

مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدم توازن تلاش-پاداش با میانجیگری سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۲/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۶

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۶/۰۱

چکیده

هدف این پژوهش بررسی برازش مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدم توازن تلاش-پاداش و نقش میانجی سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن رسمی و پیمانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در تهران در پاییز ۱۴۰۳ بود. از میان آنان ۳۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارها شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی اسپچافلی و همکاران (۲۰۲۰)، پرسشنامه عدم توازن تلاش-پاداش سیگریست (۲۰۱۳) و پرسشنامه سبک‌های مقابله‌ای فولکمن و لازاروس (۱۹۸۰) بود. تحلیل داده‌ها با آزمون‌های همبستگی پیرسون، بررسی مفروضه‌های مدل‌یابی و شاخص‌های برازش مدل ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-۲۲ و AMOS-۲۴ انجام شد. نتایج نشان داد مدل ساختاری از برازش مناسب برخوردار است ($RMSEA=0.069$, $AGFI=0.870$, $GFI=0.913$, $CFI=0.925$). عدم توازن تلاش-پاداش اثر مستقیم و مثبت معناداری بر فرسودگی شغلی داشت ($p<0.001$, $\beta=0.265$). سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار اثر مستقیم و مثبت بر فرسودگی شغلی داشت ($p<0.001$, $\beta=0.204$) و سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار اثر مستقیم و منفی بر آن نشان داد ($p<0.001$, $\beta=-0.290$). همچنین اثر غیرمستقیم تلاش-پاداش بر فرسودگی شغلی از طریق هر دو سبک مقابله‌ای تأیید شد ($Z=2.84$ و $Z=2.31$). عدم توازن تلاش-پاداش یکی از عوامل کلیدی در فرسودگی شغلی زنان است و سبک‌های مقابله‌ای نقش مهمی در تعدیل این رابطه دارند. تقویت راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌مدار و بهبود نظام پاداش سازمانی می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی زنان مؤثر باشد.

کلیدواژه‌گان: فرسودگی شغلی؛ تلاش-پاداش؛ سبک‌های مقابله‌ای؛ تلاش-پاداش؛ زنان شاغل

سودابه علی محمدی^۱، امید مرادی^{۲*}، محمود گودرزی^۳، انور دست باز^۳

۱. گروه مشاوره، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران

۲. گروه مشاوره خانواده، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران

۳. گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنج، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: omidmoradi@iau.ac.ir

شیوه استناددهی: علی محمدی، سودابه، مرادی، امید، گودرزی، محمود، و دست باز، انور. (۱۴۰۴). مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده با میانجیگری سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل. *روانشناسی سلامت و اختلالات رفتاری*، ۳(۲)، ۱۵-۱.

Causal Model for Predicting Job Burnout Based on Effort–Reward Imbalance with the Mediating Role of Coping Styles in Employed Women

Submit Date: 2025-03-14

Revise Date: 2025-08-13

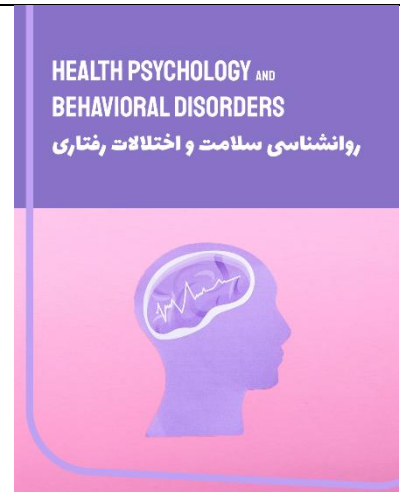
Accept Date: 2025-08-17

Publish Date: 2025-08-23

Abstract

The aim of this study was to examine the fit of a causal model for predicting job burnout based on effort–reward imbalance and the mediating role of coping styles in employed women. This research was applied in purpose and descriptive–correlational in design, utilizing structural equation modeling (SEM). The statistical population included all permanent and contractual female employees of the Central Organization of Islamic Azad University in Tehran in autumn 2024. A total of 320 participants were selected through convenience sampling. The instruments included the Job Burnout Questionnaire by Schaufeli et al. (2020), the Effort–Reward Imbalance Questionnaire by Siegrist (2013), and the Coping Styles Questionnaire by Folkman and Lazarus (1980). Data analysis was conducted using Pearson’s correlation test, model assumption checks, and structural model fit indices in SPSS-22 and AMOS-24 software. The results showed that the structural model had an acceptable fit (CFI = 0.925, GFI = 0.913, AGFI = 0.870, RMSEA = 0.069). Effort–reward imbalance had a direct and significantly positive effect on job burnout ($\beta = 0.265$, $p < .001$). Emotion-focused coping style had a direct and positive effect on job burnout ($\beta = 0.204$, $p < .001$), while problem-focused coping style had a direct and negative effect ($\beta = -0.290$, $p < .001$). Additionally, the indirect effect of effort–reward imbalance on job burnout through both coping styles was confirmed ($Z = 2.31$ and $Z = 2.84$). Effort–reward imbalance is one of the key predictors of job burnout in women, and coping styles play an important moderating role in this relationship. Strengthening problem-focused coping strategies and improving organizational reward systems can help reduce job burnout among employed women.

Keywords: Job burnout; effort–reward imbalance; coping styles; employed women



Sudabeh Alimohamadi¹, Omid Moradi^{2*},
Mohammad Goodarzi², Anvar Dastbaz³

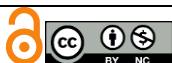
1. Department of Counseling, Sa.C, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

2. Department of Family Counseling, Sa.C, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

3. Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

*Corresponding Author’s Email:
omidmoradi@iau.ac.ir

How to cite: Alimohamadi, S., Moradi, O., Goodarzi, M., & Dastbaz, A. (2025). A Causal Model for Predicting Job Burnout Based on Work–Family Conflict Mediated by Coping Styles in Employed Women. *Health Psychology and Behavioral Disorders*, 3(2), 1-15.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

