



Causal Model of Predicting Burnout Based on Work-Family Conflict with Mediation of Job Stress and Coping Styles in Employed Women

Sudabeh Alimohamadi¹, Omid Moradi², Mahmood Goodarzi³, Anvar Dastbaz⁴

1. PhD student in Counseling, Counseling Department Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: sudabeh.alimohamadi@gmail.com
2. Associate Professor, Family Counseling Department Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: omidmoradi@iau.ac.ir
3. Associate Professor, Family Counseling Department Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: mg.sauc@gmail.com.
4. Assistant Professor, Counseling Department Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. Email: anvardastbaz@uok.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:

Research Article

Article history:

Received 26 February 2025
Received in revised form 11 December 2025
Accepted 26 February 2026
Published Online 22 June 2026

Keywords:

job stress,
work-family conflict,
working women,
coping styles,
burnout.

ABSTRACT

Background: Work-family conflict and burnout are closely related because stressors that can cause harm at work can also lead to burnout over time. There is a research gap in the field of examining coping strategies and their effectiveness in women suffering from burnout and work-family conflict.

Aims: The present study aimed to determine the fit of the causal model predicting burnout based on work-family conflict mediated by job stress and coping styles in employed women.

Methods: The present research method is applied in terms of purpose and descriptive in terms of implementation, and is of the correlation type. The statistical population of this study consisted of all female employees employed on a contractual and formal basis in the central organization of Azad University in Tehran in the fall of 2024, from which 320 people were selected using the available sampling method. The research tools included the Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020), the Multidimensional Measure of Work-Family Conflict (Carlson et al., 2000), the Health and Safety Executive Questionnaire (Cousins et al., 2004), and the Ways of Coping Questionnaire (Folkman & Lazarus, 1980). Data analysis was performed using the structural equation method and SPSS-22 and AMOS-24 software.

Results: The results showed that the fit indices obtained from the analysis supported an acceptable structural model fit with the collected data ($df/2=3.12$, $CFI=0.925$, $GFI=0.913$, $AGFI=0.870$ and $RMSEA=0.069$). Burnout is predicted based on work-family conflict with the mediation of job stress ($P=0.040$, $Z=2.04$) and emotion-focused ($P=0.036$, $Z=2.09$) and problem-focused ($P=0.010$, $Z=2.56$) coping styles in employed women.

Conclusion: Interventions can be made to increase and improve problem-focused coping styles, thereby reducing work-family conflict, stress, and burnout.

Citation: Alimohamadi, S., Moradi, O., Goodarzi, M., & Dastbaz, A. (2026). Causal model of predicting burnout based on work-family conflict with mediation of job stress and coping styles in employed women. *Journal of Psychological Science*, 25(160), 1-15. [10.66224/jps.25.160.19](https://doi.org/10.66224/jps.25.160.19)

Journal of Psychological Science, Vol. 25, No. 160, 2026

© The Author(s). DOI: [10.66224/jps.25.160.19](https://doi.org/10.66224/jps.25.160.19)



✉ **Corresponding Author:** Omid Moradi, Associate Professor, Family Counseling Department Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

E-mail: omidmoradi@iau.ac.ir, Tel: (+98) 9991306189

Extended Abstract

Introduction

Burnout is a psychological syndrome caused by work pressure that will bring health and mental problems to employees. Work-family conflict and burnout are closely related because stressors that can cause harm at work can also lead to burnout over time. High work-related effort and excessive commitment to the job may lead to a perceived conflict between work and family. Job stress, characterized by a combination of high job demands and low decision-making scope, is another factor affecting burnout. Coping styles with work-family conflict as a way to reduce or eliminate stress from family and work roles also seem to be effective in burnout in working people. In work-family conflict theory, coping is defined as being good enough at home and family and being good enough at work, delegating authority at home, and delegating authority at work and priorities at home. With the advancement of science and technology, women have expanded their scope of activity and entered the world of work in addition to performing family duties. Women's tendency towards employment has had the greatest impact on the family, and since the mental health of generations of society depends on ensuring the mental health of the family, any damage to it will not protect the future generation from its adverse effects. Looking at what has been said, it can be said that work-family conflict affects burnout both directly and through its relationship with other variables such as job stress and coping styles; however, it seems that no research has been conducted so far on a causal model of the relationships between these variables. Therefore, the purpose of the present study is to answer the question of whether the conceptual model of predicting burnout based on work-family conflict with the mediation of job stress and coping styles in working women fits the empirical model.

Method

The present research method is applied in terms of purpose and descriptive in terms of implementation of the correlation type, which was carried out using the structural equation method. The statistical

population of this research consisted of all female employees employed on a contractual and official basis in the central organization of Azad University in Tehran in the fall of 2024. In the present research, 17 samples were considered for each parameter (including 18 parameters), and considering the possibility of attrition, 320 people were selected using the available sampling method, and the research tools were applied to them. The research tools included the Burnout Assessment Tool by Schaufeli et al. (2020), the Multidimensional Measure of Work-Family Conflict by Carlson et al. (2000), the Health and Safety Executive Questionnaire by Cousins et al. (2004), and the Ways of Coping Questionnaire by Folkman & Lazarus (1980). To collect data, after coordination and obtaining permission from Islamic Azad University and preparing questionnaires online, first, a call for participation in this study was placed online on virtual networks related to the central organization, along with a link to respond to the questionnaires. Thus, all people who were interested in participating in the study responded to the questionnaires by referring to the link to respond. Incomplete questionnaires were eliminated, and sampling continued until 320 questionnaires were completed. After the number of participants reached the quorum, data were extracted and prepared for analysis. Data analysis was performed using the structural equation method.

Results

In the present study, 41 (12.81%) of the participants were in the age group of 25 to 30 years, 60 (18.75%) were in the age group of 31 to 35 years, 101 (31.56%) were in the age group of 36 to 40 years, and 117 (36.57%) were in the age group of 41 to 45 years. It should be noted that the average age of the participants was 40.67 and its standard deviation was 9.05. 182 (56.88%) of the participants had a post-diploma education, 104 (32.50%) had a bachelor's degree, and 34 (10.62%) had a master's degree or higher. The duration of employment was 1 to 3 years for 110 (34.38%), 3 to 5 years for 104 (32.5%), 3 to 5 years for 80 (25.00%), 5 to 7 years for 26 (8.12%) and more than 7 years for 63 (19.69%) of the participants were single, 245 (76.56%) were married and 12 (3.75%) were divorced. 78 (24.38%) were childless,

100 (31.25%) had one child, 121 (37.81%) had two children and 21 (6.56%) had three children. The table 2 shows burnout is predicted based on work-family conflict with the mediation of job stress

($P=0.040$, $Z=2.04$) and emotion-focused ($P=0.036$, $Z=2.09$) and problem-focused ($P=0.010$, $Z=2.56$) coping styles in employed women.

