

The Relationship between Job Description Index and Employee Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Religious Coping and Marital Satisfaction

Sayyed Majid Ahadi Shoar¹ , Ali Haratian² 

Milad Shamakhte³ , Sayyed Ahmad Ebrahimzadeh⁴ 

1. PhD in Public Administration, Human Resources Management.

majidahadi1365@gmail.com

2. Bachelor of Financial Management Student, Shahab Danesh University, Qom, Iran (Corresponding Author).

aharatian84@gmail.com

3. PhD student in Quran and Psychology, Al-Mustafa Al-Alamiyah Society, Qom, Iran.

shamakhte1997@gmail.com

4. Student Bachelor of Financial Management, Shahab Danesh University, Qom, Iran.

seyyedahmad83@gmail.com

Received: 2025/06/06; Accepted 2025/12/14

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Emotional exhaustion is one of the key concepts in psychology and human resource management and one of the most important signs of psychological stress in the workplace (Maslach and Leiter, 2022), which is described by Greenberg (2011) as a result of an individual's failure to balance job responsibilities



and personal needs. Among the factors associated with emotional exhaustion is the job description index (Sohbatzadeh, 2016), which means a person's positive emotional and mental state towards their job, which results from the evaluation of work experiences and various factors such as working conditions, relationships with colleagues and managers, salaries and benefits, and advancement opportunities (Locke, 1976). One of the effects of positive evaluation of job description indices is marital satisfaction (Hosseinqoli, 2014). Kim and Fong (2017) describe marital satisfaction as a pleasant and positive feeling that individuals have about their marital life, stemming from emotional and physical interactions, social support, and fair distribution of roles and responsibilities, which can play a moderating role in reducing emotional exhaustion in employees (Hobfoll, 1989). Religious coping that can help reduce emotional exhaustion (Mohammadkhani et al., 2019) involves using religious beliefs to understand and manage stressful situations (Pargament et al., 1990). Lambert et al. (2010) and Pargament et al. (1990) showed that people who use positive religious strategies in the face of job stress are more likely to experience a sense of emotional security and meaning in life and to be free from emotional exhaustion. Answering the question of whether religious coping and marital satisfaction have the ability to play a moderating role in the relationship between job description index and emotional exhaustion can help employees, decision-makers, and organizational managers to reduce emotional exhaustion by identifying weaknesses and strengthening support resources, and thus increase organizational productivity and well-being.

Research Method: This is a descriptive correlational study that used Pearson and Fisher's Z tests. The statistical population included all employees and employees of government and private offices in Qom who have access to cyberspace and social networks. 205 employees with an average age of 35.40 years in the age range of 18 to 62 years and an average employment period of 11.06 years in the range of 1 to 42 years participated in this study.

Instrument

1- The job description index is in the form of six categories including nature of work, supervisor or manager, colleagues, salary and benefits, promotion and advancement, and work environment conditions, which was designed by Smith, Kendall, and Hulin (1969). The Iranian version was prepared by Behrouzi et al. (2008) and Cronbach's alpha was 0.75.

2- Emotional exhaustion of employees was prepared and adjusted by Jung (1995) and the reliability of the questionnaire using Cronbach's alpha was reported to be 0.85%. This

questionnaire was validated in Iran by Ardalan and Noorollahi (2021) and Cronbach's alpha was reported to be 0.92.

3- Religious coping was designed by Pargament et al. (2000) with the aim of measuring religious coping strategies of individuals in the face of stress and includes two main dimensions: positive religious coping (such as seeking divine support, positive spiritual interpretation and prayer) and negative religious coping (such as feeling rejected by God, anger towards God and religious doubt). Cronbach's alpha for positive coping was reported to be between 0.87 and 0.92 and for negative coping between 0.65 and 0.80. Shahabzadeh and Mazaheri (2012) reported Cronbach's alpha for the positive and negative scales as 0.95 and 0.93, respectively.

4- The short form of marital satisfaction, which is derived from the original Enrich questionnaire and designed by Olson, Fournier, and Druckmann (1985), is used to assess the overall quality of the marital relationship. Cronbach's alpha for the entire scale has been reported to be between 0.82 and 0.90 in various Iranian studies, indicating appropriate reliability of the instrument in measuring marital satisfaction in Iranian society.

Findings: To investigate the moderating role of religious coping and marital satisfaction in the relationship between job description indicators and emotional exhaustion, Fisher's r to z transformation method was used. First, the total score of religious coping and satisfaction was classified based on being less than or greater than the average. Then, the correlation between the two independent and dependent variables was calculated at each of these two levels. By obtaining Fisher's Z scores and its confidence level, the result of comparing the two mentioned correlations was determined.

($n_a=134$, $n_b=71$)

P	Z	Low Religious Coping Group (r_a)	High Religious Coping Group (r_b)	Variable	
		Emotional Exhaustion	Emotional Exhaustion		
0/0324	-2/14	-0/74**	-0/56**	Job Index	Job Description Index
0/0036	-2/91	-0/70**	0/40-**	Manager Index	
0/0005	-3/47	-0/74**	0/40-**	Coworker Index	
0/0188	-2/35	-0/68**	-0/42**	Job Promotion Index	
0/0000	-5/23	-0/69**	0/07	Salary Index	
0/0015	-3/18	-0/65**	-0/29	Work Environment Index	
0/0048	-2/82	-0/75**	-0/50**	Job Description Index Score	

**. $P<0/01$

* $P < 0/05$

In the high religious coping group, we see weaker correlations between job description indicators and emotional exhaustion than in the low religious coping group. This means that the moderating role of religious coping in the relationship between job description indicators and emotional exhaustion is confirmed.

 $(n_a = 94 \text{ و } n_b = 111)$

P	Z	Low Marital Satisfaction Group (ra)	High Marital Satisfaction Group (rb)		Variable
		Emotional Exhaustion	Emotional Exhaustion		
0/7872	0/27	-0/72**	-0/74**	Job Index	Job Description Index
0/7414	0/33	-0/62**	-0/64**	Manager Index	
0/8026	-0/25	-0/69**	-0/67**	Coworker Index	
0/7872	-0/27	-0/61**	-0/58**	Job Promotion Index	
0/2501	-0/15	-0/53**	-0/41**	Salary Index	
0/8650	-0/17	-0/57**	-0/55**	Work Environment Index	
0/6965	0/39	-0/68**	-0/72**	Job Description Index Score	

** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

The results of Fisher's Z test indicate a significant difference in the relationship between job description indicators and emotional exhaustion in the two groups with high marital satisfaction.

Discussion and Conclusion: The findings showed that religious coping has the ability to play a moderating role, such that high religious coping can weaken the relationship between job description indicators and emotional exhaustion and pave the way for greater emotional vitality in the workplace. In contrast, the moderating role of marital satisfaction was not confirmed. This finding is consistent with studies including Mohammadkhani et al. (2010), Hosseingholi (2011), Khaghani Ternik (2014), Pandey and Sayan (2019), Safriya, Otman and Abdolvahab (2010), Bagher Nassami et al. (2016), Osharov (2011), Rahimi (2018), and Jalali, Jafar and Heidzir (2020). In explaining this finding, it can be said that when people's coping skills are higher, they have higher self-confidence and do not experience anxiety and emotional turmoil when facing job and workplace challenges, and they consider themselves capable of controlling and changing situations; therefore, they establish better relationships with colleagues, clients, and the environment, and their sense of satisfaction increases their sense of adequacy. In contrast, people who do not

have appropriate coping skills experience a decrease in energy and a feeling of severe fatigue when facing job and interpersonal tensions. People with stronger spiritual resources feel a sense of connection to God as a source of absolute power that controls everything (Sherrer, Allen & Harp, 2016). This makes them rely on God in the face of job stress and ask for His help while not giving up their efforts. Since they trust in God and see Him as their support, they will be more resilient to factors that can cause job problems (Shimazo et al., 2015). Since work is an important part of people's lives, it seems natural that when people have spiritual beliefs, they have more spiritual criteria in their evaluations of the work environment, so they experience less stress and perform better in the face of interpersonal and work conflicts, which provides a higher level of satisfaction in the workplace. Theoretical perspectives also indicate that meaning-making and perception of control are closely related to the definition of spiritual resources, and these two components are among the most prominent mechanisms that establish a connection between spiritual resources and positive psychological health outcomes (Shi et al., 2016). In explaining the finding that marital satisfaction does not have the ability to play a moderating role in the relationship between the job description index and emotional exhaustion, it can be said that marital satisfaction in Iranian culture probably explains a significant part of the job description index, so the remaining amount does not have the ability to play a moderating role. This interpretation is consistent with the findings of Makipour et al. (2023) and Jamali et al. (2017)..