کار و اشتغال بخش عمده‌ای از زندگی انسان معاصر را تشکیل می‌دهد و سلامت روانی کارکنان به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از بهره‌وری سازمانی و رفاه اجتماعی، همواره مورد توجه محققان و مدیران منابع انسانی بوده است (Goetzl, 2018; Watson & Jones, 2024). یکی از مهم‌ترین تهدیدها در این زمینه پدیده «فرسودگی شغلی» است که سازمان جهانی بهداشت آن را به‌عنوان سندرمی روان‌شناختی ناشی از استرس مزمن در محیط کار تعریف می‌کند و پیامدهای منفی گسترده‌ای بر عملکرد فردی و سازمانی دارد (Quesada-Puga et al., 2020; Schaufeli et al., 2024). فرسودگی شغلی با ابعادی چون خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس ناکارآمدی مشخص می‌شود و می‌تواند به کاهش رضایت شغلی، افزایش تمایل به ترک شغل و افت بهره‌وری منجر گردد (Andela et al., 2016; Spector, 2022). در دهه‌های اخیر توجه ویژه‌ای به شرایط خاص زنان شاغل در مواجهه با استرس‌های شغلی و خانوادگی شده است. زنان علاوه بر نقش‌های حرفه‌ای، بار مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی را نیز بر دوش دارند و همین وضعیت آنان را در معرض توازن تلاش-پاداش و پیامدهای منفی آن از جمله فرسودگی شغلی قرار می‌دهد (Artz et al., 2022; Yuan et al., 2023). توازن تلاش-پاداش نوعی ناسازگاری نقش است که زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی و خانوادگی با یکدیگر همخوانی ندارند و منابع فردی محدود نمی‌تواند پاسخگوی هر دو حوزه باشد (Heras Recuero & Segovia, 2021; Kalani & Arizi, 2017). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که توازن تلاش-پاداش به‌طور مستقیم با سطوح بالاتر استرس و فرسودگی شغلی در زنان مرتبط است (Xing et al., 2023; Yuan et al., 2023). برای تبیین سازوکارهای روان‌شناختی بروز فرسودگی شغلی، مدل «تلاش-پاداش» یکی از چارچوب‌های نظری شناخته‌شده است. این مدل بیان می‌کند زمانی که تلاش‌های فرد در محیط کار با پاداش‌های عادلانه و متناسب پاسخ داده نشود، احساس بی‌عدالتی و فشار روانی ایجاد می‌گردد و در بلندمدت به فرسودگی منجر می‌شود (Siegrist et al., 2013; Siegrist et al., 2004). این مدل فراتر از عوامل محیطی، بر ادراک فرد از تبادیل اجتماعی در کار تأکید دارد و نشان می‌دهد که کمبود پاداش مادی، احترام اجتماعی و فرصت‌های ارتقا چگونه می‌تواند منابع روانی فرد را تحلیل برده و او را مستعد استرس و فرسودگی کند (Alvarado et al., 2021; Chu et al., 2024). مطالعاتی که در جوامع مختلف انجام شده، رابطه مثبت میان عدم توازن تلاش-پاداش و افزایش فرسودگی شغلی را تأیید کرده‌اند (Al Sabei et al., 2023; Aryani et al., 2015). علاوه بر فشارهای ساختاری، تفاوت‌های فردی و سبک‌های مقابله‌ای نقشی تعیین‌کننده در مواجهه با استرس شغلی و خانوادگی دارند (Gardner et al., 2023; Zimmer-Gembeck & Skinner, 2023). بر اساس نظریه استرس و مقابله لازاروس و فولکمن، مقابله به مجموعه‌ای از تلاش‌های شناختی، هیجانی و رفتاری اطلاق می‌شود که فرد برای کاهش فشارهای ادراک‌شده به‌کار می‌گیرد (Biggs et al., 2017; Folkman & Lazarus, 1985, 1988). سبک‌های مقابله‌ای به‌طور کلی به دو دسته اصلی «مسئله‌مدار» و «هیجان‌مدار» تقسیم می‌شوند. در سبک مسئله‌مدار، فرد فعالانه درصدد تغییر شرایط تنش‌زا یا یافتن راه‌حل برمی‌آید، در حالی که در سبک هیجان‌مدار، تمرکز بر کاهش هیجانات منفی و اجتناب از منبع فشار است (Piri et al., 2019; Stanisławski, 2019). شواهد نشان می‌دهد استفاده از راهبردهای مسئله‌مدار می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی را کاهش داده و از بروز فرسودگی جلوگیری کند، در حالی که سبک‌های هیجان‌مدار غالباً با پیامدهای منفی و افزایش خستگی عاطفی مرتبط هستند (Dwarumpudi et al., 2022; Yusof et al., 2022). از دیدگاه نظریه حفاظت از منابع، استرس زمانی شدت می‌گیرد که منابع فرد تهدید، از دست رفته یا بی‌نتیجه سرمایه‌گذاری شوند (Hobfoll & Freedy, 1993). بر این اساس، زنان شاغلی که تلاش زیادی در کار صرف می‌کنند اما پاداش کافی دریافت نمی‌کنند، دچار فرسایش منابع هیجانی و شناختی می‌شوند. اگر این افراد عمدتاً از راهبردهای هیجان‌مدار بهره‌گیرند، منابع باقی‌مانده‌شان نیز در معرض تحلیل قرار می‌گیرد و فرسودگی تشدید می‌شود (Guadalupe & DeShong, 2025; Janosy et al., 2023). در مقابل، استفاده از راهبردهای مسئله‌مدار

و حمایت اجتماعی می‌تواند از این چرخه جلوگیری کرده و منابع روانی را بازسازی کند (Gardner et al., 2023; Zimmer-Gembeck & Skinner, 2023).

در عین حال، پژوهش‌های اخیر به اهمیت زمینه سازمانی در شکل‌گیری فرسودگی و توازن تلاش-پاداش اشاره کرده‌اند. کیفیت رهبری و سبک‌های مدیریتی، به‌ویژه رهبری اصیل و حمایتگر، می‌تواند اثر فشارهای شغلی را کاهش دهد و تعادل تلاش-پاداش را بهبود بخشد (Al Sabei et al., 2023; Watson & Jones, 2024). همچنین مشخص شده است که حمایت اجتماعی در محیط کار و خانواده می‌تواند نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین استرس و فرسودگی داشته باشد (Janosy et al., 2023; Xing et al., 2023). با این حال، در بسیاری از محیط‌های کاری، زنان با دسترسی محدود به حمایت و فرصت‌های برابر مواجه‌اند که فشار روانی مضاعفی ایجاد می‌کند (Artz et al., 2022; Zhang et al., 2023).

