Iran Occupational Health

Iran Occupational Health. 2024 (01 Aug);21: 6

Original Article

http://ioh.iums.ac.ir

Structural analysis of cognitive strategies for emotion regulation and burnout mediated by job stress in welfare staff

Mehri Yavari, Medical Sciences Education Research Center, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
Fatemeh Alidoosti, (*Corresponding author), Assistant Professor of Psychology, Department of Psychology, Faculty of humanities, Khayyam University, Mashhad, Iran. f.alidoosti@khayyam.ac.ir
Mahdi Barati, MA of Psychology, Department of Psychology, Faculty of humanities, Khayyam University, Mashhad, Iran.

Abstract

Background and aims: The present study aimed to investigate the relationship between cognitive strategies of emotion regulation and burnout, with the mediating role of job stress in welfare employees.

Methods: The study was a correlational one, and the statistical population included all General Department of Welfare employees of South Khorasan Province in 2019 (1350 people). Two hundred twenty-eight people were selected using available sampling methods and completed the Maslach Job Burnout (1981), Job Stress (HSE), and Cognitive Adjustment of Granfsky et al. (2001) questionnaires. The research data were analyzed using SPSS and LISREL software, descriptive statistics indicators, Pearson correlation coefficient, and path analysis.

Results: The test results of the initially proposed pattern indicated that this pattern did not fit. The adjustments made confirmed the general characteristics of the overall fit of the pattern (CFI = 0.98, AGFI = 0.93, GFI = 0.98, RSMEA = 0.77, DF=5, x^2= 10.58).

Conclusion: The results of the model confirmed in the present study indicate that the relationship between cognitive strategies of emotion regulation and burnout is not linear and simple, and job stress has an intermediary role in this relationship

Conflicts of interest: None

Funding: None

Keywords

Job stress

Cognitive Emotion Regulation

Job burnout

Welfare Organization

Received: 2023/08/29

Accepted : 2024/06/2

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Human resources, particularly employees as organizations' assets, play a central role in accomplishing organizational objectives. Therefore, addressing these individuals' mental and psychosocial aspects and coping with work stress and pressure can enhance their efficiency and productivity. In this regard, burnout has been recognized as one of the effective factors that can protect employees against various psychological injuries and job stress. Here, burnout refers to mental and emotional exhaustion from one's job caused by prolonged stress due to role overload, work pressure, time constraints, and insufficient resources to fulfill the assigned tasks. Klein's research shows that the impact of burnout on individuals providing social services can have far greater consequences. Moreover, burnout can directly shape employees' personal, social, and organizational life and determine their mental and physical health status.

In this regard, emotional and psychological factors can undeniably contribute to the efficiency and productivity of employees in various organizations. When facing stressful events, people can adopt certain emotion-regulation (ER) strategies to modify their emotional experiences. Among the major constructs in this domain are cognitive ER strategies that assist individuals in regulating their own emotions and feelings without being overwhelmed by their intensity. Theorists also believe that people who fail to manage their emotions and properly handle job stress are more likely to exhibit the diagnostic symptoms of internalizing disorders such as stress, depressive tendencies, and anxiety. Therefore, emotion regulation is considered a critical factor in controlling the psychological well-being of employees, which can also play a leading role and have an effective function in adapting to changes and stressful events at work.

Different constructs can shape the relationship between cognitive ER strategies and employee burnout. Therefore, it is necessary to examine how ER strategies can be utilized to avoid burnout, as they can influence most of the psychological components. In line with theoretical foundations, one of the constructs is job stress, which can harm a person throughout their career and can also have direct and indirect consequences.

Given the paramount importance of psychological factors in determining burnout and the research gap in this respect, the present study aimed to reflect on the structural analysis of cognitive ER strategies and burnout, mediated by job stress, among the employees of the State Welfare Organization (SWO) of Iran. The main research question addressed is as follows:

"Does job stress significantly mediate the relationship between cognitive ER strategies and burnout?"

METHODOLOGY

This correlational research, in terms of its purpose and methodology, was conducted on a statistical population that included all employees of the State Welfare Organization (SWO) of Iran, in Khorasan Razavi province, in 2019 (n=1350). To select the representative sample in this study, 250 individuals from the mentioned population were assigned as samples using the convenience sampling method. Then, the research tool, an online questionnaire, was uploaded to the dashboards of all the concerned employees through the General Office via office automation, making it accessible to all. Each person would complete it upon their consent to participate in the study. Finally, by removing the incomplete questionnaires, 228 cases were collected and analyzed.

The research tool comprised of:

1. The Maslach Burnout Inventory (MBI): This contained 22 items based on a six-point Likert-type scale to measure the three components of emotional exhaustion, depersonalization, and lack of personal fulfillment. Its validity and reliability had been confirmed in domestic studies in Iran with the Cronbach's alpha coefficients for the components of emotional exhaustion, depersonalization, and lack of personal fulfillment equal to 0.88, 0.77, and 0.62, respectively.

2. The Health and Safety Executive (HSE) Stress Questionnaire: Designed to evaluate job stress indicators with 35 items using a five-point Likert-type scale, it measures the components of demands, control, managerial support, peer support, relationships, role, and change. It had been previously employed in Iran with desirable reliability and validity. The reliability of the questionnaire had been reported as 0.87 and 0.65 using the Cronbach's alpha coefficient and split-half method, respectively.

3. The Cognitive Emotion-Regulation Questionnaire (CERQ) developed by Garnefski, Kraaij, and Spinhaun: This included 36 items using a five-point Likert-type scale (from always to never), covering nine cognitive ER strategies of self-blame, rumination, catastrophizing, other-blame, acceptance, positive refocusing, refocus on planning, putting into perspective, and positive reappraisal. The Persian version of CERQ had also been implemented in Iran, and its reliability and validity had been established in domestic studies. The Cronbach's alpha coefficients for the sub-scales had been reported from 0.77 to 0.87.

RESULTS

The study participants included 132 women and 96 men. The highest and lowest numbers of employees were related to those with Master's (n=108) and Ph.D.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

(n=4) degrees, respectively. Moreover, there were 40 single people and 188 married individuals. The mean and standard deviation (SD) of adaptive strategies were 33.94±7.09, and such values were 22.58±5.97 for maladaptive strategies and 65.33±21.08 for job stress. Regarding the burnout components, these scores were 80.03±11.04 for emotional exhaustion, depersonalization, and lack of personal fulfillment, respectively. The results of the Pearson product-moment correlation coefficient also showed that all the relationships between adaptive strategies and personality traits were significant, except for the relationship between adaptive strategies and personality traits. Then, path analysis was applied to examine the fit of the research model, indicating that the given model was not fit enough initially. After making some modifications, the general indices demonstrated the overall fit of the research model (i.e., Chi-square [χ] =10.58, degree of freedom [df] =5, root mean square error of approximation [RSMEA] =0.07, goodness-of-fit index [GFI] =0.98, adjusted goodness-of-fit index [AGFI] =0.93, and comparative fit index [CFI] =0.98). According to this model, both exogenous variables had indirect effects on the endogenous ones. In other words, job stress significantly mediated the relationship between adaptive and maladaptive strategies and endogenous variables, namely, the burnout components. Notably, the adaptive strategies did not directly affect the components of emotional exhaustion and depersonalization, and the maladaptive ones did not influence depersonalization, suggesting that the indirect impact of these variables was more significant due to job stress. The results also revealed that 46% of the variance of emotional exhaustion scores could be explained by adaptive and maladaptive strategies and job stress.

