

پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس استرس کاری و قراردادهای روانشناختی در کارگران
شرکت‌های شهر صنعتی کاوه

**Predicting Job Burnout from Work Stress and Psychological Contracts in Industrial
Workers: Evidence from Kaveh Industrial City**

Mohadeseh Amereh

M.A. Student, Department of Psychology, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

Fatemeh Shaterian Mohammadi *

Assistant Professor, Department of Psychology, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

fshaterian@yahoo.com

محدثه عامره

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد

اسلامی، ساوه، ایران.

فاطمه شاطرین محمدی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه روانشناسی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Abstract

The present study aimed to predict job burnout based on occupational stress and psychological contracts among workers of companies in Kaveh Industrial City. The research method was descriptive-correlational. The statistical population of this study consisted of workers from companies located in Kaveh Industrial City in 2024. The sample included 370 individuals who were selected through convenience sampling. The instruments used in this study were the Job Stress Questionnaire by Chen et al. (JSQ, 2022), the Psychological Contract Questionnaire by Li et al. (PCQ, 2024), and the Job Burnout Questionnaire by Irfan et al. (JBQ, 2023). Data were analyzed using simultaneous multiple regression analysis. The findings showed that there was a significant relationship between psychological contracts and occupational stress with job burnout, and these two variables together explained 17.9% of the variance in job burnout ($P < 0.05$). Therefore, considering the significant relationship between psychological contracts and occupational stress with job burnout, consultants and planners can take steps toward improving job burnout among workers.

Keywords: Job Burnout, Psychological Contracts, Work Stress.

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس استرس کاری و قراردادهای روانشناختی در کارگران شرکت‌های شهر صنعتی کاوه بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارگران شرکت‌های شهر صنعتی کاوه در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. تعداد افراد نمونه ۳۷۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده، پرسشنامه‌های استرس شغلی چن و همکاران (JSQ، ۲۰۲۲)، قرارداد روانشناختی لی و همکاران (PCQ، ۲۰۲۴) و پرسشنامه فرسودگی شغلی ایرفان و همکاران (JBQ، ۲۰۲۳) بود. روش تحلیل این پژوهش، تحلیل رگرسیون چندگانه به‌شیوه همزمان بود. یافته‌ها نشان داد که بین قراردادهای روانشناختی و استرس کاری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و دو متغیر استرس کاری و قراردادهای روانشناختی در مجموع ۱۷/۹ درصد واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند ($P < 0.05$). بنابراین، با توجه به رابطه معنی‌دار قراردادهای روانشناختی و استرس کاری با فرسودگی شغلی مشاوران و برنامه‌ریزان می‌توانند در مسیر بهبود فرسودگی شغلی در کارگران حرکت کنند.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، استرس کاری، قراردادهای روانشناختی.

مقدمه

فرسودگی شغلی^۱ به عنوان یکی از مهم‌ترین معضلات روان‌شناختی در محیط کار، سال‌هاست توجه پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی سازمانی را به خود جلب کرده است (گالانیس^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). این پدیده اغلب زمانی رخ می‌دهد که فرد به طور مستمر تحت فشارهای شغلی قرار گرفته و توانایی بازیابی انرژی و انگیزه خود را از دست می‌دهد (یولیان^۳ و همکاران، ۲۰۲۵). فرسودگی شغلی به سه بعد اصلی شامل خستگی عاطفی^۴، شخصی‌زدایی^۵ (بی‌تفاوتی یا فاصله گرفتن از همکاران و محیط کار) و کاهش احساس کفایت فردی^۶ اشاره دارد که هر یک می‌تواند عملکرد فرد، کیفیت زندگی کاری و حتی سلامت جسمانی را تحت تاثیر منفی قرار دهد (لی^۷ و همکاران، ۲۰۲۵).