در ادبیات پژوهشی، ابعاد روان‌سنجی ابزارهای سنجش تلاش-پاداش و سبک‌های مقابله‌ای نیز بررسی شده است. پرسشنامه عدم توازن تلاش-پاداش توسط زیگریست توسعه یافته و پایایی و روایی مناسبی در مطالعات داخلی و بین‌المللی نشان داده است (Aryani et al., 2015; Siegrist et al., 2013). همچنین پرسشنامه سبک‌های مقابله‌ای فولکمن و لازاروس یکی از ابزارهای معتبر در حوزه مدیریت استرس به شمار می‌رود (Folkman & Lazarus, 1988; Piri et al., 2019). بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌عنوان روش تحلیلی پیشرفته، امکان آزمون همزمان روابط مستقیم و غیرمستقیم بین تلاش-پاداش، سبک‌های مقابله‌ای و فرسودگی را فراهم کرده و می‌تواند تصویری دقیق از سازوکارهای روان‌شناختی درگیر در فرسودگی زنان شاغل ارائه دهد (Durning et al., 2015; Kline, 2016). اگرچه پژوهش‌های متعددی به بررسی روابط بین استرس شغلی، توازن تلاش-پاداش و فرسودگی پرداخته‌اند، اما کمتر مطالعه‌ای به‌طور همزمان مدل علی ترکیبی شامل عدم توازن تلاش-پاداش و سبک‌های مقابله‌ای به‌عنوان مکانیزم‌های میانجی در زنان شاغل پرداخته است (Heras Recuero & Segovia, 2021; Yuan et al., 2023). همچنین شرایط خاص فرهنگی و سازمانی ایران که ممکن است بر ادراک تلاش، پاداش و نحوه مقابله زنان با فشارهای شغلی تأثیر بگذارد، کمتر در پژوهش‌های پیشین لحاظ شده است. از این‌رو بررسی مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر پایه توازن تلاش-پاداش و با توجه به نقش سبک‌های مقابله‌ای می‌تواند خلأ موجود را پر کرده و راهنمایی برای طراحی مداخلات حمایتی و بهبود سیاست‌های منابع انسانی باشد (Spector, 2022; Watson & Jones, 2024). با توجه به پیچیدگی و چندعاملی بودن فرسودگی شغلی و ضرورت حمایت از سلامت روان زنان شاغل، پژوهش حاضر در پی آن است که با تکیه بر چارچوب نظری تلاش-پاداش و مدل‌های مقابله با استرس، مدلی علی برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی ارائه کند.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان زن شاغل به صورت 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 ۱۱ پارامتر) ۲۰ نفر نمونه در نظر گرفته شد (کلین^۱، ۲۰۱۶) و با در نظر گرفتن احتمال ریزش تعداد ۳۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و ابزارهای پژوهش بر روی آنها اجرا گردید. مقیاس اندازه‌گیری فرسودگی^۲: ابزار اندازه‌گیری فرسودگی اِسچافلی^۳ 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

1. Kline, R. B.

2. Burnout Assessment Tool

3. Schaufeli, W. B.

روانی با گویه‌های ۲۴ تا ۲۸ و شکایات روان‌تنی با گویه‌های ۲۹ تا ۳۳ را در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از هرگز = ۱، به ندرت = ۲، گاهی اوقات = ۳، اغلب = ۴ تا همیشه = ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. اسچافلی 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. اسچافلی و همکاران (۲۰۲۰) همبستگی این ابزار را با درگیری شغلی در دامنه‌ای از ۰/۱۵ تا ۰/۴۳ گزارش کردند.

پرسشنامه عدم توازن تلاش - پاداش^۱: پرسشنامه عدم توازن تلاش - پاداش سیگریست (۲۰۱۳) شامل ۱۶ گویه است که ۳ مؤلفه تلاش با گویه‌های ۱ تا ۳، پاداش با گویه‌های ۴ تا ۱۰ و فرائعده با گویه‌های ۱۱ تا ۱۶ را در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، تا اندازه‌ای = ۳، مخالفم = ۲ تا کاملاً مخالفم = ۱ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در مطالعه آریانی و همکاران (۱۳۹۴) نتایج به دست آمده از اعتبارسنجی به دو شیوه همسانی درونی و ثبات زمانی نشان داد که اعتبار پرسشنامه عدم تعادل تلاش - پاداش بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و با استفاده از روش باز آزمایی، ۰/۸۳ است. بررسی‌های مربوط به روایی محتوا، تفکیکی و سازه پرسشنامه عدم تعادل تلاش - پاداش مؤید روایی پرسشنامه مذکور بود. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی همانند فرم اصلی، سه عامل هم بسته ولی مجزای تلاش، پاداش و فرائعده را آشکار کرد.

پرسشنامه سبک‌های مقابله^۲: 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^۳ و همکاران (۱۹۹۵) همبستگی این ابزار را با پرسشنامه سبک‌های مقابله^۴ و پرسشنامه چندوجهی مقابله^۵ را به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۶۸ به عنوان شاخصی از روایی همگرایی ابزار و برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۷۳ تا ۰/۹۴ گزارش کردند. در هنجاریابی ایرانی این ابزار پادیداد و همکاران (۲۰۱۲) بر اساس نتایج حاصل از تحلیل موازی، با حذف ۱۰ گویه، ۷ عامل حفظ شد و برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۶۰ تا ۰/۸۴ گزارش کردند.

برای جمع آوری داده‌ها پس از هماهنگی و کسب مجوز از دانشگاه آزاد اسلامی و آماده سازی 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 حد نصاب 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 مدلیایی

