

The Modeling of Occupational Burnout Based on Marital Conflict Mediated by Psychological Distress Among Oil Terminals Personnel in Kharg Island

Leila Gharibi*

MSc. in Clinical Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

Naser Amini

Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

Extended Abstract

Introduction

Burnout is a syndrome of resulting from chronic job-related stress that impacts overall health (Nouraei Nejad, 2024). Emotional exhaustion, depersonalization, and personal dysfunction are the three subscales of occupational burnout, resulting from work-related stress (Maslach et al., 2001). This syndrome leads to negative consequences such as absenteeism, physical health issues (e.g., cardiovascular problems), and mental health challenges (e.g., insomnia), which restrict occupational performance and personal efficiency among employees (Dike et al., 2021). Marital conflicts have significant negative impacts on mental health, family well-being, and physical health (Khazaei et al., 2023; Kakolian et al., 2023). According to the

* Corresponding Author: gharibianleila@gmail.com



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

DOI: <https://doi.org/10.22034/rip.2025.497649.1078>

Received: 03 Jan 2025 **Revised:** 24 Jan 2025 **Accepted:** 26 Jan 2025 **Published online:** 29 Jan 2025

systemic approach, marital conflicts contribute to mental unrest and disrupt the family system, which can ultimately lead to occupational burnout by negatively affecting the performance of family members (Naseri et al., 2023). Marital conflicts significantly affect maternal stress levels and parenting behaviors, with stress serving as a mediator between these variables. Furthermore, there is a significant negative relationship between marital conflicts and parenting approaches (Lee et al., 2024), highlighting the importance of addressing marital issues within the family system. To this end, Arghavan et al. (2022) demonstrated that neglecting occupational burnout among employees adversely affects the quality of family life. Moreover, there is an indirect relationship between marital satisfaction and occupational burnout (Lee et al., 2024). A balanced work-life structure and a healthy marital relationship enhance the positive effects of partners' characteristics on employees' job satisfaction (Tran, 2023).

Psychological distress is a state of emotional suffering characterized by depressive symptoms such as sadness, hopelessness, and loss of interest, as well as anxiety-related symptoms including tension and restlessness (Ali Moradi et al., 2021). According to the DSM-5, psychological distress encompasses a broad range of symptoms, including anxiety, depression, functional impairment, maladaptive personality traits, and behavioral problems, all of which negatively affect life satisfaction and well-being, even under normal circumstances (Belay et al., 2021; Lathabhavan & Sudevan, 2022). Research indicates a negative relationship between psychological distress and job satisfaction, alongside a positive association with emotional exhaustion and depersonalization. Moreover, occupational burnout has been identified as a mediating mechanism linking job satisfaction to psychological distress (Ren et al., 2023).

A substantial body of research has demonstrated significant associations between perceived work-related stress and psychological distress (Wang & Wang, 2019). Long working hours have also been shown to contribute to depression through the mediating role of occupational burnout, while family and organizational support mitigate the negative effects of burnout on depressive symptoms (Yin et al., 2023). In addition, stress is significantly associated with occupational burnout (Lu et al., 2024). Occupational burnout further mediates the relationships between work–family conflict and anxiety, as well as between work–family conflict and depression (Huang et al., 2024). Psychological distress has also been found to partially mediate the relationship between occupational burnout and turnover intention (Baquero, 2023). Job dissatisfaction, loneliness, and work–family conflict are among the primary risk factors associated with elevated levels of psychological distress (Yucel & Fan, 2023; Zhao et al., 2022; Haghparast Nasrabadi et al., 2021).

Beyond occupational factors, marital functioning plays a critical role in mental health. Frequent marital conflicts are associated with depressed mood (Wilson & Marini, 2023; Asadzadeh et al., 2022), while higher marital quality is linked to lower anxiety levels (Postler et al., 2022). Poor marital adjustment and ineffective interpersonal communication styles have also been identified as key predictors of psychological distress among married individuals (Shaud & Asad, 2020).

Despite extensive research on psychological distress and burnout, limited attention has been paid to high-stress occupations such as the oil industry. Employees in such settings experience intense work pressure, long working hours, and prolonged separation from their families, which

increase psychological distress and work–family conflict (Sankar, 2024). Moreover, findings regarding the relationship between marital conflict and occupational burnout remain inconsistent, suggesting the presence of mediating mechanisms (Kulik & Ramon, 2022; Chung et al., 2023; Sadiq, 2022). Therefore, the present study aims to examine whether psychological distress mediates the relationship between marital conflict and occupational burnout

Method

This descriptive–correlational study was conducted using structural equation modeling (SEM) to examine the proposed relationships among study variables. The study population consisted of all personnel working at the Kharg Island oil terminal in 2024. Given that a minimum sample size of 200 is recommended for structural equation modeling, 204 participants were recruited through convenience sampling and completed an online survey. Data analysis was performed using SPSS and AMOS (version 24). The mediating effects were tested using the bootstrapping method, and model adequacy was evaluated based on standard fit indices. An alpha level of .05 was applied for all statistical analyses. The online questionnaires were distributed through the public relations department of the Iranian Oil Terminal Company. Participants were informed about the confidentiality of their responses and provided informed consent prior to participation. Participation was voluntary, and respondents were free to complete the questionnaires at their discretion. Data were collected using the the Marital Conflict Questionnaire (MCQ), the Depression, Anxiety, and Stress Scales (DASS-21), and the Maslach Burnout Inventory (MBI).

Results

Prior to statistical analysis, data screening revealed no missing values or univariate outliers. Descriptive indices and correlation matrices demonstrated significant positive associations between marital conflict, psychological distress dimensions (depression, anxiety, and stress), and job burnout ($P < 0.01$). Depression showed the strongest correlation with burnout, while anxiety exhibited the weakest. Assumptions for structural equation modeling were met: skewness and kurtosis indices were within ± 2 , the Durbin–Watson statistic (2.08) confirmed independence of errors, and tolerance values (0.46–0.85) indicated no multicollinearity. The model estimation using maximum likelihood revealed good fit indices ($\chi^2 = 8.20$, $\chi^2/df = 2.05$, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, CFI = 0.99, RMSEA = 0.07).

Bootstrap analysis showed that marital conflict had a significant direct effect on psychological distress ($\beta = 0.40$, $P < 0.001$), and psychological distress had a significant direct effect on job burnout ($\beta = .71$, $P < 0.001$). However, the direct effect of marital conflict on job burnout was nonsignificant ($\beta = 0.03$, $P > 0.05$). Indirect effects confirmed that psychological distress mediated the relationship between marital conflict and job burnout ($\beta = 0.32$, $P < 0.001$).

Discussion and Conclusion

This study aimed to examine the mediating role of psychological distress in the relationship between marital conflict and job burnout among employees of oil terminals on Kharg Island. The findings revealed that marital conflict did not exert a significant direct effect on job burnout, a

result consistent with studies by Chung et al. (2023) and Sadiq (2022), but inconsistent with Sousa & Ferro (2025) and Meena et al. (2023). While Sousa & Ferro (2025) emphasized the indirect impact of work–family conflict on burnout, Meena et al. (2023) reported a direct association between marital conflict and burnout. These results suggest that marital conflict undermines relationship quality but does not necessarily translate directly into occupational exhaustion; rather, the absence of conflict resolution strategies and resilience may facilitate burnout, as highlighted by Huaman et al. (2023).

