to anyone. The study process was also explained to all employees. They were informed of the objectives of the study, and the scientific nature of the research method was explained to the employees. They were informed of the possibility of freely withdrawing at any stage of the study if they wish. It will be explained to the employees that a competent organization such as a university will supervise the research process. Also, the voluntary nature of the research and the right to withdraw from the research and answer questions and make the results available to the employees if they wish were among the ethical principles observed in this research.

Acknowledgments

We thank and appreciate all the people and participants (satellite employees of the oil industry start-up and exploitation company) who helped us in conducting this research.

Funding

This study did not have any funds.

Conflict of Interest: According to the authors, this article has no funding or conflict of interest.

In Press / Accepted