Keywords: Job Descriptive Index, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, Religious Coping, Marital Satisfaction.

Cite this article: Yaghoubejad, Sajed (2025), Conceptual Recognition of the Psychological Components of Mindfulness in Nahj al-Balagha; A Response to the Trivialization of Western Mindfulness, *Journal of Studies in Islam and Psychology*, 19(39): 159-186.

رابطه شاخص توصیف شغلی با خستگی عاطفی کارکنان: نقش تعدیلگر مقابله مذهبی و رضایت زناشویی

سید مجید احدی‌شعار^۱، علی هراتیان^۲

میلاذ شماخته^۳، سید احمد ابراهیم‌زاده^۴

۱. دکتری مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه، ساوه، ایران.

majidahadi1365@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی مدیریت مالی، دانشگاه شهاب دانش، قم، ایران (نویسنده مسئول).

aharatian84@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری قرآن و روان‌شناسی جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران.

shamakhte1997@gmail.com

۴. کارشناسی مدیریت مالی دانشگاه شهاب دانش، قم، ایران.

seyyedahmad83@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: خستگی عاطفی از جمله مفاهیم کلیدی در روانشناسی و مدیریت منابع انسانی و از مهم‌ترین نشانه‌های فشارهای روانی در محیط کار است (ماسلاچ و لیتز، ۲۰۲۲) که از نظر



گرینبرگ (۲۰۱۱) به‌عنوان نتیجه‌ای از عدم موفقیت فرد در برقراری تعادل بین مسئولیت‌های شغلی و نیازهای شخصی توصیف می‌شود؛ از جمله عوامل مرتبط با خستگی عاطفی، شاخص توصیف شغلی میباشد (صحبت‌زاده، ۱۳۹۵) که به معنای حالت احساسی و ذهنی مثبت فرد نسبت به شغل خود و ناشی از ارزیابی تجربیات کاری و عوامل مختلف مانند شرایط کار، ارتباط با همکاران و مدیران، حقوق و مزایا و فرصت‌های پیشرفت است (لوک، ۱۹۷۶). از آثار ارزیابی مثبت شاخص‌های توصیف شغلی، رضایت زناشویی میباشد (حسینقلی، ۱۴۰۱). کیم و فانگ (۲۰۱۷) رضایت زناشویی را به‌عنوان احساس خوشایند و مثبت افراد از زندگی زناشویی خود، نشئت گرفته از تعاملات عاطفی و فیزیکی، حمایت اجتماعی، و توزیع منصفانه نقش‌ها و مسئولیت‌ها توصیف می‌کنند که می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای در کاهش خستگی عاطفی کارکنان ایفا کند (هابفال، ۱۹۸۹). مقابله مذهبی که می‌تواند به کاهش خستگی عاطفی کمک کند (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۹)، شامل استفاده از باورهای دینی برای درک و مدیریت موقعیت‌های استرس‌زاست (پارگامنت و همکاران، ۱۹۹۰). لامبرت و همکاران (۲۰۱۰) و پارگامنت و همکاران (۱۹۹۰) نشان دادند افرادی که در مواجهه با استرس‌های شغلی از راهبردهای مذهبی مثبت بهره می‌برند، احتمال بیشتری دارد که احساس امنیت عاطفی و معناداری در زندگی را تجربه کنند و از خستگی عاطفی نجات یابند.

پاسخگویی به این پرسش که آیا مقابله مذهبی و رضایت زناشویی، توان ایفای نقش تعدیلگر در رابطه میان شاخص توصیف شغلی و خستگی عاطفی را دارد یا خیر، می‌تواند به کارکنان، تصمیم‌گیرندگان و مدیران سازمانی کمک کند تا با شناسایی نقاط ضعف و تقویت منابع حمایتی، خستگی عاطفی کارکنان را کاهش و در نتیجه بهره‌وری و رفاه سازمانی را افزایش دهند.

روش پژوهش: روش این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی میباشد که از آزمون‌های پیرسون و Z فیشر بهره برده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و کارمندان اداره‌های دولتی و خصوصی قم بود که به فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی دسترسی داشتند. ۲۰۵ کارمند با میانگین سنی ۳۵/۴۰ سال در دامنه سنی ۱۸ تا ۶۲ سال و میانگین مدت اشتغال ۱۱/۰۶ سال در دامنه ۱ تا ۴۲ سال در این پژوهش شرکت کردند.

ابزار:

۱. شاخص توصیف شغلی در قالب شش مقوله شامل ماهیت کار، سرپرست یا مسئول، همکاران،

نوع مقاله: پژوهشی

حقوق و مزایا، ارتقا و ترفیعات و شرایط محیط کار است که اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) آن را طراحی کرده‌اند. نسخه ایرانی را بهروزی و همکاران (۱۳۸۷) تهیه کردند که آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد.

۲. خستگی عاطفی کارکنان از سوی جانگ (۱۹۹۵) تهیه و تنظیم شد و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. این پرسشنامه در ایران به وسیله اردلان و نوراللهی (۱۴۰۰) اعتباریابی و آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شد.

۳. مقابله مذهبی را پارگامنت و همکاران (۲۰۰۰) با هدف سنجش راهبردهای مقابله مذهبی افراد در مواجهه با استرس طراحی کرده و شامل دو بُعد اصلی مقابله مذهبی مثبت (مانند جستجوی حمایت الهی، تفسیر معنوی مثبت و دعا) و مقابله مذهبی منفی (مانند احساس طرد شدن از سوی خدا، خشم نسبت به خدا و تردید مذهبی) میباشد که آلفای کرونباخ برای مقابله مثبت بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۲ و برای مقابله منفی بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۰ گزارش شده است. شهابی‌زاده و مظاهری (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ مقیاس مثبت و منفی را به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند.

۴. فرم کوتاه رضایت زناشویی برگرفته از پرسشنامه اصلی انریچ بوده که آن را اولسون^۱ فورنیر^۲ و دراکمن^۳ (۱۹۸۵) طراحی کرده‌اند و با هدف ارزیابی کیفیت کلی رابطه زناشویی به کار می‌رود. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در مطالعات مختلف ایرانی بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۰ گزارش شده که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار در سنجش رضایت زناشویی در جامعه ایرانی است.

یافته‌ها: جهت بررسی نقش تعدیل‌کننده مقابله مذهبی و رضایت زناشویی در رابطه شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی از روش تبدیل T به Z فیشر استفاده شده است. نخست نمره کل مقابله مذهبی و رضامندی براساس کمتر و بیشتر از میانگین بودن طبقه‌بندی شد، سپس میزان همبستگی میان دو متغیر مستقل و وابسته در هریک از این دو سطح محاسبه گردید. با به دست آمدن نمرات Z فیشر و سطح اطمینان آن، نتیجه مقایسه دو همبستگی یادشده مشخص شد.

$$(n_a = 134 \text{ و } n_b = 71)$$

- 1 . Olson, D. H.
- 2 . Fournier, D. G.
- 3 . Druckman, D.