Additional findings indicated that marital conflict had a significant direct effect on psychological distress. This aligns with Naeem et al. (2021), Zhao et al. (2022), and Yucel & Fan (2023), but contrasts with Shaud & Asad (2020), who argued that early marriage moderates this relationship. In the present study, marital discord was shown to foster dissatisfaction, erode trust, and trigger defensive attitudes, ultimately leading to depression, anxiety, and stress. These outcomes are consistent with family systems theory, which posits that dysfunction in one subsystem (e.g., marital relations) destabilizes the broader family system and increases psychological strain .

The study further demonstrated that psychological distress had a significant direct effect on job burnout, consistent with Adanaqué-Bravo et al. (2023) and Wang & Wang (2019). High levels of depression, anxiety, and stress were found to reduce emotional energy, impair concentration, and diminish motivation, thereby lowering workplace productivity. These findings correspond with Maslach’s burnout model, in which psychological distress intensifies emotional exhaustion and undermines personal accomplishment. Moreover, the Job Demands–Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001) explains how psychological distress functions as a job demand, depleting individual resources such as energy and resilience, and ultimately leading to burnout.

Overall, the results confirmed that psychological distress mediates the relationship between marital conflict and job burnout. Marital discord generates negative emotional states that spill over into the workplace, reducing motivation, productivity, and engagement, and creating a vicious cycle that affects both occupational performance and interpersonal functioning. Given that the majority of participants were male, the generalizability of findings to female populations is limited. Future research should ensure gender balance in sampling.

From a practical perspective, it is recommended that organizations implement training programs on burnout prevention, life skills, and marital conflict resolution to enhance employees’ awareness and foster work–life balance. Managers should also refer employees experiencing family difficulties to professional counselors and psychologists to mitigate adverse outcomes. Furthermore, workshops on communication skills and marital conflict management may reduce interpersonal discord, thereby improving psychological well-being and occupational performance.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: In order to maintain the ethical principles of research, after obtaining consent to participate in the present study, participants were assured that their private

information would be kept private and that the results would be presented without mentioning the individuals' personal information.

Funding: This research is a personal study without financial support.

Authors' contribution: All authors participated in the design, implementation, and writing of all parts of the research.

Conflict of interest: The authors declare no conflicts of interest.

Acknowledgements: We would like to thank and acknowledge the employees of Kharg Oil Terminals Company who participated in this research.

Keywords: marital conflict, occupational burnout, psychological distress.

Citation: Gharibi, L., & Amini, N. (2025). The Modeling of Occupational Burnout Based on Marital Conflict Mediated by Psychological Distress Among Oil Terminals Personnel in Kharg Island. *Recent Innovations in Psychology*, 2(4), 74-90. <https://doi.org/10.22034/rip.2025.497649.1078>.

مدل‌یابی فرسودگی شغلی بر اساس تعارضات زناشویی با نقش میانجی پریشانی روان‌شناختی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ

کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

لیلا غریبی * ID

استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

ناصر امینی ID

چکیده

مطالعه حاضر با هدف مدل‌یابی فرسودگی شغلی بر اساس تعارضات زناشویی با نقش میانجی پریشانی روان‌شناختی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ انجام شد. در یک طرح همبستگی تعداد ۲۰۴ نفر از کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ در سال ۱۴۰۳ به روش در دسترس انتخاب شدند و به صورت الکترونیکی پرسش‌نامه تعارضات زناشویی (MCQ)، مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (DASS-21) و سیاهه فرسودگی مسلش (MBI) را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که اثر مستقیم تعارضات زناشویی بر پریشانی روان‌شناختی و اثر مستقیم پریشانی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی معنادار است ($P < 0/05$). اما اثر مستقیم تعارضات زناشویی بر فرسودگی شغلی معنادار نبود ($P > 0/05$). همچنین، پریشانی روان‌شناختی در رابطه تعارضات زناشویی و فرسودگی شغلی نقش میانجی داشت. می‌توان نتیجه گرفت که تعارضات زناشویی به سبب تأثیری که بر پریشانی روان‌شناختی دارد، منجر به افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ می‌شود. بر این اساس اجرای مداخلات روان‌شناختی با هدف کاهش تعارضات زناشویی و بهبود مشکلات روان‌شناختی برای کارکنان پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: پریشانی روان‌شناختی، تعارضات زناشویی، فرسودگی شغلی

استناد: غریبی، لیلا، و امینی، ناصر. (۱۴۰۴). مدل‌یابی فرسودگی شغلی بر اساس تعارضات زناشویی با نقش میانجی

پریشانی روان‌شناختی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ. نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی، ۲(۴)، ۷۴-۹۰.

<https://doi.org/10.22034/rip.2025.497649.1078>

مقدمه

فرسودگی شغلی^۱ سندرم واکنش به استرس مزمن مرتبط با شغل است که بر سلامت کلی تأثیر می‌گذارد (نورایی‌نژاد، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی شامل سه خرده‌مقیاس خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و احساس ناکارآمدی است که ناشی از استرس کاری است (مسلش و همکاران، ۲۰۰۱). خستگی هیجانی به معنای تخلیه منابع هیجانی فرد به نحوی است که دیگر نتواند نسبت به دیگران هیجان یا عاطفه‌ای را ابراز کند. شخصیت‌زدایی، یعنی رفتارهای منفی و مغرضانه نسبت به کسانی که فرد با آنها کار می‌کند و ناکارآمدی، کاهش احساس شایستگی و نوعی ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار است (جین و همکاران، ۲۰۲۴؛ ساندرام و کوسومارواران، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی، کارایی شغلی و موفقیت‌های شخصی کارکنان را محدود می‌کند و زمینه ساز پیامدهای نامطلوبی همچون غیبت از کار، مشکلات جسمانی مانند مسائل قلبی و عروقی و مشکلات روحی مانند بی‌خوابی می‌گردد (دایک و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر چالش‌های مرتبط با شغل، مسائل متعددی همانند تعارضات کار و خانواده بر فرسودگی شغلی اثر دارند (کرامتی، ۱۴۰۲). به نظر می‌رسد استرس ناشی از تعارض کار و خانواده و پیامدهای مرتبط با آن، بر فرسودگی شغلی و به همین نسبت بر تمایل به ترک شغل تأثیر می‌گذارد (بودی الفیه و همکاران، ۲۰۲۴). یکی از پیامدهای تعارض کار و خانواده، تعارضات زناشویی^۲ است (شبانی و همکاران، ۲۰۱۹). تعارضات زناشویی، اثرات مخربی بر سلامت روانی، جسمانی اعضای خانواده دارد. تعارضات زناشویی به عدم تفاهم، نارضایتی جنسی، کمبود ارتباط و یا رفتارهای سوءاستفاده جویانه کلامی یا فیزیکی اشاره دارد و می‌تواند باعث تهدید، بدرفتاری کلامی و فیزیکی و پرخاشگری گردد (خزائی و همکاران، ۱۴۰۲؛ کاکلیان و همکاران، ۱۴۰۲). افزایش تعارضات زناشویی، به سبب ایجاد اختلال در آرامش فکری و آشفستگی در سیستم خانواده، می‌تواند اثر مخربی بر عملکرد اعضای خانواده داشته باشد (ناصری و همکاران، ۱۴۰۲). به طور مثال نشان داده شده است که تعارضات زناشویی به طور قابل توجهی رابطه بین استرس در مادران و رفتارهای فرزندپروری را واسطه‌گری می‌کند و بر رفتارهای فرزندپروری مادران اثر منفی دارد (لی و جو، ۲۰۲۴). سایر مطالعات بیانگر آن است که اختلافات زناشویی مکرر با خلق افسرده (ویلسون و مارینی، ۲۰۲۳؛ اسدزاده و همکاران، ۱۴۰۰)، اضطراب (پوستلر و همکاران، ۲۰۲۲) و پریشانی روان‌شناختی^۳ (شائود و اسد، ۲۰۲۰) در ارتباط است. مطالعات نشان داده است که عوامل خانوادگی، همانند تعارضات زناشویی و رضایت زناشویی (لو و همکاران، ۲۰۲۴) با فرسودگی شغلی روابط متقابلی دارند. در همین راستا در پژوهش ارغوان و همکاران (۱۴۰۱) نشان داده شد بی‌توجهی به فرسودگی شغلی در کارکنان، کیفیت زندگی خانوادگی آنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. در پژوهش دیگری نیز ارتباط منفی بین فرسودگی شغلی و رضایت زناشویی نشان داده شد (نییم و همکاران، ۲۰۲۳). از سوی دیگر تعادل در کار، زندگی و رابطه زناشویی به طور بالقوه اثرات مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان دارد (تران، ۲۰۲۳). همان‌طور که اشاره شد فرسودگی شغلی ناشی از استرس‌های محیط شغلی (کرامتی، ۱۴۰۲) و استرس‌های ناشی از زندگی زناشویی است. این استرس‌ها می‌توانند در قالب پریشانی روان‌شناختی خود را نشان دهند (کولیک و رامون، ۲۰۲۲).