Moreover, the same three variables elucidated 22% of the variance of depersonalization scores, and the three mentioned variables justified 28% of the variance of lack of personal fulfillment scores. The adaptive and maladaptive strategies explained 15% of the variance in job stress scores. Overall, it was concluded that job stress could significantly mediate the relationship between cognitive ER strategies and burnout.

CONCLUSION

The model confirmed in the present study established the undeniable role of psychological factors in the efficiency and productivity of employees of the SWO of Iran. It showed that the relationship between cognitive ER strategies and burnout was not linear and simple, but job stress played a mediating role in this regard. In other words, adaptive strategies such as the cognitive reappraisal of emotions could reduce negative emotions, increase positive ones, and encourage positive behaviors in employees to adapt more to their jobs. Burnout was less prevalent in such people. In addition, positive ER strategies in these employees could lead them to mitigate their negative emotions by enhancing their awareness, using and correctly accepting such emotions, and expressing the right emotions, especially positive ones, in the workplace. By assuming their role at work and boosting their job performance, such as fulfilling the assigned tasks and showing work commitment, they could also experience less burnout. Therefore, ER strategies and job stress were among the factors that could explain burnout.

Concerning the mediating role of job stress, the results of the present study highlighted the importance of this issue both theoretically and practically. As a general outcome, recognizing psychological factors shaping employees' job performance, such as burnout, job stress, and ER strategies, can be utilized as an efficient prelude to help managers make Iran's SWO more productive. Accordingly, organizational managers who aim to improve employee involvement and reduce burnout should become much more aware of the importance of the factors that relieve job stress. Consequently, providing educational and preventive programs for employees to diminish burnout, manage job stress, and strengthen the resources to deal with them, as well as enhancing the employees' awareness of the effects of cognitive ER strategies and using effective adaptive ones, are suggested as the practical implications of this study. In addition, it is recommended to conduct further research on the effectiveness of ER training in minimizing job stress and burnout.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare that there are no conflicts of interest regarding the publication of this manuscript.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

The authors have participated equally in the research.

OPEN ACCESS

©2024 The author(s). This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made. The images or other third-party material in this article are included in the article's Creative Commons license, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons license and your intended use is not permitted by statutory regulation

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this license, visit: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ETHICAL CONSIDERATION

The present research has been approved by the ethics committee of Khayyam university of Mashhad, Faculty of Human Sciences.

ACKNOWLEDGMENT

The present study is derived from the master's thesis and at the end, the researchers would like to express their gratitude to all the employees of Razavi Khorasan Province Welfare Department who helped them in conducting the research.

CODE OF ETHICS

IR.KHAYYAM.REC.1403.007

How to cite this article:

Mehri Yavari, Fatemeh Alidoosti, Mahdi Barati. Structural analysis of cognitive strategies for emotion regulation and burnout mediated by job stress in welfare staff. Iran Occupational Health. 2024 (01 Aug);21:6.

***This work is published under CC BY-NC 4.0 licence**

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

سلامت کار ایران
دوره ۲۰۲۱ - ۶/۱۴۰۳

مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

تحلیل ساختاری راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی با میانجیگری استرس شغلی در کارکنان بهزیستی

مهری یاوری: استادیار مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران و استادیار گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
فاطمه علی دوستی: (* نویسنده مسئول) دکترای روانشناسی، استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه خیام ،مشهد ایران. f.alidoosti@khayyam.ac.ir
مهدی براتی : کارشناسی ارشد روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه خیام ،مشهد، ایران.

زمینه و هدف: مطالعه حاضر باهدف تعیین رابطه بین راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی با نقش میانجی استرس شغلی در کارکنان بهزیستی صورت گرفت.
روش بررسی: روش مطالعه، همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل بهزیستی استان خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۸ بود (۱۳۵۰ نفر). ۲۲۸ نفر با شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، استرس شغلی (HSE) و تنظیم شناختی هیجان گارنفسکی و همکاران (۲۰۰۱) را تکمیل نمودند. داده های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار اس پی آس اس و لیزرل و شاخص‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تحلیل شدند.
یافته ها: نتایج آزمون الگوی پیشنهادی اولیه حکایت از عدم برازش این الگو داشت که با تعدیل‌های صورت گرفته، شاخص‌های کلی برازش کلی این الگو تائید شد (χ^2 = ۱۰/۵۸، df= ۵ ، RSMEA = ۰/۰۷، GFI= ۰/۹۸، AGFI= ۰/۹۳، CFI = ۰/۹۸).
نتیجه گیری: نتایج حاصل از مدل تأییدشده در پژوهش حاضر، حاکی از آن است که رابطه راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی یک رابطه خطی و ساده نبوده و استرس شغلی در این رابطه نقش واسطه‌ای دارد بنابراین ارائه کارگاه هایی جهت ارتقا تنظیم هیجان و همچنین مدیریت استرس شغلی می تواند به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی کمک نماید.

تعارض منافع: *گزارش نشده است.*
منبع حمایت کننده: *ندارد.*

کلیدواژه‌ها
فرسودگی شغلی
استرس شغلی
راهبردهای شناختی تنظیم هیجان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۶/۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۳/۱۳

چکیده

شیوه استناد به این مقاله:
Mehri Yavari, Fatemeh Alidoosti, Mahdi Barati. Structural analysis of cognitive strategies for emotion regulation and burnout mediated by job stress in welfare staff. Iran Occupational Health. 2024 (01 Aug);21:6.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

مقدمه

نیروی انسانی در سازمان ها نقش کلیدی جهت تحقق اهداف سازمانی دارند (۱). به همین دلیل، شناخت روحیات و جنبه های مختلف روحی و روانی کارکنان و کاستن از فشارها و دغدغه های کاری می تواند کمک مؤثری به افزایش کارایی و بهره وری کارکنان داشته باشد و احساس فرسودگی شغلی را در آنان کاهش دهد (۱،۲). فرسودگی شغلی حالتی از خستگی ذهنی و هیجانی نسبت به شغل بوده که حاصل سندرم استرس مزمن نظیر گرانباری نقش، فشار و محدودیت زمانی و فقدان منابع لازم جهت انجام وظایف محوله است (۳). به عبارتی، فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار هست که از طریق ارتباط با همکاران، روسا و ارباب‌رجوع باعث تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار فرد نسبت به شغل خود می‌شود. به‌زعم پژوهشگران، اثر فرسودگی شغلی برای افرادی که در خدمات اجتماعی فعالیت می‌کنند به‌مراتب تبعات بیشتری به دنبال داشته (۴) و لذا تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی کارکنان داشته و عامل تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی آنان هست (۵). در همین راستا، عوامل روان‌شناختی هیجانی نقشی غیرقابل‌انکار در کارایی و عملکرد کارکنان سازمان دارد. افکار و شناخت ها در توانایی مدیریت، نظم جویی و کنترل احساس‌ها و هیجان‌ها بعد از تجربه یک رویداد تنیدگی زا نقش بسیار مهمی دارند که خود شامل راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه بوده و هرکدام به نحوی، منجر به افزایش یا کاهش میزان فرسودگی شغلی کارکنان می‌شوند. به‌عبارت‌دیگر، هرکدام از راهبردهای مذکور، پیامدهای خاص خود را خواهند داشت و بنابراین، استفاده کارکنان از هر یک از راهبردهای ذکرشده، می‌تواند در میزان فرسودگی شغلی آنان تأثیر داشته باشد. بنابراین می‌توان گفت تنظیم هیجان، عاملی کلیدی و تعیین‌کننده در بهزیستی روانی کارکنان بوده (۶) و نقشی اساسی و کارکردی اثربخش در سازگاری با تغییرات و رویدادهای تنیدگی‌زای محیط شغلی نظیر فرسودگی و استرس شغلی دارد (۷،۸). نظریه‌پردازان بر این باورند افرادی که قادر به مدیریت صحیح هیجاناتشان در برابر فشار روانی در محل کار نیستند، بیشتر نشانه‌های تشخیصی اختلال‌های درونی سازی از قبیل استرس، افسردگی و اضطراب را نشان می‌دهند (۹،۱۰).