P	Z	گروه مقابله مذهبی زیاد (Γ_p)		متغیر
		گروه مقابله مذهبی کم (Γ_a)	خستگی عاطفی	
۰/۰۳۲۴	-۲/۱۴	** -۰/۷۴	** -۰/۵۶	شاخص شغل
۰/۰۰۳۶	-۲/۹۱	** -۰/۷۰	** -۰/۴۰	شاخص مسئول
۰/۰۰۰۵	-۳/۴۷	** -۰/۷۴	** -۰/۴۰	شاخص همکار
۰/۰۱۸۸	-۲/۳۵	** -۰/۶۸	** -۰/۴۲	شاخص ارتقاء شغلی
۰/۰۰۰۰	-۵/۲۳	** -۰/۶۹	-۰/۰۷	شاخص حقوق
۰/۰۰۱۵	-۳/۱۸	** -۰/۶۵	* -۰/۲۹	شاخص محیط شغلی
۰/۰۰۴۸	-۲/۸۲	** -۰/۷۵	** -۰/۵۰	نمره شاخص توصیف شغلی

** $P < .01$

* $P < .05$

در گروه مقابله مذهبی زیاد، شاهد همبستگی‌های ضعیف‌تری بین شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی نسبت به گروه مقابله مذهبی کم هستیم؛ این امر به معنای آن است که نقش تعدیلگر مقابله مذهبی در رابطه میان شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی تأیید می‌شود.

($n_a = 94$ و $n_p = 111$)

P	Z	گروه رضایت زناشویی زیاد (Γ_p)		متغیر
		گروه رضایت زناشویی کم (Γ_a)	خستگی عاطفی	
۰/۷۸۷۲	۰/۲۷	** -۰/۷۲	** -۰/۷۴	شاخص شغل
۰/۷۴۱۴	۰/۳۳	** -۰/۶۲	** -۰/۶۴	شاخص مسئول
۰/۸۰۲۶	-۰/۲۵	** -۰/۶۹	** -۰/۶۷	شاخص همکار
۰/۷۸۷۲	-۰/۲۷	** -۰/۶۱	** -۰/۵۸	شاخص ارتقاء شغلی
۰/۲۵۰۱	-۱/۱۵	** -۰/۵۳	** -۰/۴۱	شاخص حقوق
۰/۸۶۵	-۰/۱۷	** -۰/۵۷	** -۰/۵۵	شاخص محیط شغلی
۰/۶۹۶۵	۰/۳۹	** -۰/۶۸	** -۰/۷۲	نمره شاخص توصیف شغلی

** $P < .01$

* $P < .05$

نتایج آزمون Z فیشر بیانگر معناداری تفاوت رابطه میان شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی در دو گروه با رضایت زناشویی زیاد و کم نیست؛ این امر به معنای آن است که نقش تعدیلگر رضایت زناشویی در رابطه میان شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش نشان داد که مقابله مذهبی توان ایفای نقش تعدیلگر را دارد؛ بدین صورت که مقابله مذهبی بالا می‌تواند رابطه شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی را تضعیف سازد و در نشاط هیجانی بیشتری را در فضای شغلی زمینه‌سازی کند. برخلاف آن، نقش تعدیلگر رضایت زناشویی مورد تأیید قرار نگرفت.

این یافته همسو با پژوهش‌هایی از جمله محمدخانی و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی (۱۴۰۱)، خاقانی ترنیک (۱۴۰۳)، پاندی و ساین (۲۰۱۹)، سفریا، اوتمن و عبدالوهاب (۲۰۱۰)، باقر نسامی و همکاران (۲۰۱۶)، اوشاروف (۲۰۱۱)، رحیمی (۱۳۹۷) و جلالی، جعفر و هیدزیر (۲۰۲۰) است. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که مهارت مقابله‌ای افراد بالاتر است، آنان اعتماد به نفس بالاتری دارند، در مواجهه با چالش‌های شغلی و محیط کار دچار اضطراب و آشفتگی‌های هیجانی نمی‌شوند و خود را قادر به کنترل و تغییر شرایط می‌دانند؛ بنابراین روابط بهتری با همکاران و ارباب رجوع و محیط برقرار می‌کنند و احساس رضایت خاطر آنان موجب افزایش احساس کفایت می‌شود. در مقابل، افرادی که مهارت مقابله‌ای مناسب ندارند، هنگام مواجهه با تنش‌های شغلی و بین‌فردی دچار کاهش انرژی و احساس خستگی شدید می‌شوند. افراد با منابع معنوی قوی‌تر، احساس اتصال به خداوند را به‌عنوان یک منبع قدرت مطلق دارند که همه چیز در کنترل اوست (شرر، الن و هارپ، ۲۰۱۶). این موضوع موجب می‌شود در برابر استرس‌های شغلی به خداوند تکیه کنند، دست از تلاش خود نکشند و تنها از وی کمک بخواهند. با توجه به اینکه آنان به خدا اعتماد دارند و او را حمایت‌کننده می‌دانند، انعطاف‌پذیری بیشتری نسبت به عواملی خواهند داشت که می‌تواند مشکلات شغلی را ایجاد کند (شیمازو و همکاران، ۲۰۱۵). از آنجا که شغل بخش مهمی از زندگی افراد است، طبیعی به نظر می‌رسد که وقتی افراد باور معنوی دارند در ارزیابی‌های خود از محیط شغلی، معیارهای سنجش معنوی‌تری دارند؛ از اینرو میزان تنش کمتری را تجربه می‌کنند و در رویارویی با تعارضات بین‌فردی و شغلی، عملکرد بهتری دارند و همین امر سطح بالاتری از رضایت را در محیط کار تأمین می‌کند. دیدگاه‌های نظری نیز اشاره دارد که معنابخشی و ادراک کنترل با تعریف منابع معنوی ارتباط نزدیک دارد و این دو مؤلفه از برجسته‌ترین سازوکارهایی است که بین منابع معنوی و پیامدهای مثبت سلامت روانشناختی ارتباط برقرار می‌کند (شی و همکاران، ۲۰۱۶). در تبیین این یافته که رضایت زناشویی توان ایفای نقش تعدیلگر در رابطه میان شاخص توصیف

نوع مقاله: پژوهشی

شغلی و خستگی عاطفی را ندارد، می‌توان گفت که احتمالاً رضایت زناشویی در فرهنگ ایرانی، بخش معناداری از شاخص توصیف شغلی را تبیین می‌کند؛ از اینرو مقدار باقی‌مانده امکان ایفای نقش تعدیلگری را ندارد. این تفسیر همسو با یافته‌های مکی‌پور و همکاران (۱۴۰۲) و جمالی و همکاران (۱۳۹۶) است.

واژگان کلیدی: شاخص توصیف شغلی، رضایت شغلی، خستگی عاطفی، مقابله مذهبی، رضایت زناشویی.

استناد: احدی‌شعار، سید مجید، هراتیان، علی، شماخته، میلاد، و ابراهیم‌زاده، سید احمد (۱۴۰۴). رابطه شاخص توصیف شغلی با خستگی عاطفی کارکنان: نقش تعدیلگر مقابله مذهبی و رضایت زناشویی. *مجله اسلام و روان‌شناسی خانواده* ۱(۲): ۱۵۹-۱۸۶.