1. Effort-Reward Imbalance Questionnaire

2. Ways of Coping Questionnaire

3. Clark, K. K.

4. Coping Style Inventory

5. Multidimensional Coping Inventory

معادلات ساختاری از جمله نرمال^۱ بودن توزیع داده‌ها که با آماره‌های چولگی^۲، کشیدگی^۳ و فاصله مهلنوبایس^۴ و وجود رابطه خطی^۵ که با استفاده از نمودار پراکندگی واریانس‌های استاندارد شده خطاها^۶ و عدم وجود رابطه همخطی^۷ که با آماره‌های ضریب تحمل^۸ و عامل تورم واریانس^۹ بررسی می‌شوند، برازش مدل ساختاری با استفاده از شاخص‌های برازش، برآورد بیشینه احتمال^{۱۰} و ضرایب رگرسیون بتا^{۱۱} و نرم افزارهای SPSS-22 و AMOS-24 مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۴۱ نفر (۱۲/۸۱ درصد) از شرکت کنندگان 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 شرکت کنندگان، ۴۰/۶۷ و انحراف معیار آن ۹/۰۵ بود. ۱۸۲ نفر (۵۶/۸۸ درصد) از شرکت کنندگان تحصیلات فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر (۳۲/۵۰ درصد) تحصیلات لیسانس و ۳۴ نفر (۱۰/۶۲ درصد) تحصیلات فوق لیسانس 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 شرکت کنندگان 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.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. تلاش	-										
۲. پاداش	۰/۴۰۵**	-									
۳. فرائعده	۰/۳۵۶**	۰/۳۲۷**	-								
۴. هیجان	۰/۳۸۷**	۰/۲۵۵**	۰/۳۶۷**	-							
۵. مسئله مدار	۰/۳۱۸**	۰/۲۰۹**	۰/۳۴۹**	۰/۳۵۲**	-						
۶. خستگی	۰/۳۳۴**	۰/۲۱۸**	۰/۲۷۷**	۰/۳۴۰**	۰/۱۸۹**	-					
۷. فاصله ذهنی	۰/۳۰۸**	۰/۳۷۱**	۰/۶۰۱**	۰/۳۷۸**	۰/۳۸۹**	۰/۵۶۱**	-				

1. normal

2. skewness

3. kurtosis

4. Mahalanobis distance

5. linearity

6. standardized residuals

7. collinearity

8. tolerance coefficient

9. variance inflation factor

10. Maximum Likelihood (ML)

11. Beta

اختلال شناختی	۰/۲۶۶**	۰/۲۹۷**	۰/۵۸۹**	۰/۴۲۲**	-۰/۲۶۳**	۰/۵۳۴**	۰/۴۰۴**	-
اختلال هیجانی	۰/۵۰۵**	۰/۵۰۴**	۰/۲۵۱**	۰/۱۹۰**	-۰/۳۰۰**	۰/۵۸۱**	۰/۴۰۹**	۰/۳۴۵**
شکایات روانی	۰/۵۱۱**	۰/۵۹۱**	۰/۵۳۴**	۰/۳۴۲**	-۰/۳۸۰**	۰/۴۸۹**	۰/۳۲۵**	۰/۳۰۴**
شکایات روان‌تنی	۰/۲۹۷**	۰/۶۰۴**	۰/۴۵۷**	۰/۴۳۰**	-۰/۴۴۵**	۰/۳۱۹**	۰/۳۶۷**	۰/۳۹۰**
								۰/۴۱۷**

*p<0.05; **p<0.01

جدول ۱ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه‌های تلاش-پاداش شامل تلاش، پاداش و فراتعهد و راهبرد هیجان مدار با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی، فاصله ذهنی، اختلال شناختی، اختلال هیجانی، شکایات روانی و شکایات روان‌تنی رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ بود. بین راهبرد مسئله مدار با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی، فاصله ذهنی، اختلال شناختی، اختلال هیجانی، شکایات روانی و شکایات روان‌تنی رابطه منفی و معنادار در سطح ۰/۰۱ بود.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری پژوهش

شاخص‌های برازندگی	مدل اندازه‌گیری اولیه	مدل اندازه‌گیری اصلاح شده	مدل ساختاری	نقطه برش
مجذور کای	۲۰۲/۶۷	۱۵۸/۹۱	۳۱۸/۰۴	-
مجذور کای نرم شده	۳/۲۷	۲/۶۱	۳/۱۲	کمتر از ۳
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۳۹	۰/۹۵۲	۰/۹۱۳	> ۰/۹۰
شاخص نکویی برازش تطبیقی	۰/۹۱۰	۰/۹۲۸	۰/۸۷۰	> ۰/۸۵۰
شاخص نکویی برازش	۰/۹۵۵	۰/۹۶۹	۰/۹۲۵	> ۰/۹۰
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	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 با داده‌های گردآوری شده حمایت می‌کنند ($\chi^2/df=3/27$, $GFI=0/939$, $AGFI=0/910$, $CFI=0/896$, $RMSEA=0/072$), با وجود این ارزیابی شاخص‌های اصلاح نشان داد که با ایجاد کوواریانس بین خطاهای نشانگرها و اصلاح مدل اندازه‌گیری به این شیوه، شاخص‌های برازندگی بهتری حاصل خواهد شد. به همین دلیل مدل اندازه‌گیری اصلاح و در نهایت شاخص‌های برازندگی حاصل شد که نشان داد مدل اندازه‌گیری به صورت مطلوب با داده‌های گردآوری شده برازش قابل قبول دارد ($\chi^2/df=2/61$, $GFI=0/952$, $AGFI=0/928$, $CFI=0/969$, $RMSEA=0/060$). جدول ۲ همچنین نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل از برازش قابل قبول مدل ساختاری با داده‌های گردآوری شده حمایت می‌کنند ($\chi^2/df=3/12$, $GFI=0/913$, $AGFI=0/870$, $CFI=0/925$, $RMSEA=0/069$).

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

مسیر	متغیر پیش بین - متغیر میانجی / ملاک	ضریب رگرسیون غیراستاندارد	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد	مقدار احتمال
مستقیم	تلاش - پاداش - فرسودگی شغلی	۰/۰۹۷	۰/۰۴۹	۰/۲۶۵	۰/۰۰۱
	راهبرد هیجان مدار - فرسودگی شغلی	۰/۰۷۹	۰/۰۴۵	۰/۲۰۴	۰/۰۰۱
	راهبرد مسئله مدار - فرسودگی شغلی	-۰/۱۷۸	۰/۰۶۷	-۰/۲۹۰	۰/۰۰۱
	تلاش - پاداش - راهبرد هیجان مدار	۰/۰۲۲	۰/۰۶۷	۰/۱۸۰	۰/۰۰۱
	تلاش - پاداش - راهبرد مسئله مدار	-۰/۳۴۶	۰/۰۷۹	-۰/۲۹۹	۰/۰۰۱
کل	تلاش - پاداش - فرسودگی شغلی	۰/۱۶۷	۰/۱۵۴	۰/۳۸۹	۰/۰۰۱
غیرمستقیم	تلاش - پاداش - فرسودگی شغلی	۰/۱۵۴	۰/۰۳۱	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱

جدول ۳ نشان می‌دهد که تلاش - پاداش بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد ($\beta=0/265, P=0/001$). راهبرد هیجان مدار بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد ($\beta=0/204, P=0/001$). راهبرد مسئله مدار بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و منفی دارد ($\beta=-0/290, P=0/001$). $\beta=$

در ادامه جهت محاسبه نقش مجزای هر یک از متغیرهای میانجی سبک‌های مقابله‌ای در رابطه بین عدم توازن تلاش - پاداش از آزمون سوبل^۱ استفاده شد. آزمون سوبل برای آزمون معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود.