این درحالیست که در محیط‌های صنعتی سنگین، که ویژگی‌های خاصی چون ساعات کاری طولانی، فعالیت‌های تکراری، فشار فیزیکی بالا و گاهی شرایط ایمنی نامطلوب دارند، احتمال بروز فرسودگی شغلی به شکل قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد (فانگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۵). کارگرانی که روزانه در معرض صدای بلند، دماهای بالا یا پایین، شرایط سخت بدنی و فشارهای مدیریتی هستند، تجربه‌های روانی و فیزیکی فرساینده‌ای را پشت سر می‌گذارند که می‌تواند به تدریج ظرفیت روانی و جسمانی آنان را کاهش دهد (زانگ^۹ و همکاران، ۲۰۲۵).

یکی از برجسته‌ترین عوامل شکل‌گیری و تشدید فرسودگی شغلی، وجود استرس کاری^{۱۰} مداوم است (پورکودی و پوندهیر^{۱۱}، ۲۰۲۵). استرس کاری زمانی پدید می‌آید که خواسته‌ها و الزامات شغلی فراتر از توانایی، منابع یا نیازهای فرد باشند. این فشار می‌تواند ناشی از حجم بالای کار، زمان محدود برای انجام وظایف، عدم کنترل بر فرایند کار، ماهیت کارهای تکراری، یا حتی روابط انسانی ناپایدار در محیط باشد (ریزو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۵). نظریه‌های متعددی از جمله مدل تقاضا - منابع شغلی^{۱۳} به طور دقیق این وضعیت را توضیح داده‌اند: زمانی که تقاضاهای شغلی بیش از حد بالا باشد و در مقابل منابع حمایتی (مانند آموزش مناسب، استقلال در کار، حمایت مدیران و همکاران) وجود نداشته باشد یا به اندازه کافی فراهم نشود، فرد در مسیر خستگی روانی، کاهش مشارکت و در نهایت فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد (هاملی^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۴). استرس طولانی‌مدت نه تنها بر سلامت فیزیکی افراد اثرگذار است، بلکه با ایجاد تغییرات در سیستم شناختی و هیجانی، آنان را نسبت به چالش‌های محیطی آسیب‌پذیرتر می‌سازد. به عنوان مثال، کارگری که روزانه با فشار زمانی شدید مواجه است و فرصت استراحت یا بازیابی ندارد، سطح بالایی از برانگیختگی روانی و تنش جسمی را تجربه خواهد کرد که می‌تواند مسیر بروز خستگی عاطفی و بی‌انگیزگی را هموار سازد (لیونی^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۴).

در کنار عوامل آشکار و قابل اندازه‌گیری مانند فشار کاری و محیط فیزیکی، عوامل نرم و غیررسمی نیز بر تجربه فرسودگی شغلی اثرگذارند که یکی از مهم‌ترین آنها، قراردادهای روانشناختی^{۱۶} بین کارگر و کارفرماست (محمود^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۴). قرارداد روانشناختی مجموعه‌ای از انتظارات، باورها و تعهدات نانوشته است که شکل‌دهنده رابطه کاری بین کارگر و سازمان به شکلی فراتر از چارچوب‌های قانونی و رسمی می‌شود (کیم و کیم^{۱۸}، ۲۰۲۴). این قرارداد، برخلاف قراردادهای مکتوب که صرفاً بر شرایط استخدام، میزان حقوق یا مقررات اداری تمرکز دارند، بر ابعاد انسانی و عاطفی رابطه کاری تأکید می‌کند. به بیان دیگر، قرارداد روانشناختی محصول تعاملات روزمره، تجربه‌های کاری، و برداشت‌های ذهنی طرفین است و در طول زمان، بر اساس نحوه رفتار، ارتباطات و تصمیمات سازمان شکل می‌گیرد (رینگ و هولت^{۱۹}، ۲۰۲۵).