مقدمه

خستگی عاطفی^۱ یکی از مفاهیم کلیدی در زمینه روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی و از مهم‌ترین نشانه‌های منفی فشارهای روانی در محیط کار می‌باشد که به‌عنوان یک حالت هیجانی کاهش یافته تعریف می‌شود و به‌طور عمومی ناشی از مدیریت ناکارآمد احساسات، فشارهای شغلی و تعاملات اجتماعی منفی است (ماسلاچ و لیتر،^۲ ۲۰۲۲). از نظر گرینبرگ^۳ (۲۰۱۱) خستگی عاطفی به‌عنوان نتیجه‌ای از عدم موفقیت فرد در برقراری تعادل بین مسئولیت‌های شغلی و نیازهای شخصی توصیف می‌شود که می‌تواند به بروز احساساتی مانند ناامیدی و سردرگمی بینجامد. خستگی عاطفی کارکنان از پدیده‌های روان‌شناختی رایج در محیط‌های کاری پرتنش است که در پی پژوهش حول مفهوم «فرسودگی شغلی»^۴ یا خستگی کارکنان پدید می‌آید. فریودنبرگر^۵ (۱۹۷۵) نخستین بار این مفهوم را با عنوان «سندرم تحلیل جسمی و روانی»^۶ معرفی کرد و آن را حالتی از خستگی عاطفی شدید توصیف کرد که در اثر اشتغال به کارهای سخت، تکراری و فاقد انگیزه و علاقه پدید می‌آید. وی این وضعیت را نوعی خستگی عاطفی ناشی از عوامل استرس‌زای شغلی قلمداد کرد.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خستگی عاطفی می‌تواند به افت کیفیت کار و عملکرد فردی (هالبلین و باکلی،^۷ ۲۰۲۱)، کاهش انگیزه و تعهد سازمانی کارکنان و افزایش غیبت‌ها و پایین آمدن بهره‌وری (لی و اشفرس،^۸ ۱۹۹۶)، فرسودگی شغلی (ماسلاچ و لیتر،^۹ ۲۰۰۱)، افزایش تعارضات بین فردی (باکر و دمروتی،^۹ ۲۰۲۱) و بروز مشکلات روانی و جسمی مانند اضطراب و افسردگی بینجامد (ماسلاچ و لیتر،^{۲۰۲۲}). خستگی عاطفی را نباید با خستگی‌های گذرا و موقتی اشتباه گرفت (فاربر،^{۱۰} ۲۰۰۳)؛ زیرا عملکرد سازمانی را کاهش می‌دهد و به افزایش میزان ترک خدمت، کاهش رضایت شغلی و کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده می‌انجامد (هابفول،^{۱۱} ۱۹۸۹).

-
1. emotional exhaustion
 2. Maslach, C. & Leiter, M. P.
 3. Greenberg, J.
 4. burnout syndrome
 5. Freudenberger, H. J.
 6. burn-out syndrome
 7. Halbesleben, J. R. B. & Buckley, M. R.
 8. Lee, R. T. & Ashforth, B. E.
 9. Bakker, A. B. & Demerouti, E.
 10. Farber, B. A.
 11. Hobfoll, S. E.

پژوهش‌های فراوانی نشان داده‌اند که خستگی عاطفی تحت تأثیر عوامل مختلف فردی و محیطی قرار دارد؛ از جمله این عوامل می‌توان به‌روشنی نقش شغلی، معنویت در محیط کار، تعارض کار- خانواده، رضایت زناشویی^۱ و راهبردهای مقابله‌ای مانند مقابله مذهبی^۲ اشاره کرد (گرینهاوس و بیوتل،^۳ ۱۹۸۵؛ پارگامنت^۴ و همکاران، ۱۹۹۰؛ استیجر و دیک،^۵ ۲۰۱۰)؛ برای نمونه عدم شفافیت در تعریف «نقش شغلی»^۶ به افزایش ابهام در مورد مسئولیت‌ها و انتظارات شغلی می‌انجامد و به‌طور مستقیم با افزایش خستگی عاطفی در کارمندان همبستگی دارد (کان^۷ و همکاران، ۱۹۶۴).

از جمله عوامل مرتبط با خستگی عاطفی، شاخص توصیف شغلی^۸ است (صحبت‌زاده، ۱۳۹۵) که ارزیابی فرد از میزان رضایت او از ابعاد یا مؤلفه‌های مختلف شغل را نشان می‌دهد و در بسیاری از پژوهش‌ها با عنوان رضایت یا خشنودی شغلی مطرح می‌شود. رضایت شغلی به معنای حالت احساسی و ذهنی مثبت فرد نسبت به شغل خود می‌باشد که ناشی از ارزیابی تجربیات کاری و عوامل مختلف مانند شرایط کار، ارتباط با همکاران و مدیران، حقوق و مزایا و فرصت‌های پیشرفت است (لوک،^۹ ۱۹۷۶). اسمیت، کندال و هیولین^{۱۰} (۱۹۶۹) این مفهوم را دارای شش مؤلفه شامل ماهیت کار، سرپرست یا مسئول، همکاران، حقوق و مزایا، ارتقا و ترفیعات و شرایط محیط کار می‌دانند. ماهیت کار به ارزیابی ارزشمندی، نشاط و آسانی آن می‌پردازد و امنیت و تأثیر آن بر رشد فردی را بررسی می‌کند. صلاحیت تخصصی و شخصیتی و میزان کنترل‌گری و انعطاف مسئول یا سرپرست در مؤلفه دوم مورد سنجش قرار می‌گیرد. در مؤلفه همکار، میزان تعهد، سرعت عمل و اخلاق ارتباطی همکار ارزیابی می‌شود. امکان ارتقا نیز آن ویژگی می‌باشد که براساس توانایی فرد در مسیری روشن و دست‌یافتنی رخ می‌دهد. حقوق و مزایایی مناسب دانسته می‌شود که متناسب با مخارج و استحقاق فرد باشد. وجود شرایط محیطی مناسب مثل نور و تجهیزات، مؤلفه پایانی شاخص توصیف شغلی است.

1. marital satisfaction
2. religious coping
3. Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.
4. Pargament, K. I.
5. Stieger, M. F. & Dick, B. J.
6. Role Ambiguity
7. Kahn, R. L.
8. Job Descriptive Index (JDI)
9. Locke, E. A.
10. Smith, P. C., Kendall, L. & Hulin, C. L.

از آثار ارزیابی مثبت شاخص‌های توصیف شغلی می‌توان به کاهش خستگی عاطفی کارکنان (خواجه‌وند سریوی، ۱۳۹۶) و افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، رضایت روانی و کاهش استرس اشاره کرد؛ از سوی دیگر ضعف در شاخص‌های توصیف شغلی می‌تواند به کاهش انگیزه، افزایش غیبت و ترک کار می‌انجامد (چان و هاصل، ۲۰۰۳).

از جمله پیامدهای ارزیابی مثبت شاخص‌های توصیف شغلی و رضایت شغلی، رضایت زناشویی است (حسینقلی، ۱۴۰۱). رضایت زناشویی به‌عنوان ارزیابی مثبت فرد از کیفیت رابطه زناشویی خود تعریف می‌شود (فاینلی و شوارتز، ۲۰۰۸^۱). کیم و فانگ^۲ (۲۰۱۷) رضایت زناشویی را به‌عنوان احساس خوشایند و مثبت افراد از زندگی زناشویی خود، نشئت گرفته از تعاملات عاطفی و فیزیکی، حمایت اجتماعی، و توزیع منصفانه نقش‌ها و مسئولیت‌ها توصیف می‌کنند. رضایت زناشویی به‌عنوان یک منبع پشتیبانی اجتماعی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای در کاهش خستگی عاطفی کارکنان ایفا کند (هابفال، ۱۹۸۹)؛ در این راستا افرادی که از روابط زناشویی خود رضایت بیشتری دارند، بهتر می‌توانند با استرس‌های شغلی مقابله کنند و احتمال کمتری دارد دچار خستگی عاطفی شوند. تحقیقات نشان داده‌اند که وجود یک رابطه زناشویی سالم و رضایت‌بخش می‌تواند به کارکنان کمک کند تا بهتر با استرس‌های شغلی مقابله کنند و از ایجاد خستگی عاطفی جلوگیری شود (هابفال، ۱۹۸۹). هنگامی که فرد از رابطه زناشویی خود رضایت داشته باشد، حس امنیت روانی بیشتری احساس می‌کند و این امنیت می‌تواند به‌عنوان یک منبع حمایتی عمل کند (لامبرت^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