Table1. Measurement and structural model fit indices for research

Fitness indicators	Initial measurement model	Modified measurement model	Structural model	Cut point
Chi Square	202.67	158.91	31.04	$P>0.05$
Normed Chi Square	3.27	2.61	3.12	3>
Comparative Fit Index	0.939	0.952	0.913	0.90>
Adjusted Goodness of Fit Index	0.910	0.928	0.870	0.850>
Goodness of Fit Index	0.955	0.969	0.925	0.90>
Root Mean Square Error of Approximation	0.072	0.060	0.069	0.08<

Table2. Sobel test to estimate the mediating role of job stress variables and coping styles

Paths	Z	P
Work-family conflict - job stress - job burnout	2.04	0.040
Work-family conflict - emotion-focused strategy - job burnout	2.09	0.036
Work-family conflict - problem-focused strategy - job burnout	2.56	0.010

Conclusion

Working women typically deal with workplace issues such as high workload, job pressure, scheduling, work shifts, long hours of duty to perform job activities, and other characteristics of the nursing job that challenge their work and professional life and cause conflict between work and family issues. In addition to their job roles, individuals also have the duty and responsibility to fulfill family obligations efficiently; therefore, as a result of the multiplicity of roles and duties they have in both work and family life, the feeling of conflict and misalignment of these roles becomes more pronounced in them. Because the multiple roles of working women in the workplace and their roles as family members increase the ambiguity and conflict between work-related demands and home demands, the individual experiences more psychological stress about their job, which is negatively related to negative life pressure, poor health, and the desire to quit work. This high level of conflict among working women generally indicates the impact of work on increasing the level of work-family conflict among this group of employed people in society. In general, it can be said that work-family conflict occurs when there are incompatible demands between an individual's role in

work and family, which makes it difficult to participate in both roles. Despite the working conditions and difficulties, working women expect to receive salaries and benefits commensurate with the services they provide, and the family also expects to bring acceptable material benefits to the family in return for the tension that the work environment provides for the family. However, since these material facilities such as providing loans, insurance, welfare, and recreational services are limited, working women face work pressure on the one hand and family pressure on the other, which causes conflict in work and family.

People rely on coping styles in stressful situations by using and exploiting adaptive resources and coping strategies to protect themselves from the negative impact of stress. In the coping process, people seek information of a behavioral and cognitive nature to prevent, regulate, and suppress stress. Coping styles are a process in which an individual manages a demand that changes the resources and capabilities of the personality that exist in threatening situations and are available in terms of success, and thus is protected from the damage of stress and improves the quality of their life.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is based on the first author's doctoral dissertation in counseling at Islamic Azad University, Sanandaj Branch. To maintain ethical principles in this study, an attempt was made to collect data after obtaining the participants' consent. Participants were also assured of confidentiality in maintaining personal information and presenting results without mentioning their names and ID details.

Funding: This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author, the second were the supervisors and the third and forth was the advisors.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: We would like to express our gratitude to the working women who participated in this study.



مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل

سودابه علی محمدی^۱، امید مرادی^۲، محمود گودرزی^۳، انور دست‌باز^۴

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: Sudabeh.alimohamadi@gmail.com

۲. دانشیار، گروه مشاوره خانواده، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: omidmoradi@iau.ac.ir

۳. دانشیار، گروه مشاوره خانواده، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: Mg.sauc@gmail.com

۴. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. رایانامه: anvardastbaz@uok.ac.ir

چکیده

مشخصات مقاله

زمینه: تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی باهم دارند زیرا عوامل استرس‌زا که می‌توانند باعث آسیب در شغل شوند، می‌توانند به‌مرور زمان به فرسودگی شغلی نیز منجر شوند. در زمینه بررسی راهبردهای مقابله‌ای و چگونگی تأثیر آن در زنان دچار فرسودگی شغلی و تعارض کار- خانواده خلأ پژوهشی مشاهده می‌شود.

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین برازش مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل بود.

روش: روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان زن شاغل به‌صورت پیمانی و رسمی در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد در شهر تهران در پاییز سال ۱۴۰۳ تشکیل می‌دادند که از بین آن‌ها تعداد ۳۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل ابزار اندازه‌گیری فرسودگی (اسچافلی و همکاران، ۲۰۲۰)، ارزیابی چندوجهی تعارض کار- خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰)، پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی (کاسینس و همکاران، ۲۰۰۴) و پرسشنامه سبک‌های مقابله (فولکمن و لازاروس، ۱۹۸۰) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام و نرم‌افزارهای SPSS-22 و AMOS-24 گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل از برازش قابل قبول مدل ساختاری با داده‌های گردآوری شده حمایت کردند ($\chi^2/df=3/12$ ، $CFI=0/925$ ، $GFI=0/913$ ، $AGFI=0/870$ و $RMSEA=0/069$). فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی ($Z=2/04$ ، $P=0/040$) و سبک‌های مقابله‌ای هیجان مدار ($Z=2/09$ ، $P=0/036$) و مسئله مدار ($Z=2/56$ ، $P=0/010$) در زنان شاغل پیش‌بینی می‌شود.

نتیجه‌گیری: می‌توان مداخلاتی در جهت افزایش و بهبود سبک‌های مقابله‌ای مسئله مدار انجام داد تا بدین طریق تعارض کار- خانواده، استرس و فرسودگی شغلی کاهش یابد.

استناد: علی محمدی، سودابه؛ مرادی، امید؛ گودرزی، محمود؛ و دست‌باز، انور (۱۴۰۵). مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل. *مجله علوم روانشناختی*، دوره ۲۵، شماره ۱۶۰، ۱-۱۵.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۵، شماره ۱۶۰، ۱۴۰۵. DOI: 10.66224/jps.25.160.19



✉ نویسنده مسئول: امید مرادی، دانشیار، گروه مشاوره خانواده، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: omidmoradi@iau.ac.ir