پریشانی روان‌شناختی، حالتی از رنج عاطفی است که با علائم افسردگی (مانند ازدست‌دادن علاقه، ناراحتی، ناامیدی) و اضطراب (به‌عنوان مثال، بی‌قراری، احساس تنش) مشخص می‌شود (علی مرادی و همکاران، ۲۰۲۱).

1. burnout
2. marital conflict
3. psychological distress

پیشانی روان‌شناختی وضعیت گسترده از نشانگان اضطراب و افسردگی تا اختلال عملکردی و مشکلات رفتاری را دربر گرفته و بر رضایت از زندگی و بهزیستی تأثیر منفی دارد (بلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ لاتابهاوان سودوان، ۲۰۲۲). پیشانی روان‌شناختی با عملکرد شغلی در ارتباط است. در همین راستا رن و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که پیشانی روان‌شناختی با رضایت شغلی رابطه منفی و با خستگی عاطفی و شخصیت‌زدایی رابطه مثبت دارد. آنان نشان دادند که فرسودگی شغلی ممکن است واسطه ارتباط بین رضایت شغلی و پیشانی روان‌شناختی باشد. آدانک-براو و همکاران (۲۰۲۳) نیز در یک مطالعه بین فرهنگی نشان دادند که پیشانی روان‌شناختی تأثیر منفی قابل توجهی بر مشارکت کاری و فرسودگی شغلی دارد. در مطالعه دیگری الوی و همکاران (۲۰۲۴) تأکید کردند که استرس و فرسودگی شغلی با یکدیگر مرتبط هستند. از سوی دیگر نشان داده شده است که استرس ادراک شده در محل کار به طور معنی‌داری با پیشانی روان‌شناختی مرتبط است (وانگ و وانگ، ۲۰۱۹) و این دو رابطه متقابل دارند. به نظر می‌رسد روابط میان این متغیرها به وضوح مشخص نشده است. به طور مثال در پژوهش بین و همکاران (۲۰۲۳) فرسودگی شغلی، به عنوان یک میانجی مستقل، به طور قابل توجهی تأثیر ساعات کار طولانی بر افسردگی را واسطه‌گری کرد و نیز هم‌حمایت خانواده و هم‌حمایت سازمانی به طور قابل توجهی اثر مخرب فرسودگی شغلی را بر علائم افسردگی تعدیل کردند. هوآنگ و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان دادند که فرسودگی شغلی رابطه بین تعارض کار و خانواده و اضطراب و نیز رابطه بین تعارض کار و خانواده افسردگی را واسطه‌گری می‌کند. باکوئرو (۲۰۲۳) نیز نشان داد که پیشانی روان‌شناختی تا حدی واسطه بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل است. سایر مطالعات نشان داده است که تنهایی، نارضایتی شغلی و تعارضات میان خانواده و کار با بیشترین خطر پیشانی روان‌شناختی مرتبط هستند (یوسل و فن، ۲۰۲۳؛ ژائو و همکاران، ۲۰۲۲؛ حق‌پرست و همکاران، ۱۴۰۰).

در مجموع و براساس آنچه اشاره شد، به نظر می‌رسد که در مطالعاتی که به بررسی روابط میان تعارضات زناشویی و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند، به ارتباط بین پیشانی روان‌شناختی و تعارضات زناشویی پرداخته شده ولی به اثر آن بر فرسودگی شغلی کمتر پرداخته شده است (کولیک و رامون، ۲۰۲۲). از سوی دیگر به نظر می‌رسد تعارضات زناشویی به طور مستقیم به فرسودگی شغلی منجر نمی‌شوند و این اثرگذاری توسط سایر سازه‌های روان‌شناختی میانجی‌گری می‌شود (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ سدیک، ۲۰۲۲). به نظر می‌رسد از حیث کاربردی بررسی این روابط دارای اهمیت باشد؛ چرا که فرسودگی شغلی کارکنان با کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی همراه است. این امر به طور ویژه در مشاغل که با استرس بالایی همراه هستند، قابل توجه است. یکی از این مشاغل طاقت‌فرسا و پراسترس، شرکت نفت و مشاغل تابعه آن است. در این نوع مشاغل، کارکنان با فشار کاری بالا، ساعات کاری زیاد و دوری طولانی‌مدت از اعضای خانواده مواجه هستند و این شرایط می‌تواند بر پیشانی روان‌شناختی، تعارضات زناشویی و فرسودگی شغلی موثر باشد. سانکار (۲۰۲۴) بر این باور است که حجم کار روانی - اجتماعی بالا بر افزایش پیشانی روانی که به نوبه خود، تضاد کار و خانواده را تشدید می‌کند، اثر دارد (سانکار، ۲۰۲۴). با توجه به وجود خلاءهای پژوهشی در مورد روابط میان متغیرهای مورد اشاره و ضرورت مطالعه فرسودگی شغلی کارکنان شرکت نفت، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی پیشانی روان‌شناختی در رابطه تعارضات زناشویی با فرسودگی شغلی کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ بود.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها همبستگی بود و روابط میان متغیرها را در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌داد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. حداقل حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری، ۲۰۰ نفر پیشنهاد شده است (تاباکنیک و فیدل، ۲۰۱۹). با هدف در نظر گرفتن احتمال ریزش نفرت و افزایش اعتبار با ده درصد افزایش حجم نمونه در این پژوهش ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری با در نظر گرفتن مقتضیات سازمانی و ساعات کاری کارکنان به شیوه در دسترس بود. بدین ترتیب که فرم الکترونیکی پرسشنامه‌های پژوهش تهیه و لینک آن از طریق روابط عمومی شرکت پایانه‌های نفتی ایران در اختیار کارکنان قرار گرفت. در پیام ارسالی و نیز در ابتدای پرسشنامه توضیحاتی در مورد اهداف پژوهش داده شد. همچنین محرمانه بودن اطلاعات مورد تأکید قرار گرفت و کارکنان با آگاهی و رضایت کامل و آزادانه به تکمیل پرسشنامه‌ها می‌پرداختند. ملاک‌های ورود به پژوهش عدم ابتلا به اختلالات روان‌پزشکی و دریافت درمان دارویی و یا روان‌شناختی بنا به خوداظهاری آنان و ملاک خروج عدم پاسخدهی به بیش از ۱۰ درصد عبارت‌های پرسشنامه‌ها بود. بر همین اساس در نهایت و با حذف پرسشنامه‌های ناقص داده‌های مربوط به ۲۰۴ نفر تحلیل شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از ابزارهای ذیل صورت گرفت:

پرسش‌نامه تعارضات زناشویی^۱ (MCQ): این پرسش‌نامه توسط ثنایی و همکاران (۱۳۹۶) تدوین شده و دارای ۵۴ عبارت است که در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالاتر به معنای تعارض بیشتر در روابط زناشویی است. در مطالعه اصلی روایی محتوایی به تأیید رسیده و آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است. شریف نیا و همکاران (۱۴۰۲) نیز آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده و ضریب ۰/۷۳ به دست آمد.

مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس^۲ (DASS-21): این مقیاس توسط لایباند و لایباند (۱۹۹۵) تدوین شده و با ۲۱ عبارت سه خرده مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس را می‌سنجد. عبارت‌ها در طیف چهار درجه‌ای از اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند (صفر) تا کاملاً در مورد من صدق می‌کند (۳) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالاتر در هر خرده مقیاس نشان دهنده وضعیت نامطلوب‌تر است. تونسینگ (۲۰۱۴) ضریب همبستگی با پرسش‌نامه اضطراب و افسردگی بک را به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۴ به دست آورد. در پژوهش مرادیان و عیسی‌نژاد (۱۴۰۲) آلفای کرونباخ از ۰/۸۱ تا ۰/۸۵ گزارش شد. در این پژوهش ضرایب آلفای کرونباخ از ۰/۷۷ تا ۰/۸۱ به دست آمد.

سیاهه فرسودگی مسلش^۳ (MBI): این سیاهه توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) تدوین شده و دارای ۲۲ عبارت است. نمره‌گذاری عبارت‌ها در طیف لیکرت هفت درجه‌ای از هیچ (صفر) تا شدید (۷) صورت می‌گیرد. نمره بالاتر به معنای فرسودگی شغلی بیشتر است. در مطالعه اصلی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است. در مطالعه دیگری مسلش و همکاران (۲۰۰۱) روایی عاملی اکتشافی و تأییدی مطلوبی را گزارش کردند. آنان ضرایب آلفای کرونباخ را از ۰/۷۷ تا ۰/۹۳ به دست آوردند. در یک مطالعه داخلی (فیروز کوهی مقدم و همکاران، ۱۴۰۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۰ بود.

1. the Marital Conflict Questionnaire (MCQ)
 4. the Depression Anxiety and Stress Scales (DASS-21)
 3. the Maslach Burnout Inventory (MBI)

تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. بررسی نقش میانجی با آزمون بوت‌استرپ^۱ صورت گرفت. از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و AMOS نسخه ۲۴ برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

توصیف جمعیت شناختی نشان داد که ۷۸/۹ درصد شرکت کنندگان مرد و ۲۱/۱ درصد زن بودند؛ میانگین و انحراف معیار سنی شرکت کنندگان به ترتیب ۴۴/۳۱ و ۳/۱۲ بود؛ میانگین سال‌های زندگی مشترک آنان ۱۶/۸ با انحراف معیار ۲/۲۴ بود؛ همه شرکت کنندگان حداقل یک فرزند داشتند و در نهایت اینکه ۲۱/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۷۸/۹ درصد دارای مدارک کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی بودند. پیش از تحلیل آماری داده‌ها غربالگری شدند. مقادیر گمشده و پرت تک متغیره‌ای مشاهده نشد. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرها در جدول ۱ ارائه شده است.

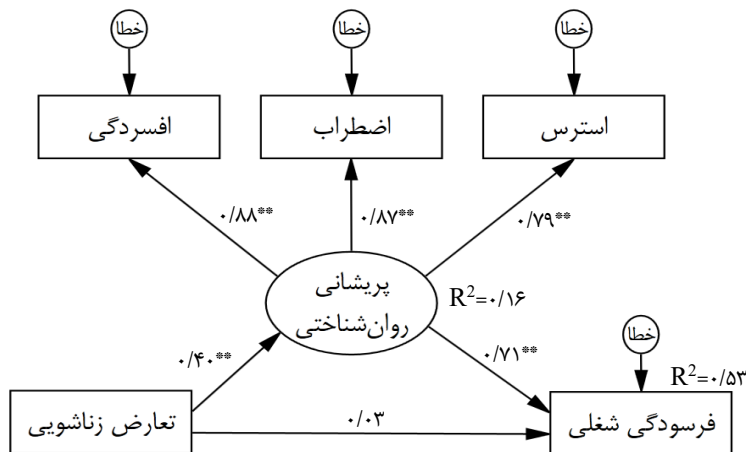
جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	۱	۲	۳	۴
۱. تعارض زناشویی	۶۹/۹۱	۱۳/۲۲	۰/۶۷۸	۰/۰۰۹	۱			
۲. افسردگی	۳/۰۶	۳/۴۰	۱/۱۰۴	۰/۵۵۳	۰/۶۷**	۱		
۳. اضطراب	۲/۸۶	۳/۱۶	۱/۴۲۲	۱/۸۴۷	۰/۶۳**	۰/۷۵**	۱	
۴. استرس	۶/۶۸	۳/۹۳	۰/۶۳۱	-۰/۱۷	۰/۵۲**	۰/۶۹**	۰/۷۱**	۱
۵. فرسودگی شغلی	۳۴/۱۸	۱۹/۴۸	۰/۸۴۸	۰/۰۵۹	۰/۳۲**	۰/۳۶**	۰/۳۱**	۰/۳۵**