از دیگر متغیرهایی که می‌تواند به کاهش خستگی عاطفی کمک کند مقابله مذهبی است (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۹). این نوع مقابله شامل استفاده از باورهای دینی برای درک و مدیریت موقعیت‌های استرس‌زاست و به ایجاد حس آرامش و معنای زندگی کمک می‌کند (پارگامنت و همکاران، ۱۹۹۰). پارگامنت و همکاران (۲۰۰۰) مهارت‌های مقابل‌های مذهبی افراد را بررسی کرده و پنج کارکرد اساسی مذهب را شامل موارد ذیل دانسته‌اند: یافتن معنا، دستیابی به احساس کنترل، آسایش معنوی، تسهیل صمیمیت و معنویت و درنهایت تسهیل تغییرات عمیق زندگی. در پژوهشی دیگر پارگامنت و همکاران

1. Finley, G. E. & Schwartz, D.

2. Kim, K. J. & Fong, D.

3. Lambert, N. M.

رابطه شاخص توصیف شغلی با خستگی عاطفی کارکنان: نقش تعدیلگر مقابله مذهبی و رضایت زناشویی ۱۳۳

(۱۹۹۸)، هم جنبه‌های مثبت هم جنبه‌های منفی مهارت مقابله مذهبی را مطالعه و شناسایی کرده‌اند. مهارت‌های مقابله‌ای مذهبی مثبت عبارت است از: بازنگری خیرخواهانه مذهبی، ارزیابی مجدد از قدرت خدا، مقابله مذهبی مشارکتی، جستجوی حمایت معنوی، تمرکز مذهبی، پالایش مذهبی، ارتباط معنوی، جستجوی حمایت از روحانیون، کمک‌رسانی مذهبی و آموزش مذهبی و نیز مهارت‌های مقابله مذهبی منفی نیز عبارت است از: ارزیابی کیفی مذهبی، ارزیابی مجدد شیطنی، تسلیم مذهبی فعالانه و منفعلانه، مقابله مذهبی خودمدارانه، ناخشنودی معنوی و ناخشنودی مذهبی بین‌فردی.

لامبرت و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند کارکنانی که از مقابله مذهبی مثبت استفاده می‌کنند، احساس حمایت اجتماعی بیشتری دارند و در برابر استرس‌های شغلی که زمینه خستگی عاطفی کارکنان را موجب می‌شود، بسیار مقاوم‌تر هستند. پارگامنت و همکاران (۱۹۹۰) در مطالعه‌ای براساس نظریه مقابله مذهبی دریافتند افرادی که در مواجهه با استرس‌های شغلی از راهبردهای مذهبی مثبت بهره می‌برند، احتمال بیشتری دارد که احساس امنیت عاطفی و معناداری در زندگی را تجربه کنند و از خستگی عاطفی نجات یابند. پارک^۱ (۲۰۱۳) در مروری بر مطالعات نشان داد مقابله مذهبی مثبت با افزایش رضایت از زندگی و کاهش اضطراب همراه است؛ عواملی که در مجموع به تقویت امنیت عاطفی می‌انجامد.

با توجه به جایگاه کارمندان و کارکنان سازمانی در پیشبرد اهداف نظام و اهمیت سلامت هیجانی ایشان در ضمن کار، ضرورت بررسی متغیرهای مرتبط با آن روشن است؛ متغیرهای مهم سازمانی (شاخص‌های توصیف شغلی و خستگی عاطفی) به‌عنوان متغیر مستقل و وابسته، معنوی (مقابله مذهبی) و خانوادگی (رضایت زناشویی) به‌عنوان متغیرهای تعدیلگر. پاسخگویی به این پژوهش که آیا مقابله مذهبی و رضایت زناشویی توان ایفای نقش تعدیلگر در رابطه میان شاخص توصیف شغلی و خستگی عاطفی را دارد یا خیر، می‌تواند به کارکنان، تصمیم‌گیرندگان و مدیران سازمانی کمک کند تا با شناسایی نقاط ضعف و تقویت منابع حمایتی، خستگی عاطفی کارکنان را کاهش و بهره‌وری و رفاه سازمانی را افزایش دهند.

1. Park, C. L.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی^۱ می‌باشد که جهت بررسی روابط از همبستگی پیرسون و جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون Z فیشر بهره برده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و کارمندان اداره‌های دولتی و خصوصی قم بود که به فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی دسترسی دارند. پرسشنامه‌های بر روی سایت مخصوص بارگذاری و لینک آن همراه با توضیحات لازم در شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی پخش شد. ۲۰۵ نفر از این جامعه، موفق به انجام آزمون‌ها شدند که اطلاعات ایشان به کمک نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار

۱. شاخص توصیف شغلی:^۲ پرسشنامه شاخص توصیف شغلی در قالب شش مقوله شامل ماهیت کار، سرپرست یا مسئول، همکاران، حقوق و مزایا، ارتقا و ترفیعات و شرایط محیط کار است. این پرسشنامه را اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) طراحی کرده‌اند. سؤالات این پرسشنامه جنبه توصیفی دارد و شش نوع رضایت را ارزیابی می‌کند. ایرانی و بومی شده این پرسشنامه را بهروزی و همکارانش (۱۳۸۷) تهیه کرده‌اند که تغییراتی در نمره‌گذاری آن صورت گرفته است. آلفای کرونباخ پرسشنامه براساس تحقیقات بهروزی و همکارانش (۱۳۸۷) برابر ۰/۷۵ به دست آمده است. در پژوهش محمدخانی و همکاران (۱۳۹۹) میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شده است. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۹۷ به دست آمد.

۲. خستگی عاطفی کارکنان:^۳ پرسشنامه استاندارد خستگی عاطفی از سوی جانگ (۱۹۹۵) تهیه و تنظیم شد. در پژوهش جانگ (۱۹۹۵)، متخصصان روایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند؛ همچنین پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ درصد گزارش شده است. این پرسشنامه دارای هشت گویه به صورت بسته پاسخ با طیف هفت گزینه‌ای لیکرت است. این پرسشنامه در ایران به وسیله اردلان

1. correlation method

2. job descriptive index (JDI)

3. Emotional exhaustion of service (EE)

و نوراللهی (۱۴۰۰) اعتباریابی شد که پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/92$ گزارش شد. در پژوهش طحانیان، حبشی و ملا (۱۴۰۲) پایایی مقیاس از راه آلفای کرونباخ $0/71$ درصد به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه است. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر $0/94$ به دست آمد.

۳. مقابله مذهبی: ^۱ پرسشنامه مقابله مذهبی پارگامنت و همکاران (۲۰۰۰) با هدف سنجش راهبردهای مقابله مذهبی افراد در مواجهه با استرس طراحی شده است و شامل دو بُعد اصلی مقابله مذهبی مثبت (مانند جستجوی حمایت الهی، تفسیر معنوی مثبت و دعا) و مقابله مذهبی منفی (مانند احساس طرد شدن از سوی خدا، خشم نسبت به خدا و تردید مذهبی) می‌باشد. نسخه کامل این ابزار بیش از صد گویه دارد، اما نسخه کوتاه‌شده آن از سوی پارگامنت در سال ۲۰۱۱ تدوین شد که چهارده گویه (۷ مثبت و ۷ منفی) دارد و به‌طور گسترده در پژوهش‌های روان‌شناسی سلامت و دین‌پژوهی به کار می‌رود. در مطالعه پارگامنت و همکاران (۲۰۰۰)، روایی سازه‌ای پرسشنامه اصلی با تحلیل عاملی تأیید گردید و پایایی آن از راه آلفای کرونباخ برای مقابله مثبت بین $0/87$ تا $0/92$ و برای مقابله منفی بین $0/65$ تا $0/80$ گزارش شد. شهابی‌زاده و مظاهری (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ مقیاس مثبت و منفی را به ترتیب $0/95$ و $0/93$ گزارش کرده‌اند. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر $0/89$ به دست آمد.