تلفن: ۰۹۹۲۱۳۰۶۱۸۹

مقدمه

فرسودگی شغلی یک سندرمی روان‌شناختی^۱ ناشی از فشار کاری است (فغان پور گنجی و همکاران، ۱۴۰۲) که مشکلات سلامتی و روانی را برای کارکنان به همراه خواهد داشت (زینگ و همکاران، ۲۰۲۳) و ابعاد «خستگی هیجانی»^۲، «مسخ شخصیت»^۳ و احساس «بی‌کفایتی»^۴ درونی و شخصی را در برمی‌گیرد (کوئیسادا-پاگا^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). خستگی هیجانی شامل علائمی نظیر خستگی مزمن، مشکلات در خواب و بروز علائم جسمانی متعدد و متنوع، مسخ شخصیت بدینی و گوشه‌گیری و احساس گناه و احساس بی‌کفایتی عدم رضایت شغلی، احساس شکست و ناکارآمدی و کاهش عملکرد را در برمی‌گیرد (آندلا و همکاران، ۲۰۱۶). کارکنان در مواجهه با موضوعاتی مانند حجم کار ناپایدار، پاداش ناکافی برای تلاش، عدم وجود جامعه حمایتی، عدم انصاف عدم تطابق ارزش‌ها و مهارت‌ها (جانوسی و همکاران، ۲۰۲۳)، تقاضای شغلی بالا و کنترل شغلی کم برای مدت طولانی دچار ناامیدی و یأس می‌شوند که در نهایت منجر به فرسودگی شغلی خواهد شد (زانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی باهم دارند زیرا عوامل استرس‌زا که می‌توانند باعث آسیب در شغل شوند، می‌توانند به‌مرور زمان به فرسودگی شغلی نیز منجر شوند (تویگار و همکاران، ۲۰۲۳). تعارض کار- خانواده زمانی رخ می‌دهد که افراد نتوانند به‌طور هم‌زمان خواسته‌های شغلی و خانوادگی خود را برآورده کنند و مشخص شده که با استرس شغلی و سلامت فیزیولوژیکی و روانی مرتبط است. استرس ناشی از کار می‌تواند توجه و زمان صرف شده با خانواده، تعادل بین کار و زندگی و ارتباط و تعامل با اعضای خانواده را کاهش دهد. این به نوبه خود می‌تواند تعارضات کار و خانواده و در نتیجه مشکلات سلامت روان را افزایش دهد (هی و همکاران، ۲۰۲۳). نظریه تعارض کار- خانواده پیشنهاد می‌کند که منابع فردی می‌توانند حوزه‌های خانواده و کار را به هم مرتبط کنند، زیرا خواسته‌ها و منابع یک حوزه می‌تواند با تغییر کل منابع فردی در دسترس، بر نتایج در حوزه دیگر تأثیر بگذارد. بر اساس این نظریه، زمانی که تعارض رخ می‌دهد، افراد دچار از دست دادن منابع اولیه (خانواده) می‌شوند. اگر منابع تجدید نشوند یا اگر منابع تجدید شده نتوانند منابع رو

به کاهش را جبران کنند، ممکن است منابع ثانویه (کار) نیز از بین برود؛ بنابراین، بیگانگی نسبت به منبع ثانویه ممکن است در مواردی رخ دهد که تعارض کار- خانواده رخ دهد (فان و همکاران، ۲۰۲۴).

استرس شغلی با ترکیبی از تقاضاهای شغلی بالا و محدوده تصمیم‌گیری کم مشخص می‌شود نیز از دیگر عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی است (هی و همکاران، ۲۰۲۳). عوامل استرس‌زا در محل کار می‌توانند منجر به فرسودگی شغلی شوند و فرسودگی شغلی نوعی واکنش روانی به مواجهه طولانی مدت با عوامل استرس‌زا است (لیو و همکاران، ۲۰۲۲).

توانایی مدیریت تعارض کار- خانواده به معنای داشتن روش‌های مناسب برای حل مشکلات ناشی از تضاد بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است (سالاری و همکاران، ۱۴۰۲). به نظر می‌رسد سبک‌های مقابله با تعارض کار- خانواده به‌عنوان راهی جهت کاهش یا حذف استرس ناشی از نقش- های خانوادگی و شغلی، در فرسودگی شغلی افراد شاغل نیز مؤثر باشد (نصیبی و همکاران، ۱۴۰۲). در نظریه تعارض کار- خانواده مقابله به‌عنوان به‌اندازه کافی خوب بودن در خانه و خانواده و به‌اندازه کافی خوب بودن در محل کار، تفویض اختیار در خانه و تفویض اختیار در محل کار و اولویت‌ها در خانه تعریف شده است (ایسفیاندوی و نوردیانی، ۲۰۲۰). راهبردهای مقابله می‌تواند به افراد کمک کند تا چالش‌ها یا تعارضات دشوار را در روابط خود تحمل کنند، آن‌ها را به حداقل برسانند و با آن‌ها کنار بیایند (دوارومپودی و همکاران، ۲۰۲۱). طبق نظر لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) مقابله شامل تمام تلاش‌های شناختی، هیجانی و رفتاری است که برای مهار، کاهش یا تحمل درخواست‌های درونی یا بیرونی به کار گرفته می‌شود (استانیسلاوکی، ۲۰۱۹).

در این راستا پژوهش‌ها حاکی از رابطه تعارض کار- خانواده و الگوی تلاش- پاداش با راهبردهای مقابله‌ای، استرس و فرسودگی شغلی هستند. به‌عنوان مثال در پژوهش هراس ریسیترو و سگویا (۲۰۲۱) در هر دو جنس پیش‌بینی‌کننده اصلی فرسودگی عاطفی، تعارض خانواده- کار بود. در پژوهش آلوارادو و همکاران (۲۰۲۱) نیز نتایج حاکی از تأثیر الگوی تلاش- پاداش بر فرسودگی شغلی کارکنان بود. کلنی و عریضی (۱۳۹۶)

4. incompetence

5. Quesada-Puga, C.

1. psychological syndrome

2. emotional fatigue

3. depersonalization

جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان زن شاغل به‌صورت پیمانی و رسمی در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد در شهر تهران در پاییز سال ۱۴۰۳ تشکیل می‌دادند. در پژوهش حاضر به ازای هر پارامتر (شامل ۱۸ پارامتر) ۱۷ نفر نمونه در نظر گرفته شد و با در نظر گرفتن احتمال ریزش تعداد ۳۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و ابزارهای پژوهش بر روی آن‌ها اجرا شد. ملاک‌های ورود به پژوهش اشتغال به کار در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد، حداقل ۱ سال اشتغال، سن ۲۵ تا ۴۵ سال و عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی و عدم ابتلا به بیماری‌های جسمانی مزمن (خود گزارش دهی) و ملاک‌های خروج از پژوهش عدم رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، عدم پاسخگویی به تمام سؤالات پرسشنامه و مصرف داروهای روان‌پزشکی یا دریافت هم‌زمان روان‌درمانی بود.

ب) ابزار

ابزار اندازه‌گیری فرسودگی^۱

ابزار اندازه‌گیری فرسودگی اسپجالی و همکاران (۲۰۲۰) شامل ۳۳ گویه است که ۶ مؤلفه خستگی با گویه‌های ۱ تا ۸، فاصله ذهنی با گویه‌های ۹ تا ۱۳، اختلال شناختی با گویه‌های ۱۴ تا ۱۸، اختلال هیجانی با گویه‌های ۱۹ تا ۲۳، شکایات روانی با گویه‌های ۲۴ تا ۲۸ و شکایات روان‌تنی با گویه‌های ۲۹ تا ۳۳ را در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از هرگز= ۱، به‌ندرت= ۲، گاهی اوقات= ۳، اغلب= ۴ تا همیشه= ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. اسپجالی و همکاران (۲۰۲۰) برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۹۰ تا ۰/۹۲ برای مؤلفه‌ها و برای کل ابزار ۰/۹۵ گزارش کردند. اسپجالی و همکاران (۲۰۲۰) همبستگی این ابزار را با درگیری شغلی در دامنه‌ای از ۰/۱۵ تا ۰/۴۳ به‌عنوان شاخصی از روایی ابزار و ضریب آلفای ۰/۷۰ گزارش کردند. از آنجا که این ابزار در ایران هنجاریابی نشده در پژوهش حاضر با محاسبه تحلیل عاملی تأییدی این ابزار، شاخص نیکویی برازش مجذور کای^۲ با مقدار احتمال بزرگ‌تر از ۰/۰۵؛ ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۶۷؛ شاخص نیکویی برازش^۳ برابر با ۰/۹۶۷؛ شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۴ برابر با