در مطالعات و بررسی های انجام‌گرفته نشان داده‌شده که عوامل متعددی نظیر خستگی و استرس ناشی از فعالیت‌های شغلی، روحیه و رضایت کارکنان را تحت تأثیر قرار داده (۱۱) و بر عملکرد نهایی سازمان تأثیرگذار است (۱۲). بنابراین، عملکرد نیروهای انسانی در هر سازمانی متاثر از تعدادی عوامل است که آن سازمان برای کارکنان خود ایجاد می‌کند. یکی از این عوامل، فرسودگی شغلی است که توجه به آن می‌تواند کارکنان را از انواع آسیب‌های روانی و استرس شغلی مصون بدارد. ازاین‌رو توجه به عامل یادشده می‌تواند در ارتقاء سطح سلامت روانی آنان مؤثر باشد (۱۳). اکثر تحقیقات صورت گرفته پیرامون فرسودگی در موقعیت‌های حرفه‌ای (۱۴) نظیر کارگری (۱۵)، کادرهای بیمارستانی (۱۶) و معلمان (۱۷) انجام‌شده که به‌عنوان فرسودگی شغلی معروف هست. در همین راستا، عوامل روان‌شناختی هیجانی نقشی غیرقابل‌انکار در کارایی و عملکرد کارکنان سازمان دارد. افراد در مواجهه با رویدادهای استرس‌زا، از راهبردهای تنظیم هیجان متفاوتی برای اصلاح یا تعدیل تجربه‌ی هیجانی خود استفاده می‌کنند. یکی از این سازه‌ها راهبردهای نظم جویی شناختی هیجان هست که به افراد کمک می‌کند تا هیجانات و احساس‌های خود را تنظیم نموده و توسط شدت هیجان‌ها مغلوب نشوند. درواقع، تنظیم شناختی هیجان، به شیوه شناختی مدیریت و دست‌کاری ورود اطلاعات فراخوانندِ هیجان، اشاره دارد (۱۸،۱۹).

مطالعات بالینی نشان می‌دهد که نحوه صحیح تنظیم هیجان، خستگی روانی، افسردگی، استرس و ناگویی خلقی را کاهش می‌دهد (۲۰). برخی پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که مهارت تنظیم هیجان، تأثیر مثبتی بر فرسودگی شغلی (۲۱)، بهزیستی روان‌شناختی و جسمانی (۲۲)، کاهش آسیب به خود (۲۳) و کاهش نشانه‌های افسردگی، اضطراب و استرس داشته است (۲۴) که این امر حاکی از نقش راهبردهای تنظیم هیجان در افزایش سلامت روان افراد دارد. علاوه بر این، سازه‌های دیگری نیز وجود دارد که می‌تواند رابطه راهبردهای نظم جویی شناختی هیجان و فرسودگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. به‌عبارتی‌دیگر، با توجه به اینکه تنظیم هیجان بر اکثر مؤلفه‌های روان‌شناختی تأثیرگذار هست، باید دید راهبردهای تنظیم هیجان به‌واسطه و با تأثیر بر چه متغیری می‌تواند موجب کاهش فرسودگی شغلی شود. منطبق با مبانی نظری، کاهش استرس شغلی می تواند فرسودگی شغلی را در کارکنان کاهش دهد و مطالعات تجربی انجام شده نیز بین این دو متغیر، رابطه معناداری را نشان داده است (۱۱،۱۴). یکی از آن سازه‌ها، استرس شغلی است که می‌تواند این رابطه را به‌طور مستقیم و

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

غیرمستقیم تحت تأثیر خود قرار دهد. هیچ توافقی درباره تعریف استرس شغلی و چگونگی مفهوم‌سازی آن وجود ندارد. چراکه همه الزامات حرفه‌ای برای افراد نامطلوب نیستند. اگر این‌چنین بود، رفتار ترجیحی افراد، منجر به ترک شغل و عدم فعالیت می‌گردید. استرس شغلی انباشت عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل است که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق‌نظر دارند. به‌بیان‌دیگر استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد بر سر حرفه خود متحمل می‌گردد. استرس شغلی از عوامل متعددی نظیر تجربه، میزان قدرت و ضعف در مقابله با شرایط موجود و تیپ شخصیتی متأثر می‌گردد. درواقع، استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای است که تقاضاهای کاری و فشارهای مرتبط با حرفه، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید و نشانه‌های استرس شغلی شامل نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمانی و نشانه‌های رفتاری هست (۲۵).

نتایج مطالعات حاکی از این است که محیط کار و استرس‌های ناشی از محیط کار می‌توانند باعث بروز اختلالات روانی در شاغلین شده و یا ایجاد اختلال روانی را در آنان سرعت بخشند که این موضوع می‌تواند موجب بیماری و ازکارافتادگی شده یا ناتوانی آن‌ها را به همراه داشته باشد (۲۶). پژوهش‌های متعددی در ارتباط با استرس شغلی و فرسودگی شغلی انجام‌گرفته و علل، نشانگان، و پیامدهای استرس شغلی و همچنین مداخلات طراحی‌شده برای کاهش آثار استرس بر افراد شاغل را مورد آزمون قرار داده‌اند (۴، ۲۷، ۲۸، ۲۹). به‌علاوه، استرس ناشی از فعالیت‌های شغلی و فرسودگی ایجادشده از این امر موجب کاهش روحیه ی کاری و افت عملکرد کارکنان می شود که در نهایت، کارایی و اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد (۵). لذا، با توجه به اهمیت نقش متغیرهای روان‌شناختی در فرسودگی شغلی کارکنان و خلأ پژوهشی در این مورد، پژوهش حاضر باهدف تعیین تحلیل ساختاری راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی با میانجیگری استرس شغلی در کارکنان بهزیستی صورت پذیرفت و این سؤال اصلی مطرح گردید که آیا استرس شغلی در رابطه بین راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی، نقش میانجی معناداری را ایفا می‌کند؟

روش بررسی

پژوهش حاضر از حیث هدف بنیادی و از منظر روش، همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره بهزیستی استان خراسان رضوی در سال ۱۳۹۸ بود (۱۳۵۰ نفر). به اعتقاد متخصصان تحلیل ساختاری، حداقل حجم نمونه موردنیاز در مطالعات تحلیل مسیر ۲۰۰ نفر است (۳۰). بنابراین در این پژوهش برای انتخاب نمونه معرف و دقیق، از جامعه مذکور به روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد.