کارکنان با توجه به تجربه‌های کاری و وعده‌های مستقیم یا غیرمستقیم مدیران، انتظارات خاصی پیدا می‌کنند که ممکن است مستقیماً در هیچ سند رسمی ذکر نشده باشد، اما از دید آن‌ها بخشی از توافق و تعهد مشترک به حساب می‌آید (هو^{۲۰} و همکاران، ۲۰۲۴). این انتظارات و تعهدات نانوشته می‌تواند بسیار متنوع باشند و جنبه‌های مختلفی از رابطه کاری را پوشش دهند. برای نمونه، بسیاری از کارکنان انتظار دارند

1 Job Burnout
2 Galanis
3 Yuliana
4 Emotional Exhaustion
5 Depersonalization
6 Decreased Sense of Personal
7 Lei
8 Fang
9 Zhang
10 Job Stress
11 Porkodi, Pundhir
12 Rizzo
13 Job Demands-Resources Model
14 Hameli
15 Leone
16 Psychological Contracts
17 Mehmood
18 Kim, Kim
19 Ring, Hult
20 Hu

سازمان نسبت به رفاه آن‌ها متعهد باشد؛ این رفاه می‌تواند شامل حمایت در مواقع بحران شخصی، ارائه آموزش‌های لازم، بهبود محیط کار، و حتی ایجاد فرصت‌هایی برای رشد فردی و حرفه‌ای باشد (کوچاک و باس^۱، ۲۰۲۵). دیگر مؤلفه‌های مهم قرارداد روانشناختی عبارت‌اند از فراهم‌سازی فرصت‌های ارتقای شغلی، توجه به امنیت شغلی، احترام متقابل میان کارکنان و مدیریت، و تلاش برای ایجاد شرایط مطلوب کاری مانند ساعات کار مناسب، دسترسی به منابع کافی، و حفظ تعادل بین زندگی کاری و شخصی. این عناصر، اگرچه در متون رسمی قرارداد کاری کمتر دیده می‌شوند، بخش بزرگی از رضایت شغلی و تعلق سازمانی را شکل می‌دهند (آیلمر^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). هنگامی که یکی از طرفین به ویژه سازمان یا کارفرما نتواند به این تعهدات ضمنی پایبند بماند یا در عمل آن‌ها را نقض کند، کارکنان این رفتار را به منزله شکستن قرارداد روانشناختی تلقی می‌کنند. برداشت ذهنی از نقض قرارداد روانشناختی بسیار مهم است؛ حتی اگر سازمان قصدی برای بی‌توجهی نداشته باشد، آن‌چه برای کارگر اهمیت دارد تجربه شخصی و ادراک او از وقوع این نقض است. از نظر روان‌شناختی، نقض قرارداد روانشناختی یک تجربه آسیب‌زا محسوب می‌شود (شی^۳ و همکاران، ۲۰۲۵).

ارتباط این متغیر با استرس کاری نیز پیچیده و چندسویه است. استرس کاری بالا ممکن است به دلیل فشار زمانی یا کمبود منابع، توان مدیریت را برای عمل به تعهدات غیررسمی کاهش دهد و در نتیجه کارگر احساس کند قرارداد روانشناختی او نقض شده است. از سوی دیگر، وقتی کارگر احساس می‌کند سازمان به وعده‌ها و انتظارات ضمنی عمل نکرده، این برداشت می‌تواند به افزایش فشار روانی او منجر شود زیرا حس کنترل و پیش‌بینی‌پذیری‌اش نسبت به محیط از بین می‌رود (یو^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). این تعامل منفی میان استرس کاری و قراردادهای روانشناختی، زمینه را برای فرسودگی شغلی فراهم می‌کند. کارگری که هم در معرض فشارهای مستقیم کاری است و هم باور دارد که سازمان در تعهداتش کوتاهی کرده، به احتمال بیشتری دچار خستگی عاطفی، بی‌انگیزگی و بی‌تفاوتی نسبت به وظایف خواهد شد (چانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۵).