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

مسیر	آماره Z	مقدار احتمال
تلاش - پاداش - راهبرد هیجان مدار - فرسودگی شغلی	۲/۳۱	۰/۰۲۰
تلاش - پاداش - راهبرد مسئله مدار - فرسودگی شغلی	۲/۸۴	۰/۰۰۴

جدول ۴ نشان می‌دهد تلاش - پاداش بر فرسودگی شغلی با میانجیگری راهبرد هیجان مدار ($Z=2/31, P=0/020$) و راهبرد مسئله مدار اثر دارد ($Z=2/84, P=0/004$) غیرمستقیم و مثبت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس توازن تلاش-پاداش با میانجی‌گری سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل از برازش مطلوبی برخوردار است. نخستین نتیجه مهم آن بود که عدم توازن تلاش-پاداش اثر مستقیم و مثبت بر فرسودگی شغلی دارد؛ به بیان دیگر هرچه کارکنان زن احساس کنند که تلاش آنان در محیط کار با پاداشی متناسب پاسخ داده نمی‌شود، میزان خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس ناکارآمدی افزایش می‌یابد. این نتیجه با نظریه زیگریست همخوانی دارد که بیان می‌کند نابرابری میان میزان کوشش و دریافت پاداش موجب فعال ماندن طولانی مدت سیستم‌های استرس و بروز فرسودگی می‌شود (Siegrist et al., 2013; Siegrist et al., 2004). همچنین نتایج پژوهش‌های بین‌المللی مانند مطالعه آلوارادو نشان می‌دهد عدم تعادل تلاش-پاداش به‌طور معناداری با افزایش فرسودگی در میان کارکنان به‌ویژه زنان در بخش خدمات سلامت ارتباط دارد (Alvarado et al., 2021). یافته‌های مشابهی در پرستاران اورژانس نیز گزارش شده است که سبک رهبری غیرحمایتی و محیط کاری تنش‌زا در کنار کمبود پاداش باعث افزایش فرسودگی آنان می‌شود (Al Sabei et al., 2023).

¹. Sobel test

نتایج همچنین آشکار کرد که سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار رابطه‌ای مستقیم و مثبت با فرسودگی دارد، در حالی که سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار اثر منفی و محافظتی بر فرسودگی نشان می‌دهد. این الگو با چارچوب نظری لازاروس و فولکمن همخوان است که استفاده از راهبردهای اجتنابی و هیجان‌مدار را عامل حفظ و تشدید فشار روانی می‌داند (Biggs et al., 2017; Folkman & Lazarus, 1985, 1988). در پژوهش استانیسلاوسکی نیز نشان داده شده است که راهبردهای ناکارآمد در رویارویی با استرس، منابع روانی فرد را تحلیل می‌برد و موجب فرسودگی عاطفی و شناختی می‌شود (Stanislawski, 2019). در مقابل، شواهد متعددی تأکید کرده‌اند که استفاده از سبک‌های فعال و مسئله‌مدار می‌تواند از طریق بازسازی منابع روانی و افزایش حس کنترل، پیامدهای منفی کار و تعارض نقش‌ها را کاهش دهد (Gardner et al., 2023; Zimmer-Gembeck & Skinner, 2023). مطالعه پیری و همکاران نیز در بافت ایرانی نشان داد که سبک مقابله‌ای کارآمد نقش میانجی در کاهش استرس‌های روانی و پیشگیری از پیامدهای آسیب‌زا مانند اعتیاد به اینترنت دارد که این یافته قابل تعمیم به فشارهای شغلی نیز هست (Piri et al., 2019).

در تبیین این نتایج می‌توان به نظریه حفاظت از منابع اشاره کرد که استرس را ناشی از تهدید یا از دست دادن منابع روانی می‌داند (Hobfoll & Freedy, 1993). در شرایطی که زنان شاغل تلاش بالایی را صرف کار می‌کنند اما پاداش مادی و روانی کافی دریافت نمی‌کنند، منابع روانی آنان کاهش می‌یابد. اگر در این وضعیت فرد به‌جای تمرکز بر حل مسئله و بازسازی منابع، از راهبردهای هیجان‌مدار بهره گیرد، تحلیل منابع تشدید و فرسودگی تسریع می‌شود (Guadalupe & DeShong, 2025). همچنین یافته‌های اخیر نشان داده‌اند که حمایت اجتماعی و رهبری اصیل می‌تواند با فراهم کردن احساس عدالت و امنیت، اثر نامطلوب توازن تلاش-پاداش بر فرسودگی را کاهش دهد (Al Sabei et al., 2023; Janosy et al., 2023; Watson & Jones, 2024). اما در بافت‌های سازمانی که زنان با تبعیض و محدودیت ارتقا مواجه‌اند، چنین حمایت‌هایی ضعیف است و زمینه برای استرس و فرسودگی فراهم‌تر می‌شود (Artz et al., 2022; Zhang et al., 2023). نتیجه دیگر پژوهش، معناداری اثر غیرمستقیم تلاش-پاداش بر فرسودگی از طریق سبک‌های مقابله‌ای بود. این یافته نشان می‌دهد که نحوه واکنش زنان به فشارهای محیط کار و تعارض نقش می‌تواند شدت اثر ناکامی در پاداش‌گیری را بر خستگی روانی و کاهش انگیزه تغییر دهد. اگرچه تلاش زیاد و پاداش ناکافی عاملی قدرتمند در استرس شغلی است (Chu et al., 2024; Quesada-Puga et al., 2024)، اما انتخاب شیوه‌های مقابله فعال می‌تواند بخشی از این فشار را تعدیل کند. این موضوع در مطالعه کالانی و عریضی نیز تأیید شد که سبک‌های مقابله‌ای کارآمد ارتباط منفی با توازن تلاش-پاداش و پیامدهای آن داشت (Kalani & Arizi, 2017). در سطح جهانی نیز مرور نظام‌مند گوآدالوپ و دشونگ نشان داد ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای پیش‌بینی‌کننده مهمی برای واکنش‌های روانی به فشار کاری هستند و می‌توانند آسیب‌پذیری نسبت به فرسودگی را کاهش دهند (Guadalupe & DeShong, 2025).