**P<۰/۰۱ *P<۰/۰۵

جدول ۱ نشان می‌دهد که بین تعارضات زناشویی و ابعاد پریشانی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی روابط مثبت و معناداری وجود دارد ($P<۰/۰۱$). افسردگی بیشترین و اضطراب کمترین همبستگی را با فرسودگی شغلی داشتند. در بررسی مفروضات معادلات ساختاری، جدول ۱ نشان داد که شاخص‌های کجی و کشیدگی در دامنه مطلوب ± 2 قرار داشته و نرمال بودن تک متغیره محقق شده است. آمار دوربین واتسون^۲ ($۲/۰۸$) نیز در دامنه مطلوب $۱/۵$ تا $۲/۵$ قرار داشت و نشان دهنده استقلال خطاها بود. مقادیر شاخص تحمل^۳ از $۰/۴۶$ تا $۰/۸۵$ قرار داشتند و نشان از عدم هم خطی چندگانه متغیرهای پیش بین داشتند. برآورد مدل با روش بیشینه درست نمایی^۴ انجام شد. نتایج نشان داد که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است ($P>۰/۰۵$)، $\chi^2=۸/۲۰$ ، $\chi^2/df=۲/۰۵$ ، $GFI=۰/۹۸$ ، $AGFI=۰/۹۴$ ، $CFI=۰/۹۹$ ، $RMSEA=۰/۰۷$). ضرایب استاندارد شده مدل ساختاری در شکل ۱ و برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم با آزمون بوت‌استرپ در جدول ۲ آورده شده است.

2. bootstarping
2. Durbin-Watson
3. tolerance
4. maximum likelihood



شکل ۱. ضرایب استاندارد شده مدل پیش بینی فرسودگی شغلی

جدول ۲. برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم در مدل پیش بینی فرسودگی شغلی

مسیرها	β	سطح معناداری	حد بالا	حد پایین	حدود اطمینان ۹۵ درصد
تعارض زناشویی ← پریشانی روان‌شناختی	۰/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۵۳	
تعارض زناشویی ← فرسودگی شغلی	۰/۰۳	۰/۵۵۲	-۰/۰۸	۰/۱۴	
پریشانی روانشناختی ← فرسودگی شغلی	۰/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۷۹	
تعارض زناشویی ← پریشانی روان‌شناختی ← فرسودگی شغلی	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۰/۴۳	

جدول ۲ نشان دهنده آن است که اثر مستقیم تعارض زناشویی بر پریشانی روان‌شناختی ($\beta=0.40$) و اثر مستقیم پریشانی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی ($\beta=0.71$) مثبت و معنادار است ($P<0.001$). اما اثر مستقیم تعارض زناشویی بر فرسودگی شغلی (0.03) معنادار نبود ($P>0.05$). سایر نتایج نشان دهنده آن بود که پریشانی روان‌شناختی در رابطه تعارض زناشویی و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد ($\beta=0.32$).

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی پریشانی روان‌شناختی در رابطه تعارضات زناشویی با فرسودگی شغلی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارگ انجام شد. یافته‌ها نشان داد که تعارضات زناشویی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم معناداری ندارد؛ این یافته با پژوهش‌های چونگ و همکاران (۲۰۲۳) و سدیک (۲۰۲۲) همسو بوده و با مطالعه سوسا و فرو (۲۰۲۵) و مینا و همکاران (۲۰۲۳) ناهمسو است. سوسا و فرو (۲۰۲۵) نتیجه گرفتند که افزایش تعارض کار-خانواده به‌طور غیرمستقیم فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند. مینا و همکاران (۲۰۲۳) نیز نشان دادند که تعارضات زناشویی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که تعارضات زناشویی یک عامل مخرب در کیفیت رابطه زوجین است، اما الزاماً و همیشه به‌طور مستقیم نمی‌تواند بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد. برخی از مطالعات (هوامان و همکاران، ۲۰۲۳) نیز دلالت بر این دارند که تعارضات زناشویی به سبب نبود راهبردهای مناسب حل تعارض و تاب‌آوری می‌تواند زمینه فرسودگی شغلی را فراهم سازد. در واقع برخی از متغیرها می‌توانند بر رابطه مستقیم تعارضات زناشویی و فرسودگی شغلی تأثیر بگذارند.

سایر نتایج پژوهش نشان داد که اثر مستقیم تعارضات زناشویی بر پریشانی روان‌شناختی معنادار است. این یافته با مطالعات نیسم و همکاران (۲۰۲۱)، ژائو و همکاران (۲۰۲۲) و یوسل و فن (۲۰۲۳) همسویی و با پژوهش‌های شائود و اسد (۲۰۲۰) ناهمسو است؛ نتایج تحقیقات آنان نشان داد که تعارضات زناشویی مستقیماً نمی‌تواند با افزایش پریشانی روان‌شناختی همراه باشد، بلکه توسط متغیر ازدواج زودهنگام تعدیل می‌شود و ازدواج زودهنگام می‌تواند زمینه‌ساز تعارضات زناشویی و به دنبال آن پریشانی روان‌شناختی گردد. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت تعارضات زناشویی سبب نارضایتی میان زوجین می‌شود که افزایش افسردگی، اضطراب و استرس را در پی دارد. نتایج مطالعه اسدزاده و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که افراد متأهل باتجربه نارضایتی در روابط زناشویی خود به تدریج احساس سرکوب اعتماد و حالت دفاعی می‌کنند که نتیجه این بحران تعارضات عاطفی میان زوجین است؛ این خود می‌تواند بستر ناامیدی، افسردگی و اضطراب را در آنان فراهم کند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تعارضات زناشویی اثر مستقیم و معناداری بر پریشانی روان‌شناختی دارند. این یافته با مطالعات نیسم و همکاران (۲۰۲۱)، ژائو و همکاران (۲۰۲۲) و یوسل و فن (۲۰۲۳) همسو است و تأکید می‌کند که اختلافات حل‌نشده میان زوجین می‌تواند به افزایش افسردگی، اضطراب و استرس منجر شود. در مقابل، پژوهش‌های شائود و اسد (۲۰۲۰) بیان داشتند که این رابطه تنها در شرایط ازدواج زودهنگام تقویت می‌شود؛ به این معنا که ازدواج در سنین پایین زمینه‌ساز تعارضات بیشتر و در نتیجه افزایش پریشانی روانی است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که تعارضات زناشویی کیفیت رابطه زوجین را تضعیف کرده و موجب نارضایتی، کاهش اعتماد و شکل‌گیری حالت‌های دفاعی می‌شود. این وضعیت به تدریج به تعارضات عاطفی میان زوجین منجر شده و بستر ناامیدی، افسردگی و اضطراب را فراهم می‌سازد. یافته‌های اسدزاده و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان دادند که نارضایتی زناشویی می‌تواند احساس سرکوب اعتماد و بحران‌های هیجانی را در روابط ایجاد کند. از منظر نظری، این نتایج نشان می‌دهد که اختلال در یک زیرسیستم (رابطه زناشویی) بر کل نظام خانواده اثر می‌گذارد و موجب افزایش فشار روانی می‌شود. در مجموع، شواهد نشان می‌دهد که حتی بدون وجود عوامل تعدیل‌کننده‌ای مانند ازدواج زودهنگام، تعارضات زناشویی به‌تنهایی قادر است پریشانی روان‌شناختی را افزایش دهد.

دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد که پریشانی روان‌شناختی اثر مستقیم و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد. این نتیجه با مطالعات آدانک‌براوو و همکاران (۲۰۲۳) و وانگ و وانگ (۲۰۱۹) همسو است؛ آنان نیز تأکید کرده‌اند که سطوح بالای افسردگی، اضطراب و استرس می‌تواند به کاهش انرژی روانی و هیجانی افراد منجر شود و در نهایت زمینه‌ساز فرسودگی شغلی گردد. در مقابل، پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که این رابطه در میان افراد مجرد معنادار است، اما در افراد متأهل نقشی ندارد؛ به بیان دیگر، وضعیت تأهل می‌تواند به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده عمل کند و حمایت اجتماعی ناشی از ازدواج، اثرات منفی پریشانی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی را کاهش دهد. در تبیین نتایج حاضر می‌توان گفت که پریشانی روان‌شناختی با ایجاد بی‌قراری، افسردگی، اضطراب و خستگی هیجانی، احساس ناکارآمدی و عدم کفایت را در افراد تقویت می‌کند. این احساس ناکارآمدی سبب می‌شود افراد توانایی لازم برای انجام وظایف شغلی خود را از دست بدهند، تمرکز و انگیزه آنان کاهش یابد و در نتیجه بهره‌وری در محیط‌های کاری افت کند. از منظر نظری، این یافته‌ها با مدل فرسودگی شغلی مسلس (مسلس و جسکون، ۱۹۸۱؛ مسلس و همکاران، ۲۰۰۱) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد پریشانی روان‌شناختی به‌ویژه خستگی هیجانی را تشدید کرده و به‌طور مستقیم بر دو مؤلفه دیگر نیز اثرگذار است. علاوه بر آن به نظر می‌رسد فشارهای روانی و هیجانی ناشی از پریشانی روان‌شناختی به‌عنوان «تقاضاهای شغلی» عمل کرده و منابع فردی مانند

انرژی، انگیزه و تاب‌آوری را تحلیل می‌برند و در نبود منابع کافی، فرد دچار فرسودگی شغلی می‌شود (دیمورتی و همکاران، ۲۰۰۱).

یافته‌های پژوهش نشان داد که پریشانی روان‌شناختی نقش میانجی در رابطه میان تعارضات زناشویی و فرسودگی شغلی ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که افزایش تعارضات زناشویی با افزایش سطح پریشانی روان‌شناختی همراه بوده و این امر به‌طور مستقیم به تشدید فرسودگی شغلی منجر می‌شود. این نتیجه با مطالعات ژائو و همکاران (۲۰۲۲)، ویلسون و مارینی (۲۰۲۳)، حق‌پرست و همکاران (۱۴۰۰) و سانکار (۲۰۲۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پریشانی روان‌شناختی حاصل از ناسازگاری‌های زناشویی، آرامش و رضایت زوجین را مختل کرده و زمینه‌ساز افزایش افسردگی، اضطراب و استرس می‌شود. این وضعیت نه تنها کیفیت زندگی زناشویی را کاهش می‌دهد، بلکه به محیط کاری نیز منتقل شده و عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، فردی که در روابط زناشویی خود احساس نارضایتی و ناکامی دارد، قادر نخواهد بود از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود در محیط کاری به‌طور کامل بهره‌برداری کند. از منظر روان‌شناختی، تعارضات زناشویی با ایجاد ذهنیت منفی و حالات هیجانی نامطلوب، بستر شکل‌گیری پریشانی روان‌شناختی را فراهم می‌سازند. این پریشانی به محیط کاری منتقل شده و با کاهش انگیزش، افت بهره‌وری و افزایش خستگی هیجانی، فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند. در نتیجه، یک چرخه معیوب شکل می‌گیرد که نه تنها عملکرد فرد در حوزه شغلی، بلکه روابط بین فردی و اجتماعی او را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

از آنجا که اکثریت شرکت‌کنندگان این مطالعه مرد بودند، قابلیت تعمیم نتایج به جمعیت زنان محدود است؛ بنابراین در پژوهش‌های آتی لازم است ترکیب جنسیتی نمونه‌ها متعادل‌تر انتخاب شود تا نتایج از اعتبار و قابلیت تعمیم بیشتری برخوردار باشند. توصیه می‌شود مدیران سازمان‌ها برنامه‌های آموزشی منظم در زمینه فرسودگی شغلی، مهارت‌های زندگی و راهبردهای حل تعارضات زناشویی را برای کارکنان طراحی و اجرا کنند. این دوره‌ها می‌توانند به ارتقای سطح آگاهی کارکنان در خصوص مدیریت فشارهای روانی و ایجاد تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی کمک کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران در مواجهه با مشکلات خانوادگی کارکنان، آنان را به مشاوران و روان‌شناسان متخصص ارجاع دهند تا از بروز پیامدهای منفی روان‌شناختی و شغلی پیشگیری شود. افزون بر این، برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تعارضات زناشویی می‌تواند به کاهش سطح تعارضات میان زوجین و در نتیجه بهبود سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان منجر شود.

ملاحظات اخلاقی

برای رعایت اصول اخلاقی پژوهش، پس از اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان، به آنان تضمین داده شد که اطلاعات شخصی‌شان محرمانه باقی خواهد ماند و نتایج تحقیق بدون اشاره به هویت فردی منتشر می‌شود.

حمایت مالی و سپاسگزاری

این پژوهش بدون حمایت مالی انجام شده است. بدین وسیله از کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی خارگ که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