۴. فرم کوتاه رضایت زناشویی: ^۲ این پرسشنامه یکی از ابزارهای معتبر و پرکاربرد برای سنجش رضایت زناشویی و برگرفته از پرسشنامه اصلی انریچ است که آن را اولسون، فورنیر و دراکمن ^۳ (۱۹۸۵) طراحی کرده‌اند. نسخه کوتاه این ابزار شامل ده گویه است و با هدف ارزیابی کیفیت کلی رابطه زناشویی به کار می‌رود. پاسخ‌دهی در این پرسشنامه به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» انجام می‌شود. روایی سازه‌ای این مقیاس در مطالعات بین‌المللی از راه تحلیل عاملی تأیید شده و در پژوهش‌های فراوان داخلی و خارجی از اعتبار بالایی برخوردار بوده است. در ایران نسخه فارسی این پرسشنامه به وسیله پژوهشگرانی مانند نوربالا (۱۳۷۹) ترجمه و اعتباریابی شده و روایی محتوایی آن با نظر متخصصان تأیید شده است؛ همچنین آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در مطالعات مختلف ایرانی

1. religious coping (RCOPE)

2. ENRICH Marital Satisfaction Scale – Short Form

3. Olson, D. H., Fournier, D. G. & Druckman, D.

بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۰ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار در سنجش رضایت زناشویی در جامعه ایرانی می‌باشد. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۷۰ به دست آمد.

یافته‌ها

به منظور توصیف یافته‌ها، نخست آماره‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش ارائه شده، و سپس به پرسش پژوهش پاسخ داده می‌شود. در مجموع ۲۰۵ کارمند با میانگین سنی ۳۵/۴۰ سال در دامنه سنی ۱۸ تا ۶۲ سال با میانگین مدت اشتغال ۱۱/۰۶ سال در دامنه ۱ تا ۴۲ سال در این پژوهش شرکت کرده‌اند. بیشترین توزیع مربوط به سطح تحصیلی کارشناسی (۴۲ درصد)، پس از آن کارشناسی ارشد (۳۲/۷ درصد)، فوق‌دیپلم (۱۱/۷ درصد)، دکتری (۸/۳ درصد) و دیپلم (۵/۹ درصد) است. جدول ۱ نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	
شاخص توصیف شغلی	شاخص شغل	۱۹/۳۱	۶/۵۶	۳۰	
	شاخص مسئول	۱۸/۹۴	۶/۶۱	۳۰	
	شاخص همکار	۱۲/۷۴	۴/۴۸	۲۰	
	شاخص ارتقای شغلی	۸/۹۸	۳/۳۶	۱۵	
	شاخص حقوق	۵/۶۰	۲/۳۴	۱۰	
	شاخص محیط شغلی	۶/۲۶	۲/۲۰	۱۰	
	نمره کل شاخص توصیف شغلی	۷۱/۸۳	۲۳/۲۶	۲۳	۱۱۵
رضایت زناشویی					
مقایله مذهبی	مقایله مثبت دینی	۱۹/۰۴	۶/۱۶	۷	۲۸
	مقایله منفی دینی	۱۴/۳۱	۴/۸۱	۷	۲۵
	نمره کل مقایله مذهبی	۳۹/۷۳	۶/۹۳	۲۹	۵۶
خستگی عاطفی					
	۱۹/۱۳	۱۱/۹۵	۰	۴۸	

بررسی چولگی^۱ و کشیدگی^۲ نمرات نشان داد که توزیع نمرات نرمال است؛ از این رو می توان از آزمون های مرتبط استفاده کرد. در ادامه، پس از بررسی همبستگی میان متغیرهای پژوهش درصدد پاسخ به سؤال پژوهش خواهیم بود که چگونگی رابطه میان شاخص های توصیف شغلی با خستگی عاطفی با توجه به نقش تعدیلگر مقابله مذهبی و رضایت زناشویی را پی می گیرد. نتایج همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. همبستگی میان متغیرهای پژوهش

۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
										۱	۱. خستگی عاطفی
									۱	**-/۷۲	۲. شاخص شغل
								۱	**-/۸۷	**-/۶۲	۳. شاخص مسئول
							۱	**-/۸۶	**-/۸۵	**-/۶۷	۴. شاخص همکار
						۱	**-/۷۵	**-/۷۶	**-/۸۰	**-/۶۰	۵. شاخص ارتقای شغلی
					۱	**-/۷۳	**-/۶۵	**-/۷۳	**-/۷۲	**-/۴۷	۶. شاخص حقوق
				۱	**-/۶۹	**-/۷۲	**-/۷۲	**-/۷۵	**-/۷۵	**-/۵۶	۷. شاخص محیط شغلی
			۱	**-/۸۳	**-/۸۱	**-/۸۷	**-/۹۲	**-/۹۵	**-/۹۵	**-/۶۹	۸. شاخص توصیف شغلی
		۱	**-/۲۷	**-/۲۲	*-/۱۷	**-/۲۱	**-/۲۶	**-/۲۷	**-/۲۷	-/۰۴	۹. رضایت زناشویی
	۱	**-/۴۲	**-/۴۳	**-/۴۳	**-/۲۴	**-/۳۵	**-/۳۹	**-/۳۷	**-/۴۸	**-/۵۰	۱۰. مقابله مثبت دینی
۱	**-/۲۲	**-/۲۸	**-/۳۳	**-/۳۰	**-/۴۹	**-/۳۲	**-/۲۶	**-/۳۰	**-/۲۴	**-/۱۶	۱۱. مقابله منفی دینی
**-/۵۰	**-/۷۴	*-/۱۸	*-/۱۵	*-/۱۸	-/۰۱	-/۰۸	*-/۱۷	-/۱۱	**-/۲۶	**-/۳۳	۱۲. مقابله مذهبی

جهت بررسی نقش تعدیل کننده مقابله مذهبی و رضایت زناشویی در رابطه شاخص های توصیف شغلی با خستگی عاطفی از روش تبدیل I به Z فیشر استفاده شده است؛ بدین معنا که نخست نمره کل مقابله مذهبی و رضامندی براساس کمتر و بیشتر از میانگین، طبقه بندی شد. سپس میزان همبستگی میان دو متغیر مستقل و وابسته در هریک از این دو سطح محاسبه گردید. با به دست آمدن نمرات Z فیشر و سطح اطمینان آن، نتیجه مقایسه دو همبستگی یادشده مشخص شد. نتایج در جدول ۳ و ۴ قابل مشاهده است.