همچنین از منظر منابع انسانی، یافته‌ها تأکید می‌کنند که طراحی نظام‌های پاداش عادلانه و حمایت‌گرانه در سازمان‌هایی که زنان سهم قابل توجهی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، ضروری است (Spector, 2022; Watson & Jones, 2024). کارکنانی که احساس می‌کنند تلاش‌هایشان دیده می‌شود و پاداش مناسب می‌گیرند، کمتر در معرض استرس و خستگی هستند و رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (Goetzl, 2018; Quesada-Puga et al., 2024). این نتایج همسو با پژوهش ژانوسی است که حمایت اجتماعی و انسجام تیمی را عامل محافظتی در برابر فرسودگی شغلی می‌داند (Janosy et al., 2023).

افزون بر این، یافته‌های حاضر اهمیت توجه به ویژگی‌های جنسیتی را نیز برجسته می‌کند. پژوهش آرتز و همکاران نشان داد فشار نقش‌های جنسیتی و محدودیت فرصت‌های شغلی برای زنان می‌تواند بر ادراک نابرابری پاداش و تلاش بیفزاید و آن‌ها را در معرض فرسودگی شدیدتر قرار دهد (Artz et al., 2022). یافته‌های یوان و همکاران نیز نشان می‌دهد در زنان پرستار، توازن تلاش-پاداش و اضطراب شغلی رابطه قوی با فرسودگی دارد و واسطه‌گری متغیرهای روان‌شناختی همچون مقابله ناکارآمد این اثر را تشدید می‌کند (Yuan et al., 2023).

از نظر روش‌شناختی، استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری برای آزمون مدل پیشنهادی این پژوهش، مزیت مهمی بود که امکان بررسی همزمان اثرات مستقیم و غیرمستقیم و ارزیابی شاخص‌های برازندگی مدل را فراهم آورد (Durning et al., 2015; Kline, 2016). این رویکرد تحلیلی کمک می‌کند تصویری یکپارچه از روابط پیچیده بین فشار شغلی، تعارض نقش و راهبردهای مقابله‌ای به‌دست آید و زمینه برای طراحی مداخلات دقیق‌تر فراهم شود.

در مجموع می‌توان گفت یافته‌های این مطالعه نه تنها با چارچوب‌های نظری پرکاربرد مانند مدل تلاش-پاداش و نظریه حفاظت از منابع همخوان است، بلکه با نتایج مطالعات بین‌المللی و داخلی درباره اهمیت سبک‌های مقابله‌ای و حمایت سازمانی در کاهش فرسودگی زنان شاغل نیز هم‌راستاست (Hobfoll & Freedy, 1993; Kalani & Arizi, 2017; Piri et al., 2019; Siegrist et al., 2004). این نتایج از اهمیت طراحی سیاست‌های منابع انسانی حساس به جنسیت، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای سازگاران و بازنگری در نظام‌های پاداش سازمانی برای پیشگیری از فرسودگی خبر می‌دهد.

این پژوهش با وجود ارزش‌های علمی و کاربردی خود، دارای محدودیت‌هایی است. نخست، جامعه آماری محدود به زنان شاغل در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد در تهران بود؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی، مناطق جغرافیایی و فرهنگ‌های سازمانی نیازمند احتیاط است. دوم، متغیرهای فردی مانند ویژگی‌های شخصیتی، نوع قرارداد کاری، وضعیت اقتصادی و شبکه‌های حمایتی شخصی کنترل نشدند که می‌تواند بر ادراک تلاش-پاداش و نحوه مقابله اثرگذار باشد. سوم، روش گردآوری داده‌ها به‌صورت خودگزارشی بود که احتمال سوگیری پاسخ‌دهی و مطلوبیت اجتماعی را افزایش می‌دهد. همچنین پژوهش از نوع مقطعی است و روابط علی را تنها در چارچوب مدل نظری می‌سنجد و نمی‌تواند قطعیت زمانی در روابط بین متغیرها را تضمین کند.

پژوهش‌های آینده می‌توانند با نمونه‌های متنوع‌تر شامل زنان در بخش‌های صنعتی، خدماتی و دولتی و همچنین مقایسه با مردان، نقش جنسیت را عمیق‌تر بررسی کنند. استفاده از طرح‌های طولی یا چندمرحله‌ای می‌تواند پویایی روابط تلاش-پاداش، توازن تلاش-پاداش و سبک‌های مقابله‌ای را در طول زمان روشن کند. پیشنهاد می‌شود متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر دیگر مانند حمایت اجتماعی خارج از محیط کار، تاب‌آوری، و رضایت زناشویی نیز در مدل‌های آینده گنجانده شود. به‌کارگیری روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق می‌تواند ابعاد تجربی و زمینه‌ای فرسودگی در زنان شاغل را آشکار سازد و به غنای نظری و کاربردی نتایج کمک کند.

سازمان‌ها می‌توانند بر اساس نتایج این مطالعه اقداماتی عملی برای کاهش فرسودگی شغلی زنان طراحی کنند. بازنگری و شفاف‌سازی نظام پاداش و قدردانی از تلاش‌های کارکنان، ایجاد محیط حمایتی از طریق رهبری اصیل و توسعه برنامه‌های توانمندسازی مقابله‌ای می‌تواند فشار نقش‌های چندگانه را کاهش دهد. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های مقابله مسئله‌مدار، ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر عدالت و احترام، و فراهم کردن تسهیلاتی برای تعادل کار-خانواده مانند انعطاف‌پذیری زمانی یا حمایت از والدین شاغل می‌تواند کارآمد باشد. توجه به سیاست‌های منابع انسانی حساس به جنسیت و فراهم کردن مسیرهای ارتقای شغلی برابر نیز نقش مهمی در کاهش احساس بی‌عدالتی و جلوگیری از فرسودگی ایفا می‌کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافع وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از تمامی شرکت‌کنندگان که در اجرای پژوهش حاضر کمک نمودند نهایت قدردانی و سپاس را دارند.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