در این مقاله هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- ارغوان، محمدرضا، امینی، علیرضا، و علیمحمدلو، مسلم. (۱۴۰۱). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده و شاخص‌های آن با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی. مدیریت دولتی، ۱۴(۳)، ۴۲۴-۴۷۸.
<https://doi.org/10.22059/jipa.2022.342270.3150>
- اسدزاده، آتوسا، حبیبی، محمدباقر، زارع بهرام آبادی، مهدی، و فرهنگ، عبدالحسن (۱۴۰۰). مدل‌سازی ویژگی‌های شخصیتی و تعارضات زناشویی با نقش میانجی ناگویی هیجانی. زن و مطالعات خانواده، ۱۴(۵۴)، ۳۲-۷.
<https://doi.org/10.30495/jwsf.2021.1908461.1493>
- ثناپی، باقر، علاقه‌مند، ستیلا، فلاحتی، شهره، و هومن، عباس. (۱۳۹۶). مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج. تهران: انتشارات بعثت.
 URL: <https://h7.cl/11Pjj>
- حق پرست نصرآبادی، الهه، دوزنده، راجیه، جلالی تبار، سمیه، و سهرابی، آيسان. (۱۴۰۰). بررسی رابطه تاب‌آوری و تعارضات زناشویی زوجین در دوران فاصله‌گذاری اجتماعی شیوع ویروس کرونا. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۴(۲)، ۳۰۶۹-۳۰۶۱.
<https://doi.org/10.22038/mjms.2021.20116>
- خزائی، عبدالصالح، پولادی ری‌شهری، علی، و عینی پور، جواد. (۱۴۰۴). نقش واسطه‌ای باورهای ارتباطی و خودتنظیمی زناشویی در ارتباط بین دیدگاه فهمی همسر و تعارضات زناشویی. پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۱۶(۱)، ۳۰۳-۳۱۸.
<https://doi.org/10.22059/japr.2023.355587.644546>
- شریف نیا، مریم، حشمتی، رسول، و هاشمی، تورج. (۱۴۰۲). نقش میانجی ذهنیت‌های طحاره‌ای در رابطه ناملایمات کودکی و تعارضات زناشویی افراد با نشانه‌های آسیب‌شناسی روانی. رویش روان‌شناسی، ۱۲(۱)، ۲۰-۱۱.
 URL: <http://frooyesh.ir/article-1-4781-fa.html>
- فیروزکوهی مقدم، بیتا، ثناگوی محرز، غلامرضا، و شیرازی، محمود (۱۴۰۳). مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تامین اجتماعی. رویش روان‌شناسی، ۱۳(۱)، ۱۶۰-۱۵۱.
 URL: <http://frooyesh.ir/article-1-4224-fa.html>
- کاکلیان، سارا، مشایخ، مریم، دوایی، مهدی، و خسروی بآبادی، علی اکبر. (۱۴۰۲). نقش تعارضات زناشویی و انتظارات زناشویی در پیش‌بینی رضایت از روابط زناشویی. نشریه پژوهش توانبخشی در پرستاری، ۱۰(۲)، ۸۹-۹۷.
<http://dx.doi.org/10.22034/IJRN.10.2.9>
- کرامتی، راضیه. (۱۴۰۲). نقش میانجی خودکارآمدی تدریس در رابطه استرس آموزشگاهی ادراک شده و فرسودگی شغلی. نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی، ۱۱(۱)، ۴۰-۵۱.
<https://doi.org/10.22034/rip.2024.190534>
- مراذیان، صلاح، و عیسی نژاد، امید. (۱۴۰۲). بررسی رابطه حمایت خانواده با پریشانی روانشناختی با واسطه‌گری انعطاف‌پذیری روانشناختی در دانش‌آموزان متوسطه در کلاس‌های آنلاین. روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۱۴(۵۱)، ۹۷-۱۱۲.
<https://doi.org/10.30495/jpmm.2023.30859.3695>
- ناصری، حسن، باباخانی، وحیده، امیری مجد، مجتبی، و جعفری، علیرضا. (۱۴۰۲). مقایسه اثر بخشی الگوی کارکردی مک‌مستر و مدل شناختی-سیستمی گاتمن در تعارض‌های زناشویی و طلاق عاطفی متقاضیان طلاق. خانواده درمانی کاربردی، ۴(۱)، ۴۹۰-۴۶۶.
<https://doi.org/10.61838/kman.aftj.4.1.23>

References

- Adanaqué-Bravo, I., Escobar-Segovia, K., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship between psychological distress, burnout and work engagement in workers during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *International Journal of Public Health*, 67, 1605605. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605605>
- Alimoradi, Z., Broström, A., Tsang, H. W., Griffiths, M. D., Haghayegh, S., Ohayon, M. M., ... & Pakpour, A. H. (2021). Sleep problems during COVID-19 pandemic and its' association to psychological distress: A systematic review and meta-analysis. *EClinicalMedicine*, 36, 100916. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.100916>
- Arghavan, M., Amini, A. and Alimohammadlou, M. (2022). Modeling the Factors Affecting the Work-family Conflict and its Indexes Using the Comprehensive Fuzzy Interpretive Structural Model. *Journal of Public Administration*, 14(3), 424-478. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jipa.2022.342270.3150>

- Asadzadeh, A., Habi, M. B., Zaree Bahram Abadi, M., & Farhangi, A. (2022). The Appropriateness Please write the initials of the words in the topic with capital letters. *Women and Family Studies*, 14(54), 7-32 (In Persian). <https://doi.org/10.30495/jwsf.2021.1908461.1493>
- Baquero, A. (2023). Hotel employees' burnout and intention to quit: the role of psychological distress and financial well-being in a moderation mediation model. *Behavioral Sciences*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.3390/bs13020084>
- Belay, A. S., Guangul, M. M., Asmare, W. N., & Mesafint, G. (2021). Prevalence and Associated Factors of Psychological Distress among Nurses in Public Hospitals, Southwest, Ethiopia: A cross-sectional Study. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 31(6), 1247-1256. <https://doi.org/10.4314/ejhs.v31i6.21>
- Budhi Alfyyah Alyaa, Daud, I., Hendri, M. I., Kalis, M. C. I., & Fahrana, Y. (2024). The effect of work-family conflict and work overload on turnover intention with job stress as mediation in state-owned enterprises employees. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 184-200. URL: <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/3429>
- Chung, G. S. K., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2023). Associations between work-family balance, parenting stress, and marital conflicts during COVID-19 pandemic in Singapore. *Journal of Child and Family Studies*, 32(1), 132-144. <https://doi.org/10.1007/s10826-022-02490-z>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dike, I. C., Onyishi, C. N., Adimora, D. E., Ugodulunwa, C. A., Adama, G. N., Ugwu, G. C., ... & Iremeka, F. U. (2021). Yoga complemented cognitive behavioral therapy on job burnout among teachers of children with autism spectrum disorders. *Medicine*, 100(22), e25801. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000025801>
- Firouzkouhi Moghaddam, B., Sanago Moharer, G., & Shirazi, M. (2024). Comparison of time pressure, job-related anxiety and job stress in Employees with job burnout and without job burnout of social security organization. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*, 13(1), 151-160 (In Persian). URL: <https://frooyesh.ir/article-1-4224-en.html>
- Haghparsat Nasrabadi, E., Dozandeh, R., Jalalitar, S., & Sohrabi, A. (2021). Investigating the Relationship between Positive Thinking Skills and Resilience on Couples' Marital Conflict during Social Distance. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*, 64(2), 3061-3069(In Persian). <https://doi.org/10.22038/mjms.2021.20116>
- Huaman, N., Morales-García, W. C., Castillo-Blanco, R., Saintila, J., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, S. B., Calizaya-Milla, Y. E., & Palacios-Fonseca, A. (2023). *An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: The mediating role of work engagement and communication skills*. *Journal of Primary Care & Community Health*, 14, 1-11. <https://doi.org/10.1177/21501319231151380>
- Huang, Y., Guo, H., Wang, S., Zhong, S., He, Y., Chen, H., ... & Wang, X. (2024). Relationship between work-family conflict and anxiety/depression among Chinese correctional officers: a moderated mediation model of burnout and resilience. *BMC Public Health*, 24(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17514-6>
- Jin, J., Yuan, G. F., & An, Y. (2024). Latent profiles and transition of job burnout and their relationship with dispositional mindfulness and reappraisal among firefighters in China. *Personality and Individual Differences*, 221, 112544. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112544>
- Kakolian, S., Mashayekh, M., Davaee, M., & Khosravi Babadi, A. A. (2024). The role of marital conflicts and marital expectations in predicting satisfaction with marital relations. *Iranian Journal of Rehabilitation Research*, 10(2), 89-97 (In Persian). <http://dx.doi.org/10.22034/IJRN.10.2.9>
- Keramati, R. (2024). The Mediating Role of Teaching Self-efficacy in the Relationship between Perceived School Stress and Job Burnout. *Recent Innovations in Psychology*, 1(1), 40-51 (In Persian). <https://doi.org/10.22034/rip.2024.190534>
- Khazaei, A., Pouladi Rishehri, A., & Aynypour, J. (2025). The Mediating Role of Communication Beliefs and Marital Self-Regulation in the Relationship between the Dyadic Perspective Taking of the Spouse and Marital Conflicts. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(1), 303-318 (In Persian). <https://doi.org/10.22059/japr.2023.355587.644546>
- Kulik, L., & Ramon, D. (2022). The relationship between family-work conflict and spousal aggression during the COVID-19 pandemic. *Community, Work & Family*, 25(2), 240-259. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1985434>
- Lathabhavan, R., & Sudevan, S. (2022). The Impacts of Psychological Distress on Life Satisfaction and Wellbeing of the Indian General Population during the First and Second Waves of COVID-19: A