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی و پرسشنامه استرس شغلی بود. ۱-پرسشنامه فرسودگی شغلی: جهت سنجش فرسودگی شغلی کارکنان از پرسشنامه مسلش (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۲ سوال بر اساس مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای و با سه عامل فرسودگی هیجانی (۹ گویه)، شخصیت زدایی (۵ گویه) و نقصان تحقق شخصی (۸ گویه) هست. لازم به ذکر است که در این پرسشنامه با عنایت به گویه ها، نمره بالا در فرسودگی هیجانی و شخصیت زدگی و همچنین نمره پایین در نقصان تحقق شخصی بیانگر فرسودگی شغلی بالا است. در مطالعه داخلی با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی، روایی و پایایی این ابزار تائید و آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های فرسودگی هیجانی ۰/۸۸، نقصان تحقق شخصی ۰/۷۷ و شخصیت زدایی ۰/۶۲ حاصل‌شده است (۷). در پژوهش حاضر نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های فرسودگی هیجانی ۰/۷۰، نقصان تحقق شخصی ۰/۷۹ و شخصیت زدایی ۰/۸۲ بدست آمد. ۲-پرسشنامه استرس شغلی (HSE): ابزاری است که از سوی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان برای اندازه‌گیری شاخص‌های استرس شغلی در دهه نود میلادی تدوین و با ۳۵ گویه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت هفت حیطه نیاز، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییرات را می‌سنجد. با توجه به شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه استرس شغلی، نمره بالاتر در آن بیانگر استرس کمتر هست. پرسشنامه مذکور در ایران مورداستفاده و بررسی قرارگرفته و اعتبار و روایی آن مطلوب ارزیابی گردیده است. بر این اساس، همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی و گویه های پرسشنامه ۰/۹۲،۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳ ، ۰/۸۷ ، ۰/۸۵ ، ۰/۲۲ به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا، تغییرات بود. اعتبار پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن به ترتیب 0/87 و 0/65 حاصل‌شده است (۸). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی نمرات آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌های توصیفی		ضرایب همبستگی					
	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱-راهبردهای سازگارانه	۷۴/۹۱	۸/۴۷	۱					
۲-راهبردهای ناسازگارانه	۴۷/۱۷	۸/۸۲	-۰/۱۶*	۱				
۳-فرسودگی هیجانی	۱۳/۶۱	۸/۱۸	-۰/۲۶***	۰/۲۶***	۱			
۴- شخصیت زدایی	۴/۷۰	۴/۴۰	-۰/۱۲	۰/۱۹**	۰/۵۳***	۱		
۵-نقصان تحقق شخصی	۳۰/۶۴	۵/۴۹	۰/۴۴***	-۰/۲۰**	-۰/۳۶***	-۰/۲۴***	۱	
۶-استرس شغلی	۱۱۲/۲۶	۱۲/۷۳	۰/۳۴***	-۰/۱۴*	-۰/۶۷***	-۰/۴۵***	۰/۳۴***	۱

*p<۰/۰۵ ،**p<۰/۰۱ ،***p<۰/۰۰۱

۰/۸۷ بدست آمد. ۳-پرسشنامه راهبردهای تنظیم شناختی هیجان: این پرسشنامه توسط گرانفسکی، کرایج و اسپینهاون با ۳۶ ماده در طیف پنج نمره‌ای (از همیشه یا هرگز) لیکرت ۹ راهبرد شناختی ملامت خویش، نشخوار گری، فاجعه انگاری و ملامت دیگران (راهبردهای ناسازگارانه)، پذیرش، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، دیدگاه پذیری (راهبردهای سازگارانه) را شامل می‌شود که هر چهار گویه یک راهبرد را مورد ارزیابی قرار می دهد. فرم فارسی این مقیاس در مطالعات داخلی مورد روایی و اعتبار یابی قرارگرفته و ضریب آلفا برای خرده مقیاس های این پرسشنامه در دامنه ۰/۷۷ تا ۰/۸۷ گزارش‌شده است (۹). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای راهبردهای ناسازگارانه و سازگارانه تنظیم شناختی هیجان به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۸ بدست آمد.

پس از مکاتبات موردنیاز در دانشگاه و انجام هماهنگی‌های لازم با حراست اداره کل بهزیستی خراسان رضوی در رابطه با تکمیل الکترونیکی پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های پژوهش به‌صورت آنلاین طراحی و اتوماسیون اداری توسط اداره کل به کارتابل تمام کارکنان ارسال شد تا در دسترس همگی قرار گیرد و هر فردی برحسب تمایل به شرکت در پژوهش، پرسشنامه‌ها را تکمیل نماید. درنهایت با حذف پرسشنامه‌های ناقص تعداد ۲۲۸ پرسشنامه جمع‌آوری و داده‌های حاصل با شاخص‌های آمار توصیفی و تحلیل مسیر مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

از بین تمامی افرادی که در این پژوهش شرکت داشتند؛ ۱۳۲ نفر زن، ۹۶ نفر مرد بودند. بیشترین و کمترین تعداد به ترتیب مربوط به تحصیلات کارشناسی ارشد (۱۰۸ نفر) و دکتری (۴ نفر) بود. ۴۰ نفر مجرد و ۱۸۸ نفر متأهل و همچنین بیشترین و کمترین تعداد به ترتیب مربوط به استخدام رسمی (۱۴۴ نفر) و استخدام شرکتی (۱۲ نفر) هست.

در جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) نمرات آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش ارائه‌شده است. بر اساس نتایج مندرج در این جدول، به ترتیب میانگین و انحراف معیار راهبردهای سازگارانه ۸/۴۷ ±۷۴/۹۱، راهبردهای ناسازگارانه ۸/۸۲±۴۷/۱۷، استرس شغلی ۱۲/۷۳±۱۱۲/۲۶ و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی یعنی فرسودگی هیجانی ۸/۱۸±۱۳/۶۱ ، شخصیت زدایی ۴/۴۰±۴/۷۰ و نقصان تحقق شخصی ۵/۴۹±۳۰/۶۴ می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نیز در جدول ۱ رابطه بین تمامی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