چکیده گسترده

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Job burnout has emerged as a major occupational health challenge worldwide, influencing both employee well-being and organizational sustainability (Goetzel, 2018; Watson & Jones, 2024). The World Health Organization recognizes burnout as a psychological syndrome resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed (Quesada-Puga et al., 2024; Schaufeli et al., 2020). Burnout typically manifests in emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, leading to decreased job satisfaction, higher turnover, and adverse health outcomes (Andela et al., 2016; Spector, 2022). Women are particularly vulnerable to burnout due to the dual demands of professional responsibilities and family roles (Artz et al., 2022; Yuan et al., 2023). Work–family conflict, defined as the incompatibility of role expectations across work and family domains, is strongly associated with stress and psychological strain (Heras Recuero & Segovia, 2021; Kalani & Arizi, 2017). Studies have consistently reported that women experiencing high levels of work–family conflict display greater emotional fatigue, lower engagement, and stronger intentions to quit their jobs (Xing et al., 2023; Yuan et al., 2023).

To understand the mechanisms linking workplace stressors to burnout, the Effort–Reward Imbalance (ERI) model provides a robust theoretical framework. According to this model, when employees perceive that their efforts at work are not matched by adequate rewards such as pay, esteem, or promotion opportunities, stress responses intensify and burnout becomes more likely (Siegrist et al., 2013; Siegrist et al., 2004). International evidence supports the predictive power of ERI for burnout among healthcare professionals and service workers (Al Sabei et al., 2023; Alvarado et al., 2021).

Coping strategies—defined as the cognitive, emotional, and behavioral efforts to manage stressful demands—play a critical mediating role in these relationships (Biggs et al., 2017; Folkman & Lazarus, 1985, 1988). Coping is typically categorized into problem-focused strategies aimed at altering the stressor and emotion-focused strategies aimed at regulating emotional distress (Piri et al., 2019; Stanisławski, 2019). Evidence suggests that adaptive, problem-focused coping mitigates the negative impact of job stress, while emotion-

focused coping often exacerbates burnout by depleting psychological resources (Dwarumpudi et al., 2022; Yusof et al., 2022). From the perspective of the Conservation of Resources theory, individuals experience stress when their resources are threatened or lost, and maladaptive coping accelerates this depletion (Guadalupe & DeShong, 2025; Hobfoll & Freedy, 1993).

Organizational context also influences how employees experience and cope with stress. Supportive leadership and fair reward systems can reduce the strain of work–family imbalance and help sustain employee motivation (Janosy et al., 2023; Watson & Jones, 2024). However, in many workplace cultures, especially for women, barriers such as limited advancement and recognition exacerbate perceived effort–reward imbalances and make effective coping more difficult (Artz et al., 2022; Zhang et al., 2023).

Despite a growing body of research on work stress and burnout, few studies have simultaneously examined the interplay between effort–reward imbalance, work–family conflict, and coping styles in a comprehensive causal model, particularly among employed women in non-Western contexts. Considering the cultural and organizational factors that may influence these dynamics, the present study aimed to test a structural model of job burnout prediction based on work–family conflict and effort–reward imbalance, mediated by coping styles among female employees.

Methods and Materials

This applied, descriptive–correlational study employed structural equation modeling to examine direct and indirect pathways linking work–family conflict, effort–reward imbalance, and coping styles to job burnout among female employees. The statistical population included all permanent and contractual female staff working at the Central Organization of Islamic Azad University in Tehran during autumn 2024. Based on recommended sample size criteria for structural equation modeling, 320 participants were recruited through convenience sampling.

Data were collected using three standardized instruments: the Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020) to measure emotional exhaustion, mental distancing, cognitive and emotional impairment, and psychosomatic complaints; the Effort–Reward Imbalance Questionnaire (Siegrist, 2013) to assess perceived imbalance between job demands and rewards; and the Ways of Coping Questionnaire (Folkman & Lazarus, 1988) to identify emotion-focused and problem-focused coping styles.

Data analysis involved descriptive statistics, Pearson correlation, and structural equation modeling using SPSS-22 and AMOS-24. Model fit was evaluated with indices including χ^2/df , CFI, GFI, AGFI, and RMSEA. Indirect effects were tested using the Sobel test to confirm the mediating role of coping strategies.

Findings

The participants ranged in age from 25 to 45 years, with a mean age of approximately 40.7 years. Most respondents were married and had at least one child, and educational attainment varied from associate to postgraduate degrees.

Preliminary analyses showed significant positive correlations between effort–reward imbalance and all burnout components, including emotional exhaustion, mental distancing, cognitive impairment, and psychosomatic complaints. In contrast, problem-focused coping correlated negatively with burnout dimensions, while emotion-focused coping correlated positively.

The measurement model demonstrated satisfactory fit after minor modifications ($\chi^2/df=2.61$, CFI=0.969, GFI=0.952, AGFI=0.928, RMSEA=0.060). The final structural model also exhibited acceptable fit ($\chi^2/df=3.12$, CFI=0.925, GFI=0.913, AGFI=0.870, RMSEA=0.069).

Path analysis indicated that effort–reward imbalance had a significant direct positive effect on job burnout ($\beta=0.265$, $p<0.001$). Emotion-focused coping was also a significant positive predictor ($\beta=0.204$, $p<0.001$), while problem-focused coping exerted a significant negative effect on burnout ($\beta=-0.290$, $p<0.001$).

Indirect effects analysis showed that effort–reward imbalance influenced burnout through both coping styles. Specifically, the imbalance increased the use of emotion-focused coping, which in turn heightened burnout ($Z=2.31$, $p=0.020$). Conversely, it reduced problem-focused coping, indirectly contributing to higher burnout ($Z=2.84$, $p=0.004$).

Discussion and Conclusion

This study confirms that the effort–reward imbalance model is a powerful predictor of burnout among female employees, aligning with evidence that perceived unfairness in the balance of work demands and rewards triggers sustained physiological and psychological stress responses (Alvarado et al., 2021; Siegrist et al., 2004). Women who exert high levels of effort but feel undervalued are more prone to emotional exhaustion and detachment, a trend previously observed in nursing and healthcare professions (Al Sabei et al., 2023; Quesada-Puga et al., 2024).