- Comparative Study. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00735-4>
- Lee, W. K., & Joo, Y. S. (2024). COVID-19 stress, marital conflict, social capital, and parenting of preschoolers. *Family Relations*, 73(3), 1518-1535. <https://doi.org/10.1111/fare.13000>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u)
- Lu, B., Sun, J., Sun, F., Yang, J., & Chen, B. B. (2024). The Association Between Marital Satisfaction and Parental Burnout: A Moderated Mediation Model of Parents' and Grandparents' Coparenting. *Journal of Child and Family Studies*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s10826-024-02804-3>
- Lv, G., Li, J., Xu, Q., Zhang, H., Wu, W., Fan, X., ... & Liu, H. (2024). The influence of firefighters' perceived stress on job burnout: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 43(10), 8874-8884. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05069-z>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meena, P. S., Jain, M., & Dosodiya, Y. (2023). Marital Adjustment among Employed and Unemployed Women: A Study in Rajasthan. *Annals of Psychaitry*, 1(01), 20-24. URL: <http://www.annalsofpsyj.com/index.php/AOP/article/view/141>
- Moradian, S., & Isanejad, O. (2023). Investigating the relationship between family support and psychological distress mediated by psychological flexibility in high school students in online classes. *Psychological Models and Methods*, 14(51), 97-112 (In Persian). <https://doi.org/10.30495/jpmm.2023.30859.3695>
- Mudallal, R. H., Othman, W. A. M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: the influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 54, 0046958017724944. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>
- Naem, N., Sadia, R., Khan, S., & Fatima, Z. (2023). Parental burnout and marital satisfaction of married individuals during COVID-19: Role of gender and family system. *Human Nature Journal of Social Sciences*, 4(1), 151-160. <https://doi.org/10.71016/hnjss/bh2q5513>
- Naseri, H. , Babakhani, V. , Amiri Majd, M. and Jafari, A. (2023). Comparing the effectiveness of McMaster's functional model and Gottman's cognitive-systemic model in marital conflicts and emotional divorce of divorce applicants. *Journal of Applied Family Therapy*, 4(1), 466-490. <https://doi.org/10.61838/kman.aftj.4.1.23>
- Nouraeinejad, A. (2024). Visuospatial abilities can be affected in healthcare workers due to job burnout. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 274(2), 471-472. <https://doi.org/10.1007/s00406-023-01577-y>
- Postler, K. B., Helms, H. M., & Anastopoulos, A. D. (2022). Examining the linkages between marital quality and anxiety: A meta-analytic review. *Family Process*, 61(4), 1456-1472. <https://doi.org/10.1111/famp.12798>
- Ren, Z., Zhao, H., Zhang, X., Li, X., Shi, H., He, M., ... & Liu, H. (2023). Associations of job satisfaction and burnout with psychological distress among Chinese nurses. *Current Psychology*, 42(33), 29161-29171. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04006-w>
- Sadiq, M. (2022). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress?. *Journal of Public Affairs*, 22(2), e2486. <https://doi.org/10.1002%2Fpa.2486>
- Sanaei, B., Alakemand, S., Falahati, Sh., & Hooman, A. (2017). *Family and Marriage Measurement Scales*. Tehran: Besat Publications (In Persian). URL: <https://h7.cl/11Pjj>
- Sankar, J. P. (2024). Exploring the mediating role of psychological distress in the relationship between psychosocial workload and work-family conflict. *Discover Sustainability*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00568-w>
- Shabani, M. G., Karaminejad, J., Namjoo, B., & Namjoo, F. (2019). Relationship between Work-Family Conflict and Marital Conflict with a Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Assessment and Research in Applied Counseling*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.61838/kman.jarac.1.1.1>
- SharifNia, M., Heshmati, R., & Hashemi, T. (2024). The mediating role of schema modes in the relationship between childhood trauma and marital conflicts of people with psychopathology symptoms. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal*, 12(11), 11-20 (In Persian). URL: <http://frooyesh.ir/article-1-4781-en.html>

- Shaud, S., & Asad, S. (2020). Marital adjustment, convergent communication patterns, and psychological distress in women with early and late marriage. *Current Psychology*, 39, 2326-2333. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9936-1>
- Sousa, C., & Ferro, A. S. (2025). From Passion to Burnout: The Role of Work–Family Conflict and Job Satisfaction in the Workplace. *Social Sciences*, 14(2), 104. <https://doi.org/10.3390/socsci14020104>
- Sundram, B. M., & Kusumareswaran, S. (2024). Developing a conceptual framework for burnout intervention program in the workplace. *Universa Medicina*, 43(1), 88-101. URL: <https://univmed.org/ejurnal/index.php/medicina/article/view/1528>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics, 7th Edition*. Boston, MA: Pearson. URL: <https://h7.cl/1gR6Y>
- Tonsing, K. N. (2014). Psychometric properties and validation of Nepali version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21). *Asian Journal of Psychiatry*, 8, 63-66. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2013.11.001>
- Tran, H. T. M. (2023). Partner's generalized locus of control and domains of job satisfaction: evidence from Australia. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 31(1), 40-54. <https://doi.org/10.1108/JABES-06-2022-0152>
- Wang, Y., & Wang, P. (2019). Wang, Y., & Wang, P. (2019). Perceived stress and psychological distress among chinese physicians: The mediating role of coping style. *Medicine*, 98(23), e15950. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000015950>
- Wilson, S. J., & Marini, C. M. (2023). The days add up: Daily marital discord and depressive reactivity linked to past-month depressed mood and marital risk across 10 years. *Journal of Social and Personal Relationships*, 40(4), 1172-1193. <https://doi.org/10.1177/02654075221116277>
- Yin, C., Ji, J., Cao, X., Jin, H., Ma, Q., & Gao, Y. (2023). Impact of long working hours on depressive symptoms among Covid-19 frontline medical staff: the mediation of job burnout and the moderation of family and organizational support. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084329>
- Yucel, D., & Fan, W. (2023). Workplace flexibility, work–family interface, and psychological distress: Differences by family caregiving obligations and gender. *Applied Research in Quality of Life*, 18(4), 1825-1847. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10164-1>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 6499. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>
- Zheng, G., Lyu, X., Pan, L., & Chen, A. (2022). The role conflict-burnout-depression link among Chinese female health care and social service providers: the moderating effect of marriage and motherhood. *BMC Public Health*, 22(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12641-y>