نشان دادند سبک مقابله‌ای کارکنان با استرس‌ها و تنش‌های شغلی‌شان، میزان تجربه تعارض کار- خانواده در آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. امروزه زنان در کنار نقش کلیدی در خانواده و تربیت فرزندان، به‌عنوان نیروی انسانی توانمند و کارآمد در جامعه حضور دارند (نیک سیرت و همکاران، ۱۴۰۳). با پیشرفت علم و تکنولوژی زنان علاوه بر انجام دادن وظایف خانوادگی، حیطه فعالیت خود را گسترش داده و وارد دنیای کار شده‌اند. گرایش زنان به‌سوی اشتغال بیش‌تر از همه بر خانواده اثر گذاشته است و از آنجا که سلامت روان نسل‌های جامعه در گرو تأمین سلامت روان خانواده است، هرگونه آسیبی به آن، نسل آینده را از اثرات سوء خود مصون نخواهد گذاشت. با نگاهی بر آنچه گفته شد می‌توان گفت تعارض کار- خانواده هم به‌صورت مستقیم و هم به‌واسطه ارتباطی که با دیگر متغیرها نظیر استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای دارند بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد؛ با این حال به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی در خصوص مدلی علی روابط این متغیرها صورت نگرفته است. نوآوری اصلی این پژوهش در طراحی و بررسی یک مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل نهفته است. این مطالعه با ترکیب متغیرهای روان‌شناختی و اجتماعی در قالب یک مدل یکپارچه، به شکل نوآورانه‌ای به تبیین مکانیزم‌های تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی در زنان می‌پردازد؛ به‌ویژه با تمرکز بر جمعیت زنان شاغل که اغلب با فشارهای مضاعف نقش‌های خانوادگی و حرفه‌ای روبه‌رو هستند. چنین نگاهی جامع، امکان ارائه راهکارهای مداخله‌ای هدفمندتر برای بهبود سلامت روانی و ارتقای کیفیت زندگی شغلی زنان را فراهم می‌سازد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال است که آیا مدل مفهومی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجیگری استرس شغلی و سبک- های مقابله‌ای در زنان شاغل با مدل تجربی برازش دارد؟

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی- همبستگی است که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام گردید.

1. Burnout Assessment Tool

2. Chi Square

3. Goodness of Fit Index (GFI)

4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

حمایت همکاران با گویه‌های ۱۵ تا ۱۸، کنترل با گویه‌های ۱۹ تا ۲۴، تقاضا با گویه‌های ۲۵ تا ۳۲ و تغییرات با گویه‌های ۳۳ تا ۳۵ در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز = ۱، به ندرت = ۲، بعضی اوقات = ۳، اغلب = ۴ تا همواره = ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. حداقل امتیاز ممکن ۳۵ و حداکثر ۱۷۵ خواهد بود. نمره بین ۳۵ تا ۵۸ نشان دهنده استرس شغلی بالا، نمره بین ۵۸ تا ۱۱۷ نشان دهنده استرس شغلی متوسط، نمره بالاتر از ۱۱۷ نشان دهنده استرس شغلی پایین است. در پژوهش کاسینس و همکاران (۲۰۰۴) روایی این ابزار با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. کاسینس و همکاران (۲۰۰۴) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ را گزارش کردند. آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ و اعتبار دو نیمه‌سازی را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۶۵ و همبستگی این ابزار را با پرسشنامه سلامت عمومی برابر با ۰/۴۸ به‌عنوان شاخصی از روایی همگرای ابزار گزارش کردند. ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسشنامه سبک‌های مقابله^۶

پرسشنامه سبک‌های مقابله فولکمن و لازاروس (۱۹۸۰) شامل ۶۶ گویه است که دو راهبرد هیجان مدار با شماره گویه‌های ۶، ۷، ۱۷، ۲۸، ۳۴ و ۴۶، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۲۱، ۴۱ و ۴۴، ۱۰، ۱۴، ۳۵، ۴۳، ۵۴، ۶۲، ۶۳، ۱۱، ۱۶، ۳۳، ۴۰، ۴۷، ۵۰، ۵۸، ۵۹ و مسئله مدار با شماره گویه‌های ۸، ۱۸، ۲۲، ۳۱، ۴۲، ۴۵، ۹، ۲۵، ۲۹، ۵۱، ۱، ۲۶، ۳۹، ۴۸، ۴۹، ۵۲، ۲۰، ۲۳، ۳۰، ۳۶، ۳۸، ۵۶، ۶۰ را در یک طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از هرگز = ۰، به ندرت = ۱، اکثر اوقات = ۲ تا همیشه = ۳ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. فولکمن و لازاروس (۱۹۸۵؛ ۱۹۸۸) برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۵۹ تا ۰/۸۸ گزارش کردند. کلارک و همکاران (۱۹۹۵) همبستگی این ابزار را با پرسشنامه سبک‌های مقابله^۷ و پرسشنامه چندوجهی مقابله^۸ را به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۶۸ به‌عنوان شاخصی از روایی همگرای ابزار و برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۷۳ تا ۰/۹۴ گزارش کردند. در هنجاریابی ایرانی این ابزار یاد و همکاران (۲۰۱۲) بر اساس نتایج حاصل از تحلیل موازی، با حذف ۱۰

۰/۸۷۶ و شاخص برازش تطبیقی^۱ برابر با ۰/۹۴۵ به دست آمدند و بدین ترتیب داده‌ها از ساختار ۶ عاملی پرسشنامه و روایی سازه آن حمایت کردند. ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۳ به دست آمد.