The findings also underscore the critical mediating role of coping strategies. Consistent with Lazarus and Folkman’s transactional stress theory, emotion-focused coping—such as avoidance or venting—was linked to greater burnout risk (Biggs et al., 2017; Folkman & Lazarus, 1985). Meanwhile, problem-focused coping acted as a protective factor, reducing the psychological impact of work stress. These results support prior research showing that adaptive coping replenishes resources and enhances personal control, buffering against chronic stress (Gardner et al., 2023; Piri et al., 2019; Stanisławski, 2019).

From a conservation of resources perspective, women who invest heavily in their jobs without equitable reward experience a net loss of psychological capital (Guadalupe & DeShong, 2025; Hobfoll & Freedy, 1993). If coping is predominantly emotion-focused, this depletion accelerates and burnout intensifies. In contrast, problem-focused strategies may interrupt this cycle by facilitating resource recovery and fostering resilience. Organizational dynamics play an important moderating role. Supportive leadership and equitable reward systems have been found to reduce the detrimental effects of work–family conflict and imbalance (Janosy et al., 2023; Watson & Jones, 2024). However, many women continue to face gender-related inequities in recognition and career advancement, compounding feelings of unfairness and vulnerability (Artz et al., 2022; Zhang et al., 2023). Addressing these systemic issues is essential for sustainable workforce well-being.

This research contributes to the understanding of how personal and organizational factors interact to shape burnout risk. By integrating the ERI model with coping theory, it offers a comprehensive explanation for why some women adapt better to demanding work and family roles while others experience profound strain. These insights have practical implications: organizations should promote fair reward structures, invest in leadership development to create psychologically supportive climates, and offer training that enhances employees’ problem-focused coping skills.

In conclusion, job burnout among female employees is a multifactorial phenomenon driven by structural inequalities in work reward systems, compounded by work–family conflict and influenced by individual coping styles. Interventions that simultaneously address organizational fairness and individual coping capacity hold promise for reducing burnout and improving women’s occupational health.

فهرست منابع

References

- Al Sabei, S., AbuAlRub, R., Al Yahyaei, A., Al-Rawajfah, O. M., Labrague, L. J., Burney, I. A., & Al-Maqbali, M. (2023). The influence of nurse managers' authentic leadership style and work environment characteristics on job burnout among emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 70, 101321. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101321>
- 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>
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household*, 20(2), 447-470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Aryani, E., Khaleqkhan, A., Jafari, E., & Moghaddamzadeh, A. (2015). Examining the psychometric characteristics of the effort-reward imbalance questionnaire among teachers. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 5(11), 9-29. <https://www.sid.ir/paper/255239/en>
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 351-364). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>
- Chu, B., Marwaha, K., Sanvictores, T., Awosika, A. O., & Ayers, D. (2024). *Physiology, Stress Reaction*. StatPearls Publishing. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK541120/>
- Durning, S. J., Dong, T., Artino, A. R., van der Vleuten, C., Holmboe, E., & Schuwirth, L. (2015). Dual processing theory and experts' reasoning: exploring thinking on national multiple-choice questions. *Perspectives on Medical Education*, 4(4), 168-175. <https://doi.org/10.1007/S40037-015-0196-6>
- Dwarumpudi, A., Mshana, G., Aloyce, D., Peter, E., McHome, Z., Malibwa, D., Kapiga, S., & Stöckl, H. (2022). 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>
- 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(1), 150-170. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). *Ways of Coping Questionnaire: Research Edition*. Consulting Psychologists Press. <https://doi.org/10.1037/t06501-000>
- Gardner, A. A., Zimmer-Gembeck, M. J., & Skinner, E. A. (2023). Coping skills. In B. Halpern-Felsher & E. First (Eds.), *Encyclopedia of Child and Adolescent Health* (pp. 257-267). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818872-9.00029-7>
- Goetzel, R. (2018). Review of Promoting Worker Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), pe681. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001457>
- Guadalupe, C., & DeShong, H. L. (2025). Personality and coping: A systematic review of recent literature. *Personality and individual differences*, 239, 113119. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113119>
- 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>
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-133). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-9>
- 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/10.1016/j.ijporl.2023.111602>
- Kalani, S. D., & Arizi, H. R. (2017). Coping styles with occupational stress and work-family conflict. *Strategic Studies in Oil and Energy Industry (Human Resource Management in the Oil Industry)*, 9(33), 133-155. https://iieshrm.ir/browse.php?a_id=214&slc_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2015-56948-000>
- Piri, Z., Amiri Majd, M., Bazazian, S., & Ghamari, M. (2019). The mediating role of coping strategies in the difficult relationship between emotional regulation and internet addiction. *Knowledge Horizon*, 26(1), 43-52. <https://doi.org/10.32598/hms.26.1.3108>
- 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/10.1016/j.iccn.2024.103660>
- 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>
- Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2013). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Düsseldorf University, Germany*. https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf

- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616-1>
- 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.2019.00694>
- Watson, D. L., & Jones, A. (2024). Chapter 18 - Human resources. In D. L. Watson, A. Jones, & E. Second (Eds.), *A Blueprint for Implementing Best Practice Procedures in a Digital Forensic Laboratory* (pp. 909-973). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819479-9.00007-1>
- 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/10.1016/j.jhlste.2023.100424>
- Yuan, L., Li, Y., Yan, H., Xiao, C., Liu, D., Liu, X., Guan, Y., & Yu, B. (2023). Effects of work-family conflict and anxiety in the relationship between work-related stress and job burnout in Chinese female nurses: A chained mediation modeling analysis. *Journal of affective disorders*, 324, 309-316. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.12.112>
- Yusof, M. M., Azman, A., Singh, P. S. J., & Yahaya, M. (2022). A Qualitative Analysis of the Coping Strategies of Female Victimization after Separation. *Journal of Human Rights and Social Work*, 7(1), 84-90. <https://doi.org/10.1007/s41134-021-00199-5>
- Zhang, Y., Kuang, D., Zhang, B., Liu, Y., Ren, J., Chen, L., Ning, L., Xie, X., & Han, J. (2023). Association between hopelessness and job burnout among Chinese nurses during the COVID-19 epidemic: The mediating role of career calling and the moderating role of social isolation. *Heliyon*, 9(6), e16898. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16898>
- Zimmer-Gembeck, M. J., & Skinner, E. A. (2023). Coping with stress: person-environment transactions, diversity, and development. In H. S. Friedman, C. H. Markey, & E. Third (Eds.), *Encyclopedia of mental health* (pp. 480-489). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91497-0.00125-9>