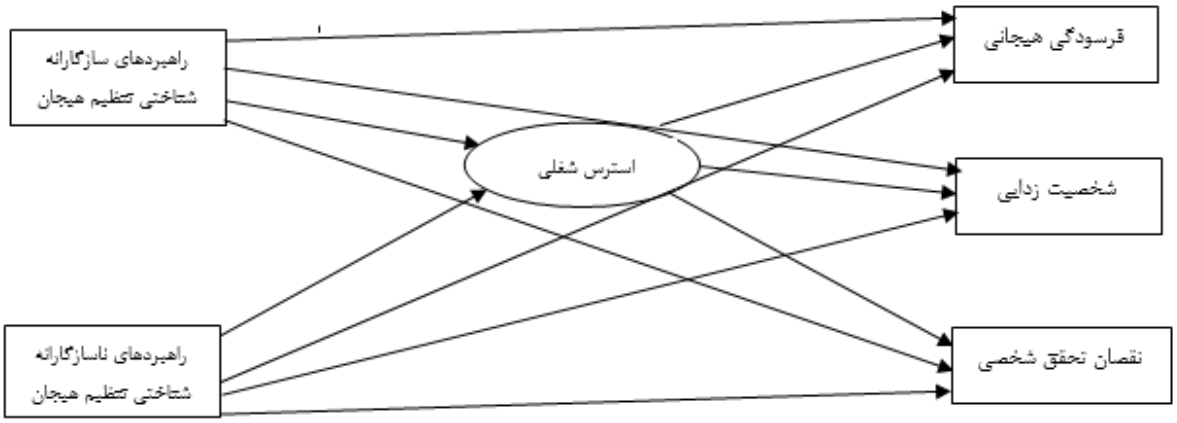
آزمون الگوی پیشنهادی

ازآنجایی‌که هدف اصلی این پژوهش، بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی بود؛ روابط علی بین این متغیرها در قالب الگویی ترسیم گردید (نمودار ۱). برای بررسی برازش این الگو از روش تحلیل مسیر استفاده شد. بر اساس این الگو راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه به‌عنوان متغیرهای برون‌زا، استرس شغلی به‌عنوان متغیر میانجی و مولفه های فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر درون‌زا می‌باشند.

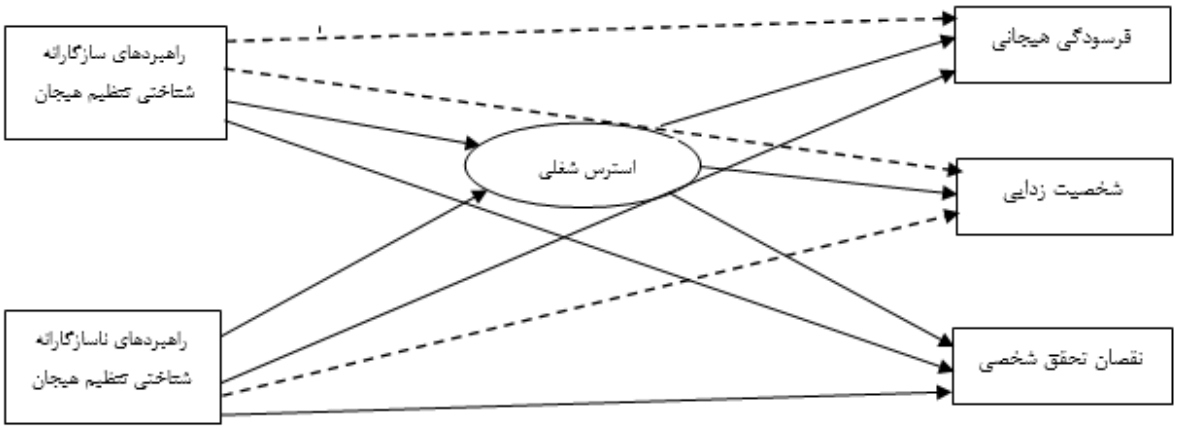
پیش‌فرض‌های استفاده از روش تحلیل مسیر یعنی آزمون دوربین واتسون برای بررسی مفروضه استقلال خطاها همگی کوچک‌تر از ۴ و بیانگر استقلال خطاها بود. تشخیص هم خطی بین متغیرهای برون‌زا و میانجی نیز نشان داد مقادیر VIF کوچک‌تر از ۱۰ (۱/۰۷-۱/۱۸) و Tolerance (۰/۸۴-۰/۹۳) در بازه صفر قرار داشت.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی اولیه فرسودگی شغلی



نمودار ۲. الگوی تأیید نشده اولیه برای فرسودگی شغلی

برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI) و ریشه ی خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) موردبررسی قرار گرفت. برای آنکه الگو از برازش خوبی برخوردار باشد، باید نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳؛ شاخص های برازندگی تطبیقی (CFI)، نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI) نزدیک به ۱؛ و ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) بین ۰ تا ۰/۰۵ (بیانگر برازش خوب) و یا ۰/۰۵ تا ۰/۱۰ (بیانگر برازش قابل‌قبول) باشد. نتایج آزمون الگوی پیشنهادی اولیه حکایت از عدم برازش این الگو داشت که این الگوی برازش نایافته در نمودار ۲ قابل‌مشاهده است.

سپس برای برازش الگوی برازش نایافته اولیه، تعدیل‌هایی انجام شد تا درنهایت الگوی مندرج در نمودار ۳ مورد تأیید قرار و شاخص‌های کلی مدل مذکور در جدول ۲ قابل‌مشاهده است. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۲ شاخص‌های کلی آزمون الگوی پیشنهادی تعدیل‌شده حاکی از برازش کلی این الگو دارد (۱۰/۵۸ = χ^2 ،۵ = df ،۰/۰۷ = RSMEA، ۰/۹۸ = GFI، ۰/۹۳ = AGFI، ۰/۹۸ = CFI).

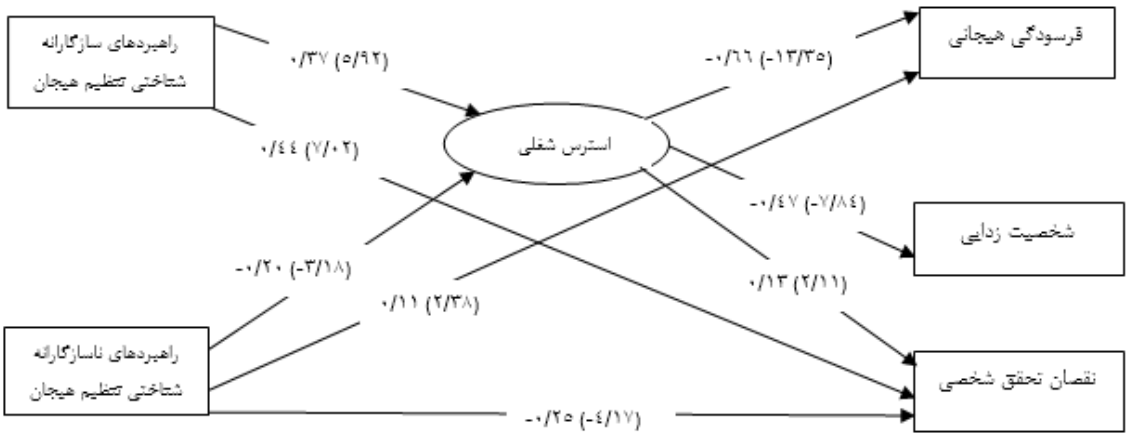
شاخص‌های تولیدی تحلیل مسیر فقط محدود به شاخص‌های برازش کلی الگو نیست. ضرایب مسیر و مقدار t متناظر با آن‌ها در نمودار ۳ ارائه‌شده است. ضریب مسیر راهبردهای سازگارانه به استرس شغلی ۰/۳۷، ضریب مثبت و متوسط و بر اساس آزمون آماری t معنادار است (p<۰/۰۵، t=۵/۹۲). همچنین ضریب این متغیر به نقصان تحقق شخصی نیز ۰/۴۴ است که ضریب مسیر مثبت و متوسط معنادار است (p<۰/۰۵، t=۷/۰۲). ضریب راهبردهای ناسازگارانه به استرس شغلی ۰/۲۰- است که ضریب مسیر منفی و ضعیفی اما معنادار است (p<۰/۰۵، t=-۳/۱۸). همچنین ضریب این راهبردها به نقصان تحقق شخصی نیز ۰/۲۵- است که ضریب مسیر منفی و ضعیف اما معناداری است (p<۰/۰۵، t=-۴/۱۷). ضریب