ارزیابی چندوجهی تعارض کار- خانواده^۲

ارزیابی چندوجهی تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) شامل ۱۸ گویه است که ۳ مؤلفه تعارض مبتنی بر زمان گویه‌های شماره ۱ تا ۶، تعارض مبتنی بر توان‌فرسایی گویه‌های شماره ۷ تا ۱۲ و تعارض مبتنی بر رفتار گویه‌های شماره ۱۳ تا ۱۸ در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در پژوهش کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) روایی این ابزار با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) با محاسبه تحلیل عاملی تأییدی این ابزار، شاخص نیکویی برازش مجذور کای^۳ با مقدار احتمال بزرگ‌تر از ۰/۰۵؛ ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۷۷؛ شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۸۷؛ شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده برابر با ۰/۸۶۶ و شاخص برازش تطبیقی^۴ برابر با ۰/۹۵۳ به دست آمدند و بدین ترتیب داده‌ها از ساختار ۳ عاملی پرسشنامه و روایی سازه آن حمایت کردند. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کردند. در هنجاریابی ایرانی این ابزار هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) تحلیل عامل تأییدی، نشان داد که مدل سه عاملی برای مقیاس تعارض کار- خانواده به‌خوبی با داده‌ها برازش دارد. هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ را گزارش کردند. ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی^۵

پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی ساخته کاسینس و همکاران (۲۰۰۴) شامل ۳۵ گویه است که ۷ مؤلفه نقش با گویه‌های ۱ تا ۵، ارتباط با گویه‌های ۶ تا ۹، حمایت مسئولین با گویه‌های ۱۰ تا ۱۴،

5. Health and Safety Executive

6. Ways of Coping Questionnaire

7. Coping Style Inventory

8. Multidimensional Coping Inventory

1. Comparative Fit Index (CFI)

2. Multidimensional Measure of Work-Family Conflict

3. Chi Square

4. Comparative Fit Index (CFI)

معادلات ساختاری، برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری با استفاده از شاخص‌های برازش و نرم‌افزارهای SPSS-22 و AMOS-24 مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۴۱ نفر (۱۲/۸۱ درصد) از شرکت‌کنندگان در پژوهش در طبقه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال، ۶۰ نفر (۱۸/۷۵ درصد) در طبقه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۰۱ نفر (۳۱/۵۶ درصد) در طبقه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال، ۱۱۷ نفر (۳۶/۵۷ درصد) در طبقه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال قرار داشتند. لازم به ذکر است میانگین سنی شرکت‌کنندگان، ۴۰/۶۷ و انحراف معیار آن ۹/۰۵ بود. ۱۸۲ نفر (۵۶/۸۸ درصد) از شرکت‌کنندگان تحصیلات فوق‌دیپلم، ۱۰۴ نفر (۳۲/۵۰ درصد) تحصیلات لیسانس و ۳۴ نفر (۱۰/۶۲ درصد) تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر داشتند. طول مدت اشتغال به کار ۱۱۰ نفر (۳۴/۳۸ درصد) ۱ تا ۳ سال، ۱۰۴ نفر (۳۲/۵ درصد) ۳ تا ۵ سال، ۸۰ نفر (۲۵/۰۰ درصد) ۵ تا ۷ سال و ۲۶ نفر (۸/۱۲ درصد) بیشتر از ۷ سال بود. ۶۳ نفر (۱۹/۶۹ درصد) از شرکت‌کننده‌ها مجرد، ۲۴۵ نفر (۷۶/۵۶ درصد) متأهل و ۱۲ نفر (۳/۷۵ درصد) مطلقه بودند. ۷۸ نفر (۲۴/۳۸ درصد) بدون فرزند، ۱۰۰ نفر (۳۱/۲۵ درصد) دارای یک فرزند، ۱۲۱ نفر (۳۷/۸۱ درصد) دو فرزند و ۲۱ نفر (۶/۵۶ درصد) سه فرزند بودند.

گویه، ۷ عامل حفظ شد و برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۶۰ تا ۰/۸۴ گزارش کردند. ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار در پژوهش حاضر برای راهبرد هیجان مدار ۰/۷۵ و راهبرد مسئله مدار ۰/۷۷ به دست آمد.

ج) روش اجرا

برای جمع‌آوری داده‌ها پس از هماهنگی و کسب مجوز از دانشگاه آزاد اسلامی و آماده‌سازی پرسشنامه‌ها به صورت برخط، ابتدا فراخوان شرکت در این پژوهش به همراه لینک پاسخگویی به پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین در شبکه‌های مجازی مرتبط با سازمان مرکزی قرار گرفت، بدین ترتیب تمامی افرادی که تمایل داشتند در پژوهش شرکت کنند، با مراجعه به لینک پاسخگویی به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. پرسشنامه‌های ناقص حذف و نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا کرد که ۳۲۰ پرسشنامه تکمیل گردد. بعد از اینکه تعداد شرکت‌کننده‌ها به حدنصاب رسید، داده‌ها استخراج و برای تحلیل آماده شد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های توصیفی و استنباطی به کار گرفته شد. در بخش توصیفی اطلاعات دموگرافیک و شاخص‌هایی چون میانگین و انحراف معیار ارائه می‌شود. در بخش آمار استنباطی پس از محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و بررسی مفروضه‌های مدل یابی

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و تورم واریانس متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	ضریب تحمل	تورم واریانس
۱. تعارض مبتنی بر زمان	۱۵/۹۵	۴/۰۱	-۰/۲۸۶	۰/۱۲۵	۰/۸۵۸	۱/۱۹
۲. تعارض مبتنی بر توان‌فرسایی	۱۷/۵۶	۳/۶۸	-۰/۶۹۰	۰/۷۳۱	۰/۷۵۴	۱/۳۴
۳. تعارض مبتنی بر رفتار	۱۸/۸۷	۷/۲۰	-۰/۹۴۳	۱/۱۹	۰/۶۸۰	۱/۴۷
۴. نقش	۲۳/۸۴	۳/۱۹	۱/۸۲	۱/۵۴	۰/۶۷۷	۱/۳۲
۵. ارتباط	۱۲/۴۷	۱/۶۷	-۰/۳۴۵	۰/۱۴۰	۰/۷۷۷	۱/۱۱
۶. حمایت مسئولین	۱۴/۰۶	۱۳/۰۴	-۰/۳۹۰	۱/۱۹	۰/۷۸۰	۱/۳۹
۷. حمایت همکاران	۱۲/۷۸	۲/۳۲	۱/۷۸	۱/۷۵	۰/۷۹۰	۱/۳۲
۸. کنترل	۲۳/۶۹	۳/۸۷	۱/۱۳	۱/۶۷	۰/۷۸۹	۱/۴۳
۹. تقاضا	۳۱/۶۰	۸/۶۸	۱/۷۶	۱/۳۰	۰/۶۰۳	۱/۶۶
۱۰. تغییرات	۹/۷۸	۱/۸۸	۱/۰۲	۱/۴۲	۰/۶۷۸	۱/۴۰
۱۱. راهبرد هیجان مدار	۳۷/۴۷	۹/۴۳	-۰/۲۸۶	۰/۱۲۵	۰/۸۵۸	۱/۱۹
۱۲. راهبرد مسئله مدار	۳۳/۰۹	۱۲/۵۱	-۰/۶۹۰	۰/۷۳۱	۰/۷۵۴	۱/۳۴
۱۳. خستگی	۲۳/۴۵	۶/۱۹	-۰/۷۸۱	۱/۲۲	-	-
۱۴. فاصله ذهنی	۱۸/۶۰	۳/۳۰	۰/۵۳۰	۱/۱۱	-	-
۱۵. اختلال شناختی	۲۰/۲۲	۴/۵۶	۱/۸۹	۱/۷۸	-	-
۱۶. اختلال هیجانی	۱۷/۱۳	۱/۷۷	۰/۶۷۷	۰/۶۸۹	-	-