1. skewness
2. kurtosis

جدول ۳. نتایج آزمون Z فیشر در مورد مقایسه تفاوت همبستگی شاخص‌های توصیف شغلی با

خستگی عاطفی در دو گروه با مقابله مذهبی زیاد و کم ($n_a = 134$ و $n_b = 71$)

P	Z	گروه مقابله مذهبی کم (r_a)	گروه مقابله مذهبی زیاد (r_b)		متغیر
		خستگی عاطفی	خستگی عاطفی		
۰/۰۳۲۴	-۲/۱۴	**۰/۷۴	**۰/۵۶		شاخص شغل
۰/۰۰۳۶	-۲/۹۱	**۰/۷۰	**۰/۴۰		شاخص مسئول
۰/۰۰۰۵	-۳/۴۷	**۰/۷۴	**۰/۴۰		شاخص همکار
۰/۰۱۸۸	-۲/۳۵	**۰/۶۸	**۰/۴۲		شاخص ارتقای شغلی
۰/۰۰۰۰	-۵/۲۳	**۰/۶۹	-۰/۰۷		شاخص حقوق
۰/۰۰۱۵	-۳/۱۸	**۰/۶۵	*-۰/۲۹		شاخص محیط شغلی
۰/۰۰۴۸	-۲/۸۲	**۰/۷۵	**۰/۵۰		نمره شاخص توصیف شغلی

**. $P < 0/01$

*. $P < 0/05$

چنان‌که جدول ۳ نشان می‌دهد نتایج آزمون Z فیشر بیانگر معناداری تفاوت رابطه میان شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی در دو گروه با مقابله مذهبی زیاد و کم است؛ به طوری که در گروه مقابله مذهبی زیاد، شاهد همبستگی‌های ضعیف‌تری بین شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی نسبت به گروه مقابله مذهبی کم هستیم. این امر به معنای آن است که نقش تعدیلگر مقابله مذهبی در رابطه میان شاخص‌های توصیف شغلی با خستگی عاطفی تأیید می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون Z فیشر در مورد مقایسه تفاوت همبستگی شاخص توصیف شغلی با خستگی

عاطفی در دو گروه با رضایت زناشویی زیاد و کم ($n_a = 94$ و $n_b = 111$)

P	Z	گروه رضایت زناشویی کم (r_a)	گروه رضایت زناشویی زیاد (r_b)	شاخص توصیف شغلی	متغیر
		خستگی عاطفی	خستگی عاطفی		
۰/۷۸۷۲	۰/۲۷	**۰/۷۲	**۰/۷۴	شاخص شغل	شاخص توصیف شغلی
۰/۷۴۱۴	۰/۳۳	**۰/۶۲	**۰/۶۴	شاخص مسئول	
۰/۸۰۲۶	-۰/۲۵	**۰/۶۹	**۰/۶۷	شاخص همکار	
۰/۷۸۷۲	-۰/۲۷	**۰/۶۱	**۰/۵۸	شاخص ارتقای شغلی	
۰/۲۵۰۱	-۱/۱۵	**۰/۵۳	**۰/۴۱	شاخص حقوق	
۰/۸۶۵	-۰/۱۷	**۰/۵۷	**۰/۵۵	شاخص محیط شغلی	
۰/۶۹۶۵	۰/۳۹	**۰/۶۸	**۰/۷۲	نمره شاخص توصیف شغلی	

**. $P < 0/01$

*. $P < 0/05$

چنان که جدول ۴ نشان می دهد نتایج آزمون Z فیشر بیانگر معناداری تفاوت رابطه میان شاخص های توصیف شغلی با خستگی عاطفی در دو گروه با رضایت زناشویی زیاد و کم نیست؛ این امر به معنای آن است که نقش تعدیلگر رضایت زناشویی در رابطه میان شاخص های توصیف شغلی با خستگی عاطفی رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیلگر مقابله مذهبی و رضایت زناشویی در رابطه میان شاخص توصیف شغلی و خستگی عاطفی سامان یافت. یافته ها نشان داد که روابط اغلب قوی مستقیم و معکوسی میان متغیرهای پژوهش وجود دارد. همچنین مقابله مذهبی توان ایفای نقش تعدیلگر را دارد؛ بدین صورت که مقابله مذهبی بالا می تواند رابطه شاخص های توصیف شغلی با خستگی عاطفی را تضعیف و در نشاط هیجانی بیشتری را در فضای شغلی زمینه سازی کند. برخلاف آن، نقش تعدیلگر رضایت زناشویی مورد تأیید قرار نگرفت.

این یافته همسو با پژوهش‌هایی از جمله محمدخانی و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی (۱۴۰۱)، خاقانی ترنیک (۱۴۰۳)، پاندی و ساین^۱ (۲۰۱۹)، سفریا، اوتمن و عبدالوهاب^۲ (۲۰۱۰)، باقر نسامی و همکاران (۲۰۱۶)، اوشاروف^۳ (۲۰۱۱)، رحیمی (۱۳۹۷) و جلالی، جعفر و هیدزیر (۲۰۲۰) است. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که مهارت مقابله‌ای افراد بالاتر است، آنان اعتماد به نفس بالاتری دارند و در مواجهه با چالش‌های شغلی و محیط کار دچار اضطراب و آشفتگی‌های هیجانی نمی‌شوند و خود را قادر به کنترل و تغییر شرایط می‌دانند؛ بنابراین روابط بهتری با همکاران و ارباب رجوع و محیط برقرار می‌کنند و احساس رضایت خاطر آنان موجب افزایش احساس کیفیت می‌شود. در مقابل افرادی که مهارت مقابله‌ای مناسب ندارند، هنگام مواجهه با تنش‌های شغلی و بین‌فردی دچار کاهش انرژی و احساس خستگی شدید می‌شوند؛ همچنین این افراد برخی از نشانه‌های فشار بدنی مانند سردرد، تهوع، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به‌طور فراوان گزارش می‌کنند و در نتیجه در محیط شغلی نیز عملکرد مطلوبی ندارند و دچار فرسودگی و کاهش رضایت از شغل و محیط کار می‌شوند (سامک و میاسی‌ماجک، ۲۰۰۳^۴).

افراد با منابع معنوی قوی‌تر، احساس اتصال به خداوند را به‌عنوان یک منبع قدرت مطلق دارند که همه چیز در کنترل اوست (شرر، الن و هارپ، ۲۰۱۶^۵). این موضوع موجب می‌شود در برابر استرس‌های شغلی به خداوند تکیه کنند، دست از تلاش خود نکشند و تنها از او کمک بخواهند. با توجه به اینکه آنان به خدا اعتماد دارند و او را حمایت‌کننده می‌دانند، انعطاف‌پذیری بیشتری نسبت به عواملی خواهند داشت که می‌تواند مشکلات شغلی را ایجاد کند (شیمازو^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). از آنجاکه شغل بخش مهمی از زندگی افراد است، طبیعی به نظر می‌رسد که وقتی افراد باور معنوی دارند در ارزیابی‌های خود از محیط شغلی، معیارهای سنجش معنوی‌تری دارند؛ از این‌رو میزان تنش کمتری را تجربه می‌کنند و در رویارویی با تعارضات بین‌فردی و شغلی، عملکرد بهتری دارند و همین امر سطح بالاتری از رضایت

-
1. Pandey, J. & Singh, M.
 2. Safaria, T., Othman, A. B. & Abdul Wahab, M. N.
 3. Oscharoff, A.
 4. Somech, A. & Miassy-Maljak, N.
 5. Scherer, L. L., Allen, J. A. & Harp, E. R.
 6. Shimazu, A.

را در محیط کار تأمین می‌کند. دیدگاه‌های نظری نیز اشاره دارد که معنابخشی و ادراک کنترل با تعریف منابع معنوی ارتباط نزدیک دارد و این دو مؤلفه از برجسته‌ترین سازوکارهایی است که بین منابع معنوی و پیامدهای مثبت سلامت روان شناختی ارتباط برقرار می‌کند (شی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

در تبیین این یافته که رضایت زناشویی توان ایفای نقش تعدیلگر در رابطه میان شاخص توصیف شغلی و خستگی عاطفی را ندارد، می‌توان گفت که احتمالاً رضایت زناشویی در فرهنگ ایرانی، بخش معناداری از شاخص توصیف شغلی را تبیین می‌کند؛ از این رو مقدار باقی‌مانده امکان ایفای نقش تعدیلگری را ندارد. این تفسیر همسو با یافته‌های مکی‌پور و همکاران (۱۴۰۲) و جمالی و همکاران (۱۳۹۶) است.