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی پیشنهادی برازش نایافته و تعدیل یافته نهایی

الگو	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
الگوی برازش نایافته	۲۶/۸۰	۳	۸/۹۳	۰/۱۹	۰/۹۶	۰/۷۳	۰/۹۴
الگوی تعدیل یافته و نهایی	۱۰/۵۸	۵	۲/۱۱	۰/۰۷	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸



نمودار ۳. الگوی تائید شده فرسودگی شغلی
(ضرایب مسیر و مقادیر t– داخل پرانتز–). کلیه این ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۳. ضرایب مسیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل در الگوی تأییدشده

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
بر فرسودگی هیجانی از:				۰/۴۶
راهبردهای شناختی سازگارانه	–	-۰/۲۴	-۰/۲۴	
راهبردهای شناختی ناسازگارانه	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۲۴	
استرس شغلی	-۰/۶۶	–	-۰/۶۶	
بر شخصیت زدایی از:				۰/۲۲
راهبردهای شناختی سازگارانه	–	-۰/۱۷	-۰/۱۷	
راهبردهای شناختی ناسازگارانه	–	۰/۰۹	۰/۰۹	
استرس شغلی	-۰/۴۷	–	-۰/۴۷	
بر نقصان تحقق شخصی از:				۰/۲۸
راهبردهای شناختی سازگارانه	۰/۴۴	۰/۰۴	۰/۴۸	
راهبردهای شناختی ناسازگارانه	-۰/۲۵	-۰/۰۲	-۰/۲۷	
استرس شغلی	۰/۱۳	–	۰/۱۳	
بر استرس شغلی از:				۰/۱۵
راهبردهای شناختی سازگارانه	۰/۳۷	–	۰/۳۷	
راهبردهای شناختی ناسازگارانه	-۰/۲۰	–	-۰/۲۰	

راهبردهای ناسازگارانه به فرسودگی هیجانی ۰/۱۱ است که ضریب مسیر مثبت و ضعیف اما معناداری می‌باشد (t=۲/۳۸ ،p<۰/۰۵). ضریب استرس شغلی به فرسودگی شغلی ۰/۶۶- است که ضریب مسیر منفی و قوی و معنادار است (t=-۱۳/۳۵ ،p<۰/۰۵). ضریب استرس شغلی به شخصیت زدایی ۰/۴۷- است که ضریب مسیر منفی و متوسط و معنادار است (t=-۷/۸۴ ،p<۰/۰۵). ضریب استرس شغلی به نقصان تحقق شخصی ۰/۱۳ است که ضریب مسیر مثبت و ضعیف و معنادار است (p<۰/۰۵، t=۲/۱۱).

در جدول ۳ ضرایب اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می شود هر دو متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا اثرات غیرمستقیمی داشته‌اند. به عبارتی متغیر میانجی یعنی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

استرس شغلی برای اثر راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه بر سه متغیر درون‌زا یعنی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، نقش میانجی معناداری ایفا کرده است. نکته مهم اینکه راهبردهای سازگارانه بر دو مؤلفه فرسودگی هیجانی و شخصیت زدایی و همچنین راهبردهای ناسازگارانه بر مؤلفه شخصیت زدایی اثرات مستقیمی نداشته و این مسئله بیانگر آن است که اثر غیرمستقیم این متغیرها به‌واسطه استرس شغلی برجسته‌تر بوده است. همچنین نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد ۴۶ درصد از واریانس نمرات فرسودگی هیجانی از طریق راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه و استرس شغلی؛ ۲۲ درصد از واریانس نمرات شخصیت زدایی از طریق همان سه متغیر و ۲۸ درصد از واریانس نمرات نقصان عملکرد شخصی نیز از طریق سه متغیر ذکرشده تبیین شده است. همچنین راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه ۱۵ درصد از واریانس نمرات استرس شغلی را نیز تبیین نموده‌اند. درمجموع می‌توان نتیجه گرفت که استرس شغلی میانجیگری معناداری برای رابطه بین راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی است.

بحث

با توجه به اهمیت نقش متغیرهای روان‌شناختی در فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی پژوهش حاضر باهدف تحلیل ساختاری راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی با میانجیگری استرس شغلی صورت پذیرفت. یک الگوی مفهومی ارائه و از طریق روش تحلیل مسیر به بررسی معناداری آن پرداخته شد. پس از بررسی پیش‌فرض‌های استفاده از این روش و بلامانع بودن انجام روش تحلیل مسیر برای آزمون الگوی پیشنهادی، نتایج آزمون الگوی پیشنهادی اولیه حکایت از عدم برازش این الگو داشت و درنهایت با تعدیل‌های صورت گرفته، الگوی جدید برازش یافته‌ای طراحی و آزمون شد که در مدل دوم، شاخص‌های تحلیل مسیر، استانداردهای موردنظر را داشتند و الگوی پیشنهادی تعدیل‌شده در این پژوهش مورد تائید قرار گرفت. متغیر میانجی، یعنی استرس شغلی براثر راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه بر سه متغیر درون‌زا یعنی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، نقش میانجی معناداری ایفا کرده بود. درمجموع نتایج نشان داد که استرس شغلی میانجی گر معناداری برای رابطه بین راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی است. همسو با یافته حاضر، هندریکس[1] (۳۱) در پژوهش فرا تحلیل خود با ارائه مدل نهایی پژوهش نشان داد که راهبردهای منفی تنظیم شناختی هیجان نظیر سرزنش خود و دیگران، نشخوار ذهنی، فاجعه‌آمیز پنداری با سطوح بالای فرسودگی عاطفی و سطوح پایین تحقق شخصی در ارتباط است، ولی با بعد زوال شخصیت از فرسودگی شغلی ارتباطی ندارد. همچنین راهبردهای تنظیم شناختی هیجان سازگار ازجمله پذیرش، توجه مجدد به برنامه‌ریزی، تمرکز مجدد مثبت، ارزیابی مجدد مثبت و کم‌اهمیت شماری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباط معناداری داشت. به علاوه مطالعه حاضر با نتایج نتایج مطالعات دیگری از جمله مطالعه حسامی، بنکداری و مردادی (۳۲)، آقاجانی، نظری و رسولی (۳۳) و حسینیان، پردلان، حیدری و همکاران (۳۴) نیز همسو بوده است.