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	ضریب تحمل	تورم واریانس
۱۷. شکایات روانی	۲۰/۵۵	۵/۶۷	۰/۶۶۶	۰/۲۳۴	-	-
۱۸. شکایات روان‌تنی	۲۲/۸۹	۶/۹۰	-۰/۵۹۰	۱/۲۲	-	-

جدول ۱ نشان می‌دهد که توزیع داده‌های تک متغیری در پژوهش حاضر نرمال است، زیرا که شاخص‌های مربوط به چولگی و کشیدگی هیچ کدام از متغیرهای پژوهش خارج از محدود ± 2 نیست. همچنین ارزیابی مقادیر ضریب تحمل و تورم واریانس نشان می‌دهد که مفروضه هم خطی بودن

در بین متغیرهای پیش‌بین برقرار است؛ زیرا که ضریب تحمل و تورم واریانس متغیرهای پیش‌بین به ترتیب بزرگ‌تر از ۱/۱ و کوچک‌تر از ۱۰ بود.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش

مدل اندازه‌گیری اولیه	مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده	مدل ساختاری	نقطه برش
۲۰۲/۶۷	۱۵۸/۹۱	۳۱۸/۰۴	$P > ۰/۰۵$
۳/۲۷	۲/۶۱	۳/۱۲	$3 >$
۰/۹۳۹	۰/۹۵۲	۰/۹۱۳	$۰/۹۰ >$
۰/۹۱۰	۰/۹۲۸	۰/۸۷۰	$۰/۸۵۰ >$
۰/۹۵۵	۰/۹۶۹	۰/۹۲۵	$۰/۹۰ >$
۰/۰۷۲	۰/۰۶۰	۰/۰۶۹	$۰/۰۸ <$

جدول ۲ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری با داده‌های گردآوری شده حمایت می‌کنند.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم، کل و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

مسیر	متغیر پیش‌بین - متغیر میانجی / ملاک	ضریب رگرسیون غیراستاندارد	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد	مقدار احتمال
	تعارض کار- خانواده- فرسودگی شغلی	۰/۲۴۷	۰/۰۴۳	۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
	استرس شغلی- فرسودگی شغلی	۰/۰۸۶	۰/۰۱۸	۰/۲۹۷	۰/۰۰۱
	راهبرد هیجان‌مدار- فرسودگی شغلی	۰/۰۷۹	۰/۰۴۵	۰/۲۰۴	۰/۰۰۱
مستقیم	راهبرد مسئله‌مدار- فرسودگی شغلی	-۰/۱۷۸	۰/۰۶۷	-۰/۲۹۰	۰/۰۰۱
	تعارض کار- خانواده- استرس شغلی	۰/۶۵۴	۰/۱۷۸	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱
	تعارض کار- خانواده- راهبرد هیجان‌مدار	۰/۹۶۴	۰/۱۶۰	۰/۳۷۸	۰/۰۰۱
	تعارض کار- خانواده- راهبرد مسئله‌مدار	-۰/۴۰۰	۰/۱۰۱	-۰/۳۲۲	۰/۰۰۱
کل	تعارض کار- خانواده- فرسودگی شغلی	۰/۲۳۴	۰/۰۸۹	۰/۷۳۴	۰/۰۰۱
غیرمستقیم	تعارض کار- خانواده- فرسودگی شغلی	۰/۰۸۵	۰/۰۳۰	۰/۲۸۱	۰/۰۰۱

مسئله‌مدار بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و منفی دارد ($P=۰/۰۰۱$ ، $\beta=-۰/۲۹۰$).

جدول ۳ نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد ($P=۰/۰۰۱$ ، $\beta=۰/۴۵۳$). استرس شغلی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد ($P=۰/۰۰۱$ ، $\beta=۰/۲۹۷$). راهبرد هیجان‌مدار بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد ($P=۰/۰۰۱$ ، $\beta=۰/۲۰۴$). راهبرد

در ادامه جهت محاسبه نقش مجزای هر یک از متغیرهای میانجی استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در رابطه بین تعارض کار- خانواده با فرسودگی شغلی از آزمون سوبل^۱ استفاده شد.

جدول ۴. آزمون سوبل برای برآورد نقش میانجی متغیرهای استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای

مسیرها	آماره Z	مقدار احتمال
تعارض کار- خانواده - استرس شغلی - فرسودگی شغلی	۲/۰۴	۰/۰۴۰
تعارض کار- خانواده - راهبرد هیجان‌مدار - فرسودگی شغلی	۲/۰۹	۰/۰۳۶
تعارض کار- خانواده - راهبرد مسئله‌مدار - فرسودگی شغلی	۲/۵۶	۰/۰۱۰

شغلی مبتلا خواهد شد. اگر نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند، با توجه به آن که هر دو از نقش‌های اجتماعی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منابع درخور توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد چون نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را برآورده کند، به‌اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود (آتکینسون، ۲۰۲۳).

تعارض خانواده - کار، چه در زندگی خانوادگی، فردی و اجتماعی و چه در محیط شغلی افراد به‌عنوان منبع اساسی استرس و کاهش سایر شاخص‌های سلامت روانی شناخته می‌شود. به‌عبارت‌دیگر استرس، کنش متقابل بین شرایط عوامل بیرونی و ویژگی‌های فردی و خانوادگی شاغل است، به‌گونه‌ای که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن و خارج از آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (هی و همکاران، ۲۰۲۳)؛ بنابراین تعارض نقش نیز که ناشی از وقوع هم‌زمان دو (یا بیش از دو) مجموعه از نقش‌ها است که پذیرش یکی از آن‌ها، پذیرش سایر نقش‌ها را دشوار می‌سازد، به‌عنوان یک عامل بیرونی تنش‌زا برای فرد محسوب می‌شود. به بیان ساده‌تر، وقتی فرد بالأخص زنان با توجه به نقش کلیدی که در خانه ایفا می‌کنند و از آن‌ها انتظار می‌رود دو یا چند نقش را ایفا کنند (همچون نقش زنانگی، مادرانه) و این نقش‌ها نیز در اساس، با یکدیگر تعارض و تضاد داشته باشند، فرد دچار انواع تعارض نقش می‌شود. این در انتظار ظاهر متضاد، می‌تواند موجب فشار روانی شغلی و تنش فزاینده می‌گردد (فان و همکاران، ۲۰۲۴). به‌طور کلی، می‌توان گفت افراد در کنار نقش شغلی که دارا هستند وظیفه و مسئولیت به انجام رسانیدن تعهدات خانوادگی را به نحو احسن برعهده دارند؛ به همین سبب در نتیجه تعدد