منابع

- اردلان، محمدرضا، و نوراللهی، سعید (۱۴۰۰)، «نقش رهبری تحولی در امنیت شغلی و خستگی عاطفی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان سازمان صداوسیما»، مطالعات رفتاری در مدیریت، س ۱۲، ش ۲۷، ص ۱-۱۷.
- بهروزی، ناصر، نعمی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین، و تقی‌پور، منوچهر (۱۳۸۷)، «مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول سازمان‌های دولتی شهر اهواز»، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، س ۳، ش ۱۵، ص ۱۳۷-۱۵۲.
- جمالی، یوسف، کلانتر کوشه، سیدمحمد، شفیق‌آبادی، عبدالله، و سلم‌آبادی، مجتبی (۱۳۹۶)، «تدوین مدل رضایت شغلی براساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان»، پژوهشنامه اسلامی زنان و خانواده، س ۵، ش ۲۳، ص ۴۵-۶۵.
- چان، ای. و هاصل، ج. (۲۰۰۳)، «تأثیر رضایت شغلی بر رفتارهای مختلف فرد در سازمان»، مجله مدیریت منابع انسانی، س ۴۵، ش ۲، ص ۱۲۳-۱۳۵.
- حسینیقلی، سعیده (۱۴۰۱)، بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر رضایت شغلی و ارتباط آن با رضایت زناشویی در میان زنان شاغل تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- خاقانی ترنیک، زهرا (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در زنان متأهل شاغل شهر مشهد با نقش میانجی عوامل شخصیت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی و علوم اجتماعی - مددکاری مؤسسه آموزش عالی حکمت رضوی.
- خواجه‌وند سربوی، اصغر (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سیستم‌های کاری با عملکرد بالا با رضایت شغلی، خستگی عاطفی و تعهد کاری (مورد مطالعه: شرکت روغن کشتی خرمشهر)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.
- رحیمی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و دینداری در کار با فرسودگی شغلی کارکنان علوم پزشکی شهرستان سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور گرمسار.

رابطه شاخص توصیف شغلی با خستگی عاطفی کارکنان: نقش تعدیلگر مقابله مذهبی و رضایت زناشویی ۱۸۳

- شهبابی زاده، فاطمه، و مظاهری، محمدعلی (۱۳۹۱)، «دلبستگی ادراک شده دوران کودکی، کنشوری خانواده و مقابله مذهبی»، روان شناسی تحولی، س ۸، ش ۳۱، ص ۲۲۱-۲۳۴.
- صحبت زاده، مرتضی (۱۳۹۵)، تبیین رابطه فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- طحانیان، سمیه؛ حبشی، فرزانه و ملا، زهرا (۱۴۰۲)، «رابطه خستگی عاطفی با نگرش به خیانت دانشجویان متأهل دانشگاه پیام نور نوشهر: نقش واسطه ای تعهد زناشویی»، ریش روان شناسی، س ۱۲، ش ۱۲، ص ۱۸۹-۱۹۸.
- محمدخانی، محی الدین، حقیقت، شانیا، بیدقی، فهیمه، و باقری، پناه مریم (۱۳۹۹)، «الگوی تحلیل مسیر رابطه بین مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه پیام نور»، پژوهش در دین و سلامت، س ۶، ش ۴، ص ۱۸-۳۱.
- مکی پور، سارا، فلسفی نژاد، محمدرضا، خدابخشی کولایی، آناهیتا، و شفیع آبادی، عبدالله (۱۴۰۲)، «اثربخشی مدل غنی سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن متأهل»، خانواده درمانی کاربردی، س ۴، ش ۲، ص ۴۰۱-۴۲۵.
- نوربالا، مجید (۱۳۷۹)، بررسی میزان رضایتمندی زناشویی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، پایان نامه کارشناسی.

References

- Bagheri-Nesami, M., Kazemi, A., Goudarzian, A. H., Nasiri, F. & Davari, J. (2016). Association Between Religious Coping and Quality of Working Life in Nurses. *Iran J Psychiatry Behav Sci.* 11(1):e4946.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007), The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2021), Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 248-264.
- Farber, B. A. (2003), *Burnout: The cost of caring*. Oxford University Press.
- Finley, G. E. & Schwartz, D. (2008), Marital Satisfaction and Relationship Quality: The Role of Emotional and Problem-Solving Communication. *Journal of Family Psychology*, 22(5), 634-637.

- Freudenberger, H. J. (1975), The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73-82.
- Greenberg, J. (2011), Stress, Work, and Health: A Review of the Literature and Directions for Future Research. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 363-373.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985), Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Halbesleben, J. R. B. & Buckley, M. R. (2021), Burnout in Organizational Life. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 175-198.
- Hobfoll, S. E. (1989), Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress, *American psychologist*, 44 (3), 513.
- Jalali, A., Jaafar, M. and Hidzir, N.I. (2020), Indirect effect of workplace bullying on emotional exhaustion through job insecurity among Malaysian workers: The buffering role of religion, *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 11 No. 7, pp. 1325-1342.
- Jonge, J. D. (1995). Job autonomy, well-being, and health: A study among Dutch health care workers (Doctoral dissertation, Maastricht university).
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964), *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Kim, K. J. & Fong, D. (2017), The Influence of Emotional Validation on Marital Satisfaction. *Journal of Divorce & Remarriage*, 58(5), 322-344.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Baumeister, R. F., Fincham, F. D., Hicks, J. A. & Graham, S. M. (2010), Family as a salient source of meaning in young adulthood. *Journal of Positive Psychology*, 5(5), 367-376.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996), A meta-analytic examination of the correlations between job stressors and burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349), Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981), The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001), *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Harvard Business Review Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2022), *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Harvard Business Review Press.
- Olson, D. H., Fournier, D. G. & Druckman, D. (1985), ENRICH Marital Satisfaction Scale.
- Oscharoff, A. (2011), *Emotional Exhaustion, Work-Family Conflict, and Marital Satisfaction Among Professional Psychologists*. Master's Theses. Department of Psychology in Loyola University Chicago.
- Pandey, J. & Singh, M. (2019), Positive Religious Coping as a Mechanism for Enhancing Job Satisfaction and Reducing Work-family Conflict: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(3), 314–338.
- Pargament, K. I., Feuille, M. & Burdzy, D. (2011), The Brief RCOPE: Current psychometric status of a short measure of religious coping. *Religions*, 2(1), 51–76.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G. & Perez, L. M. (2000), The many methods of religious coping: Development and initial validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 519–543.
- Pargament, K. I., Ensing, D. S., Falgout, K., Olsen, H., Reilly, B., Haitsma, K. & Warren, R. (1990), God help me: I. Religious coping efforts as predictors of the outcomes to significant negative life events. *American Journal of Community Psychology*, 18(6), 793–824.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G. & Perez, L. M. (2000), The many methods of religious coping: Development and initial validation of the RCOPE. *Journal of clinical psychology*. 56(4):519-43.
- Pargament, K. I., Smith, B. W., Koenig, H. G. & Perez, L. (1998), Patterns of positive and negative religious coping with major life stressors. *Journal for the scientific study of religion*. 37(4):710-24.
- Park, C. L. (2013), Religion and meaning. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (2nd ed., pp. 357–379), The Guilford Press.
- Safaria, T., Othman, A. b. & Abdul Wahab, M. N. (2010), Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: a Moderated Regression Analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 1-22.

- Scherer, L. L., Allen, J. A. & Harp, E. R. (2016), Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout research*. 3(1):1-10.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015), Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*. 22(1):18-23.
- Smith, P. C., Kendall, L. & Hulin, C. L. (1969), The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, IL: Rand McNally.
- Somech, A. & Miassy-Maljak, N. (2003), The relationship between religiosity and burnout of principals: The meaning of educational work and role variables as mediators. *Social Psychology of Education*. 6(1):61-90.
- Steger, M. F. & Dik, B. J. (2010), Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In Linley, P. A., Harrington, S. & Page, N (Eds.), *Handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142), Oxford, UK: Oxford University Press.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X. & Zhou, W. (2016), Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. 94:70-8.