شرایط استرس‌زای دنیای متغیر کنونی و پیچیدگی‌های آن هم از عوامل مؤثر در ابتلا به این شرایط مطرح شده و بر این اساس هر اندازه استرس شغلی و شرایط نامناسب محیط کاری برای افراد بیشتر باشد، احتمال ابتلا به سندرم فرسودگی بیشتر می‌شود (۴). نظریه پردازان بر این باورند کارکنانی که قادر به مدیریت صحیح هیجاناتشان در برابر فشار روانی در محل کار نیستند، بیشتر نشانه‌های تشخیصی اختلال‌های درونی‌سازی از قبیل استرس و مسخ شخصیت را نشان داده و میزان استرس شغلی بالاتری را تجربه می کنند. بنابراین می‌توان گفت تنظیم هیجان، عاملی کلیدی و تعیین‌کننده در بهزیستی روانی بوده و دارای نقش اساسی و کارکردی اثربخش در سازگاری با تغییرات و رویدادهای تنیدگی‌زای زندگی شغلی است (۶). بنابراین، استفاده از راهبردهای تنظیم هیجان می تواند کارکنان را از استرس و فرسودگی شغلی برهاند. افراد در مواجهه با رویدادهای استرس‌زا و به‌ویژه در موقعیت‌های حرفه‌ای، از راهبردهای متفاوت نظم جویی شناختی هیجان برای اصلاح یا تعدیل تجربه هیجانی خود استفاده می‌کنند (۳۵). مطالعات بالینی نیز نشان می‌دهند نحوه صحیح تنظیم هیجان، خستگی عاطفی ناشی از شغل و استرس را کاهش می‌دهد (۲۰). لمبرت، هوگان و گیریفین[2] (۳۶) بیان می‌دارند که ابتدا استرس شغلی، زمینه را برای تجربه فرسودگی شغلی افراد فراهم می‌سازد. به اعتقاد آنان پیش از آنکه استرس به‌طور مستقیم باعث واکنش‌های رفتاری شود، ابتدا با اعمال فشارهای متعدد بر فرد باعث به هم خوردن تعادل روانی و عاطفی می‌شود که یکی از اَشکال این عدم تعادل، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی

1. Hendriks

2. Lambert, Hogan, Griffin

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

با استفاده از راهبردهای ناسازگارانه همراه است و بالعکس. راهبرد مثبت ارزیابی مجدد شناختی هیجانات، باعث کاهش احساسات منفی و افزایش احساسات مثبت و رفتار سازگارانه افراد نسبت به شغل خود می شود و فرسودگی هیجانی در چنین افرادی کمتر رخ می‌دهد. همچنین، راهبردهای مثبتِ تنظیم هیجان در کارکنان باعث می شود که آنان با آگاهی از هیجانات، استفاده درست و پذیرش آن‌ها و ابراز هیجانات صحیح مخصوصاً هیجانات مثبت در موقعیت شغلی، احساسات منفی خویش را کاهش داده و با پذیرش نقش خود در محیط کار و افزایش عملکرد شغلی خود نظیر انجام وظایف محوله و تعهد کاری، شخصیت زدایی و نقصان تحقق شخصی کمتری را تجربه نمایند (۱۰). بر این اساس می توان گفت، استفاده از راهبردهای سازگارانه جهت نظم جویی هیجانات در تعدیل استرس‌های ادراکی محیطی در موقعیت‌های شغلی مؤثر است (۳۷). درحالی‌که استفاده از راهبردهای ناسازگارانه با اثرگذاری بر میزان استرس دریافتی و کاهش کارایی سیستم ایمنی، فرد را مستعد ابتلا به بیماری‌های روانی نظیر استرس می‌کند (۳۸).

نتیجه‌گیری

در مجموع، نتایج حاصل از مدل تأییدشده در این پژوهش بر نقش غیرقابل‌انکار عوامل روان‌شناختی در کارایی و عملکرد کارکنان سازمان‌ها صحه گذارده و نشان از آن دارد که رابطه بین راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی یک رابطه خطی و ساده نیست و استرس شغلی در این رابطه نقش واسطه‌ای دارد. لذا، مؤلفه‌های تنظیم هیجان و استرس شغلی عوامل تبیین‌کننده فرسودگی شغلی می‌باشند که در صورت در نظر گرفتن آن‌ها می‌توان فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. نتایج پژوهش حاضر در مورد میانجی بودن استرس شغلی نشان از اهمیت این موضوع چه ازلحاظ نظری و چه از جنبه کاربردی بوده و به‌عنوان نتیجه کلی، شناخت متغیرهای روان‌شناختی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان نظیر فرسودگی شغلی، استرس شغلی و راهبردهای تنظیم هیجان می‌تواند به‌عنوان یک پیش‌آگهی کارآمد، مدیران را در بهره‌ور ساختن سازمان بهزیستی کمک کند. بر این اساس، رهبران سازمانی که مایل به بهبود مشارکت کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی آنان هستند، باید بر اهمیت عواملی که منجر به کاهش استرس شغلی می‌شوند، واقف باشند.

لازم به ذکر است که برخی متغیرهای جمعیت شناختی نظیر سن، سنوات خدمت، میزان حقوق دریافتی، نوع استخدام، مدرک تحصیلی، طبقه اجتماعی-اقتصادی، وضعیت تاهل و ... قابل‌کنترل توسط پژوهشگر نبود و همچنین استفاده از پرسشنامه به‌عنوان ابزار خود گزارشی ازجمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. در پایان، ارائه برنامه‌های آموزشی و پیشگیرانه کارکنان در جهت کاهش فرسودگی شغلی، مدیریت استرس شغلی و تقویت منابع مقابله با آن‌ها و همچنین، آگاهی کارکنان از تأثیرات راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و استفاده از راهبردهای کارآمد و سازگارانه به‌عنوان تلویحات کاربردی پژوهش توصیه می‌گردد. به‌علاوه، با توجه به یافته حاضر، انجام پژوهش‌های اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان در مطالعات بعدی پیشنهاد می‌شود.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش با هزینه شخصی نویسندگان انجام شده است.

کد اخلاق

IR.KHAYYAM.REC.1403.007

میزان مشارکت

نویسندگان به نسبت مساوی در انجام پژوهش مشارکت داشته اند.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر مستخرج از رساله کارشناسی ارشد بوده و پژوهشگران در پایان، از تمامی کارکنان اداره کل بهزیستی استان خراسان رضوی که آنان را در انجام پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی می کنند.

دسترسی آزاد

کپی‌رایت نویسنده(ها) ©2024: این مقاله تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 اجازهٔ استفاده، اشتراک‌گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر را در هر رسانه یا قالبی مشروط بر درج نحوهٔ دقیق دسترسی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

به مجوز CC، منوط به ذکر تغییرات احتمالی بر روی مقاله می‌داند. لذا به استناد مجوز یادشده، درج هرگونه تغییرات در تصاویر، منابع و ارجاعات یا سایر مطالب از اشخاص ثالث در این مقاله باید در این مجوز گنجانده شود، مگر اینکه در راستای اعتبار مقاله به اشکال دیگری مشخص شده باشد. در صورت درج نکردن مطالب مذکور و یا استفادهٔ فراتر از مجوز بالا، نویسنده ملزم به دریافت مجوز حق نسخه‌برداری از شخص ثالث است.