جدول ۴ نشان می‌دهد فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی ($Z=2/04, P=0/040$) و سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار ($Z=2/09, P=0/036$) و مسئله‌مدار ($Z=2/56, P=0/010$) در زنان شاغل پیش‌بینی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین برآزش مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل بود. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار و مسئله‌مدار در زنان شاغل پیش‌بینی می‌شود. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های سالاری و همکاران (۱۴۰۲)؛ نصیبی و همکاران (۱۴۰۲)؛ کلنی و عریضی (۱۳۹۶)؛ هراس ریسیترو و سگویا (۲۰۲۱)؛ آلوارادو و همکاران (۲۰۲۱) و ایسفیاندوی و نوردبانی (۲۰۲۰) همسو بود. زمانی که دو یا چند نقش به‌وسیله یک فرد انجام گیرد تعارض درون‌نقشی حادث می‌شود و تعارض کار- خانواده ناشی از ناسازگاری این نقش‌ها است. فرض اصلی آن‌ها این است، زمان و انرژی که افراد برای انجام نقش‌های کار و خانواده دارند، اندک است. به‌عبارت‌دیگر، زمانی که تقاضای خانواده با تقاضای کار باهم در تضاد باشد، تعارض کار- خانواده شکل می‌گیرد (تویگار و همکاران، ۲۰۲۳). شخصی که مسئولیت‌های متناقضی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود (سوهال و شارما، ۲۰۲۴). چنین شخصی مجبور خواهد بود چندین کار را هم‌زمان باهم انجام دهد و در نتیجه، به خستگی از کار و در نهایت فرسودگی

^۱. Sobel test

نقش‌ها و وظایفی که برعهده آنان هم در زندگی کاری و هم خانوادگی قرار دارد، احساس تعارض و ناهم‌سویی این نقش‌ها در آنان پررنگ‌تر می‌شود؛ زیرا نقش‌های متعدد زنان شاغل در محل کار و همچنین نقش‌های آن‌ها به‌عنوان اعضای خانواده سبب افزایش ابهام و تعارض تقاضاهای مربوط به کار با تقاضاهای خانه می‌شود؛ از این رو فرد استرس شغلی بیشتری را در مورد شغل خود تجربه می‌کند که این حالت منفی با فشار منفی زندگی، سلامت پایین و تمایل به ترک کار ارتباط دارد.

لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) مدل تعاملی استرس را بیان کردند و در آن ادعا می‌کنند که ظرفیت یک فرد برای مقابله و سازگاری با چالش‌ها و مشکلات، نتیجه تعاملات فرد و محیط است؛ مدل خودتنظیمی مقابله که ریشه در مدل تعاملی استرس دارد، برخورد مؤثر و یا غیر مؤثر یک فرد با یک موقعیت استرس‌زا را در دو مکانیسم مقابله رویکردی حل مسئله و مقابله اجتنابی بررسی می‌کند، زمانی که فرد از مقابله فعال استفاده می‌کند با برنامه‌ریزی، پذیرش، جستجوی اطلاعات می‌تواند استرس شغلی خود را بهبود ببخشد.

استفاده از راهبردهای مقابله مسئله مدار به افراد کمک می‌کند تا بتوانند عقاید و باورهای خویش را نسبت به تعاملات شغلی، اجتماعی و استرس حاصل از آن تغییر دهند (اسچافلی، ۲۰۱۵). افرادی که از مهارت‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند، به رویدادها واکنش عاطفی شدیدی نشان می‌دهند (دوارومپودی و همکاران، ۲۰۲۱). استفاده از راهبرد هیجان‌مدار، فرد را از درگیری مستقیم و مؤثر با مشکل بازمی‌دارد و توانمندی او برای حل مشکل را کاهش می‌دهد آشفته‌گی فکری و هیجانی امکان شناخت صحیح منبع استرس را نیز به تحلیل می‌برد و سلامت روانی را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (دابو و همکاران، ۲۰۲۴).

به‌طور کلی می‌توان گفت افراد دارای راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار در شرایط استرس‌زا، به دلیل ارزیابی‌های شناختی مناسب و سازمان عاطفی و فراوانی حالات عاطفی مثبت، می‌توانند بسیاری از مشکلات اجتماعی، جسمانی و روانی غلبه کنند. ولی متوسل شدن به راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار امکان حل مسئله را از شخص سلب می‌کند. این شرایط باعث می‌شود که نه تنها مشکل ایجاد شده به قوت خود باقی بماند، بلکه به صورت مکرر، تنش همراه با آن به زندگی برگردد و در بلندمدت به مشکلات فزاینده‌ای بیانجامد.

با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش شامل زنان شاغل در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد در شهر تهران بود، تعمیم به کل زنان شاغل را بایستی با احتیاط انجام داد. عدم امکان کنترل دقیق متغیرهای تأثیرگذار از جمله ویژگی‌های شرکت‌کننده‌ها از قبیل وضعیت شغلی، خانوادگی، فرهنگی و غیره از دیگر محدودیت‌های پژوهش بود. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در نمونه‌های مشابه در دیگر شهرها و مقاطع تکرار شود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی متغیرهای جمعیت‌شناختی از قبیل وضعیت شغلی، خانوادگی، فرهنگی و غیره مورد بررسی قرار گیرد و کنترل شود. برنامه‌ریزی برای کاهش فرسودگی شغلی زنان شاغل با استفاده از بهبود مهارت‌های مقابله‌ای مسئله مدار ضروری است. پیشنهاد می‌شود مداخلاتی در جهت افزایش و بهبود سبک‌های مقابله‌ای مسئله مدار انجام شود تا بدین طریق تعارض کار- خانواده، استرس و فرسودگی شغلی کاهش یابد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت‌کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت‌کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی است.

نقش هر یک از نویسندگان: این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم و چهارم استخراج شده است.

تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از زنان شاغلی که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

References

- Alvarado, L. E., Bretones, F. D., & Rodríguez, J. A. (2021). The Effort-Reward Model and Its Effect on Burnout among Nurses in Ecuador. *Frontiers in psychology*, 12, 760570. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760570>
- Andela, M., Truchot, D., & Van der Doef, M. (2016). Job stressors and burnout in hospitals: The mediating role of emotional dissonance. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 298-317. <https://doi.org/10.1037/str0000013>
- Atkinson, W. (2023). Field theory, role theory and role conflict: Reappropriating insights from the past. *Journal of Classical Sociology*. 1468795X231208456. <https://doi.org/10.1177/1468795x231208456>
- Azad Marzabadi, E., & Gholami Fesharaki, M. (2011). Reliability and validity assessment for the HSE Job Stress Questionnaire. *International Journal of Behavioral Sciences*, 4(4 (14)), 291-297. SID. (Persian). <https://sid.ir/paper/129693/en>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136. <https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Dubow, E. F., Goldstein, S. E., Angoff, H., & Paldi, R. (2024). Coping. In W. Troop-Gordon & E. W. Neblett (Eds.), *Encyclopedia of Adolescence (Second Edition)* (pp. 85-97). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-323-96023-6.00009-9>
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار، و غلامی فشارکی، محمد. (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی HSE. *مجله علوم رفتاری*، ۴(۱۴)، ۲۹۷-۲۹۱. <https://sid.ir/paper/129693/fa>
- سالاری، حامد، سودا، مهدی، و سایبانی، حمیدرضا. (۱۴۰۲). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه غنی‌سازی شغلی و تعارض کار- خانواده در مدیران ورزشی. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۲ (۱۲۶)، ۱۱۶۹-۱۱۹۰. <https://doi.org/10.52547/jps.22.126.1169>
- فغان پور گنجی، محمد، کلاتری، مهرداد، و عابدی، احمد. (۱۴۰۲). مقایسه اثربخشی درمان شناختی- رفتاری با درمان ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای تمثیلی بر فرسودگی شغلی درمان‌گران. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۲ (۱۲۷)، ۱۳۰۱-۱۲۸۵. <https://doi.org/10.52547/jps.22.127.1285>
- کلنی، سیمین دخت، و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). سبک‌های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار- خانواده. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)*، ۹(۳۳)، ۱۵۵-۱۳۳. SID. <https://sid.ir/paper/196559/fa>
- نصیبی، محمد مهدی، کولیوند، فاطمه، و خزاعی، سمانه. (۱۴۰۲). نقش میانجیگری راهبردهای مقابله‌ای در ارتباط بین تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی خانواده‌های نظامی. *روانشناسی نظامی*، ۱۴(۵۴)، ۲۴-۱۱. https://jmp.ihu.ac.ir/article_208253.html
- نیک سیرت، فرشته، خادمی اشکذری، ملوک، و نقش زهرا. (۱۴۰۳). پژوهشی میدانی در مفاهیم فرسودگی شغلی، تعارض کار- خانواده، سرمایه روانشناختی و سلامت روان معلمان با تأکید بر نقش جنسیت. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۳ (۱۴۴)، ۲۹۱-۲۷۵. <https://doi.org/10.61186/jps.23.144.15>
- هاشمی، سید اسماعیل، موسوی نیا، سید محمدجواد، و قاسمی نژاد دهکردی، آتوسا. (۱۴۰۰). بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه مقیاس تعارض کار- خانواده. *دوفصلنامه روانشناسی خانواده*، ۸(۱۵)، ۳۳-۱۶. <https://doi.org/10.22034/ijfp.2021.247378>

- Dwarumpudi, A., Mshana, G., Aloyce, D., Peter, E., McHome, Z., Malibwa, D., Kapiga, S., & Stöckl, H. Coping responses to intimate partner violence: narratives of women in North-west Tanzania. *Culture, Health & Sexuality*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/13691058.2022.2042738>
- Faghanpour Ganji, M., Kalantari, M., & Abedi, A. (2023). Comparing the efficacy of cognitive-behavioral therapy with the treatment of allegorical schema modes on psychotherapists burnout [Research]. *Journal of Psychological Science*, 22(127), 1285-1301. (Persian). <https://doi.org/10.52547/jps.22.127.1285>
- Fan, P., Ye, L., Yang, S., Song, K., Zhang, H., & Guo, M. (2024). High conflict, high performance? A time-lagged study on work-family conflict and family support congruence and safety performance. *Safety Science*, 172, 106403. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106403>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2980281/>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). *Ways of Coping Questionnaire: Research Edition*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Ways+of+Coping+Questionnaire%3A+Research+Edition%2E&author=Folkman+S.&author=Lazarus+R.+S.&publication_year=1988
- Hashemi, S. E., Mousavinia, S. M. J., & GHASEMINEZHADDEHKORDI, A. (2021). Investigating the Psychometric Properties of Long and Short Forms of Work-Family Conflict Scale. *Iranian Journal of Family Psychology*, 8(1), 16-33. (Persian). <https://doi.org/10.22034/ijfp.2021.247378>
- He, J., Chen, Y., Lin, J., Yang, X., Ding, N., Wang, X., Chen, X., Du, M., Zhang, G., & Song, Y. (2023). Occupational stress and mental health among civil servants during COVID-19 in China: The mediation effect of social support and work-family conflict. *Heliyon*, 9(11), e21930. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21930>
- Heras Recuero, L., & Segovia, A. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Revistade Psicologiadel Trabajoydelas Organizaciones*, 37, 21-28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- Janosy, N. R., DeBoer, E. M., Prager, J. D., Vogeli, J., Wine, T., & Beacham, A. O. (2023). Social support moderates the relationship between burnout and job satisfaction in aerodigestive team members. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 170, 111602. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijporl.2023.111602>
- Kalani, S., & Oreizi, H. R. (2017). Coping styles with job stress and work-family conflict. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry (Human Resource Management in the Oil Industry)*, 9(33), 133-155. SID. <https://sid.ir/paper/196559/en>
- Lazarus R.S., & Folkman S. (1984). *Stress, Coping and Appraisal*. Springer; New York, NY,. Springer; New York, NY, USA. <https://www.amazon.com/Stress-Appraisal-Coping-Richard-Lazarus/dp/0826141919>
- Liu, H., Du, Y., & Zhou, H. (2022). The Impact of Job Burnout on Employees' Safety Behavior against the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Psychological Contract [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.618877>
- Nasibi, M. M., Kolivand, F., & Khazaei, S. (2023). The Mediating Role of Coping Strategies in the Relationship between Work-Family Conflict and Marital Adjustment of Military Families. *Military Psychology*, 14(2), 11-24. (Persian). https://jmp.ihu.ac.ir/article_208253_36eb0cea1d1bfd15b2ba3eb3288f614b.pdf

- Niksirat, F., Khademi Ashkzari, M., & Naghsh, Z. (2025). A field study on the concepts of job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health of teachers with an emphasis on gender roles [Research]. *Journal of Psychological Science*, 23(144), 275-291. (Persian). <https://doi.org/10.61186/jps.23.144.15>
- Quesada-Puga, C., Izquierdo-Espin, F. J., Membrive-Jiménez, M. J., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., Romero-Béjar, J. L., & Gómez-Urquiza, J. L. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 82, 103660. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>
- Salari, H., Savadi, M., & Saybani, H. (2023). Psychometric characteristics of job enrichment and work-family conflict scales in sports managers [Research]. *Journal of Psychological Science*, 22(126), 1169-1190. (Persian). <https://doi.org/10.52547/jps.22.126.1169>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Sohal, A., & Sharma, D. (2024). Work-Family Conflict. In *Reference Module in Social Sciences*. Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-443-13701-3.00061-X>
- Stanisławski K. (2019). The Coping Circumplex Model: An Integrative Model of the Structure of Coping with Stress. *Frontiers in psychology*, 10, 694. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.0069>
- Toygar, A., Nart, S., & Yıldırım, U. (2023). Work-family conflict and work alienation among seafarers: The mediating role of emotional exhaustion. *Marine Policy*, 155, 105759. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105759>
- Xing, B., Xie, D., Li, S., & Wang, Q. (2023). Why you leave and what can we do? The roles of job burnout and vocational skill in hotel internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 32, 100424. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2023.100424>