به‌منظور مشاهدهٔ مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 به نشانی زیر مراجعه شود:

References

1. Kaya, Ayla., Dalgı, Ayşegül İşler. Evaluating workload and manpower planning among pediatric emergency department nurses in Turkey during COVID-19: A cross-sectional, multicenter study, Journal of Pediatric Nursing,2022; 65: 69-74.
2. Blades JJP, Zion K, Kerry BK, Troy EH. Forest managers' response to climate change science: Evaluating the constructs of boundary objects and organizations. Forest Ecology and Management. 2016; 360)15): 376-387.
3. Rosenbloom, Tova. Job burnout, effort-reward imbalance and time pressure as predictors of safety among military truck drivers, Journal of Transport & Health, 2022; 24: 101-124.
4. Klein CJ, Weinzimmer LG, Cooling M, Lizer S, Dalstrom M. Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. Nursing Outlook. 2020; 68(2): 145-154.
5. Volodina A, Lindner C, Retelsdorf J. Personality traits and basic psychological need satisfaction: Their relationship to apprentices' life satisfaction and their satisfaction with vocational education and training. International Journal of Educational Research. 2019; 93: 197-209.
6. Ramezanzadeh F, Moradi A, Mohammadkhani S. Effectiveness training emotion regulation skills in executive function and emotion regulation strategies of adolescents at risk. Journal of Cognitive Psychology. 2014; 2 (2): 37-45. [Persian]
7. Wang, Hui., Lee, So Yeon., Hall, Nathan C. Coping profiles among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions, Contemporary Educational Psychology, 2022; 68: 10-20.
8. Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and Validity Assessment for the HSE Job Stress Questionnaire. Journal of Behavioral Sciences. 2011; 4(4 (14): 291-297. [Persian]
9. Hasani J. The Psychometric Properties of the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ). Journal of Clinical Psychology. 2010; 2(3): 73-84. [Persian]
10. Gao J, Kerstetter DL. From sad to happy to happier: Emotion regulation strategies used during a vacation. Annals of Tourism Research. 2018; 69: 1-14.
11. Hamidi Y, Bashirian S, Babamiri M, Norouzi B, Roshanaei G. Stress and its relationship with burnout of health workers. Journal of Occupational Hygiene Engineering. 2018; 5 (1): 35-43. [Persian]
12. Jiang T, Webster JL, Robinson A, Kassam-Adams N, Therese SR. Emotional responses to unintentional and intentional traumatic injuries among urban black men: A qualitative study. Injury. 2018; 49(5): 983-989.
13. Hobi MB, Moqaddas H, Hatami HR, Azad Marzabadi E, Anisi J. Relationship between job satisfaction of employees with family mental health In a military unit. Journal of Military Psychology. 2011; 2(5): 57-66. [Persian]
14. Lin SH, Huang YC. Life stress and academic burnout. Active Learning in Higher Education. 2013; 27: 34-41.
15. Hod K, Melamed S, Dekel R, Maharshak N, Sperber A. D. Burnout, but not job strain, is associated with irritable bowel syndrome in working adults. Journal of Psychosomatic Research. 2020; 134: 110-121.
16. Liu J, Zheng J, Liu K, Liu X, You L. Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. Nursing Outlook. 2019; 67 (5): 558-566.
17. Atmaca Ç, Rızaoğlu F, Türkdoğan T, Yaylı D. An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. Teaching and Teacher Education. 2020; 90: 103-125.
18. Özseven T. A novel feature selection method for speech emotion recognition. Applied Acoustics. 2019; 146: 320-326.
19. Garnefski N, Legerstee J, Kraaij V, Van den kommer T, Teerds J. Cognitive coping strategies and symptoms of depression and anxiety: a comparison between adolescents and adults. Journal of Adolescence. 2002; 25: 603–611.
20. Garnefski N, Rieffe C, Jellesma F, Terwogt MM, Kraaij V. Cognitive emotion regulation strategies and emotional problems in 9–11-year-old children. European child & adolescent psychiatry. 2007; 16(1): 1.
21. Johnson SJ, Machowski S, Holdsworth L, Kern M, Zapf D. Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2017; 33(3): 205-216.
22. Narimani M, Abbasi M, Abolghasemi A, Ahadi B. A study comparing the effectiveness of acceptance/ commitment by emotional regulation training on

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]

adjustment in students with dyscalculia. Journal of Learning Disabilities. 2013; 2(4): 154-176. [Persian]
23. Grates LA, Gunderson SJ. Estimated prevalence of autism and other developmental disabilities following questionnaire changes in the 2014 National Health Interview Survey. National Health Statistics Reports. 2016; 87: 1-20.
24. Silver, Jennifer A. Adolescence as a pivotal period for emotion regulation development, Current Opinion in Psychology, 2022; 44: 258-263.
25. Kokoroko E, Sanda MA. Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. Safety and Health at Work. 2019; 10(3): 341-346.
26. Byrne M, Carr A, Clark M. The Efficacy of Behavioral Couples Therapy and Emotionally Focused Therapy for Couple Distress. Contemporary family therapy. 2004; 26(4): 361-384.
27. He HC, Wu S, Wang C, Wang DM, Zhang XY. Interaction between job stress, serum BDNF level and the BDNF rs2049046 polymorphism in job burnout. Journal of Affective Disorders. 2020; 26: 671-677.
28. Rubenstein AL, Zhang,Y. Trait expression through perceived job characteristics: A meta-analytic path model linking personality and job attitudes. Journal of Vocational Behavior. 2019; 112: 141-157.
29. Halbesleben JRB, Buckley MR. Burnout in Organizational Life. Journal of Management. 2004; 30(6): 859-879.
30. Kareshky H. Linear structural relationships in Humanitarian Science Research (Basis and Guidence Use of LISREL software). 2011; Tehran: Avaye Noor. [Persian]
31. Hendriks E. Big-five personality differences of cheaters and non-cheaters. Current Psychology: Developmental, Learning, Personality. 2015; 24: 274-286.
32. Hesami P, Bonakdari N, Moradi A. Structural model of mediating the role of emotional regulation in relation to early maladaptive schemas and burnout of nurses. The 5th International Conference on Psychology, Education and Lifestyle. 2018; Qazvin: Takestan Higher Education Non-Governmental Institute. [Persian]
33. Aghajani M, Nazari A, rasooli M. The Relationship between Mental Health in Workplace and Emotion Regulation and Its Effect on Occupational Burnout. Iran Occupational Health Journal. 2016; 13 (4): 85-94. [Persian]
34. Hosseinian S, pordelan N, heidari H, salami S. Analysis of exhaustion vocational Nurses structure with Structural Analysis of Burnout among Nurses Considering Acceptance, Commitment, and Emotion Regulation. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. 2014; 24 (113) :37-46. [Persian]
35. Xie YJ, Cao DP, Sun T, Yang LB. The effects of academic adaptability on academic burnout, immersion in learning, and academic performance among Chinese medical students: a cross-sectional study. BMC Medical Education. 2019; 19: 21-32.
36. Lambert EG, Hogan NL, Griffin ML. Impact of distributive and procedural justice on Correctional staff job Stress, job satisfaction, and organizational commitment. Journal of crimintal justice. 2018; 35(6): 644-656.
37. Wang L, Yan F. Emotion regulation strategy mediates the relationship between goal orientation and job search behavior among university seniors. Journal of Vocational Behavior. 2018; 108: 1-12.
38. Sheppes G. Transcending the "good & bad" and "here & now" in emotion regulation: Costs and benefits of strategies across regulatory stages. Advances in Experimental Social Psychology. 2020; 61(3): 185-236.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.339]