بررسی پیشینه پژوهش در این حوزه نشان می‌دهد که مطالعات بسیاری رابطه بین استرس کاری و فرسودگی شغلی را تایید کرده‌اند و شماری از آن‌ها به اهمیت قراردادهای روانشناختی در شکل‌گیری نتایج کاری و روانی پرداخته‌اند (کیم و همکاران، ۲۰۲۴ و آیلمر و همکاران، ۲۰۲۴). با این حال، پژوهش‌هایی که به طور همزمان و در یک مدل جامع، هر سه متغیر را در محیط‌های صنعتی مورد ارزیابی قرار داده باشند، به ویژه در بستر ایران، بسیار محدودند. اغلب مطالعات داخلی یا در بخش‌های خدماتی و اداری انجام شده‌اند یا تنها یک یا دو متغیر را مدنظر قرار داده‌اند. شرایط ویژه کارگران صنایع سنگین که ترکیبی از فشارهای فیزیکی، روانی، و نقش قراردادهای غیررسمی در انگیزش آنان را در بر می‌گیرد کمتر در پژوهش‌های موجود بررسی شده است. این موضوع باعث شده که الگوی دقیق تعامل میان استرس کاری، قرارداد روانشناختی و فرسودگی شغلی در چنین محیط‌هایی ناشناخته باقی بماند. این خلأ پژوهشی اهمیت مطالعه‌ای که بتواند همزمان نقش استرس کاری و کیفیت قراردادهای روانشناختی را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارگران ارزیابی کند، دوچندان می‌سازد. انجام چنین تحقیقاتی می‌تواند بینش ارزشمندی برای مدیران منابع انسانی و تصمیم‌گیران در شرکت‌های صنعتی فراهم آورد تا با طراحی سیاست‌های حمایتی، بهبود شرایط کار و تقویت قراردادهای روانشناختی، از شدت فرسودگی شغلی بکاهند. همچنین نتایج می‌تواند مبنایی برای تدوین برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای جهت افزایش تاب‌آوری کارگران در برابر فشارهای کاری باشد، و در نهایت به ارتقای بهره‌وری و حفظ سلامت روانی آنان کمک نماید. بنابراین هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس استرس کاری و قراردادهای روانشناختی در کارگران شرکت‌های شهر صنعتی کاوه بود.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارگران شرکت‌های شهر صنعتی کاوه شهرستان ساوه در سال ۱۴۰۳ بود. تعداد جامعه با توجه به آمار به‌دست‌آمده از واحدهای صنعتی ۵۰ هزار نفر گزارش شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انجام شد و حداقل حجم نمونه نیز با توجه به جدول مورگان ۳۷۰ نفر به دست آمد. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بود از کارگران شرکت‌های شهر صنعتی، رضایت آگاهانه از شرکت در پژوهش، حداقل مدرک دیپلم برای پاسخگویی و ملاک‌های خروج شرکت‌کنندگان شامل پاسخ‌گویی ناقص به پرسشنامه‌ها و انصراف از ادامه پاسخگویی بود. از ملاحظات اخلاقی این پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد که پیش از شروع مطالعه، شرکت‌کنندگان از موضوع و روش اجرای مطالعه مطلع شدند؛ پژوهشگر متعهد شد تا اطلاعات خصوصی و شخصی شرکت‌کنندگان محافظت

1 Koçak, Baş
 2 Aylmer
 3 Shi
 4 Yu
 5 Chang

نماید؛ پژوهشگر متعهد شد نتایج پژوهش را در صورت تمایل شرکت‌کنندگان، برای آنها تفسیر نماید و در صورت هرگونه ابهام، راهنمایی‌های لازم به شرکت‌کنندگان ارائه شد. درنهایت، داده‌های پژوهش با استفاده از SPSS نسخه ۲۶ و روش آماری تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار سنجش

پرسشنامه استرس شغلی^۱ (JSQ): این پرسشنامه در سال ۲۰۲۲ توسط چن^۲ و همکاران (۲۰۲۲) تدوین شده و شامل ۴ گویه است. نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۵= کاملاً موافقم، ۴= موافقم، ۳= نظری ندارم، ۲= مخالفم و ۱= کاملاً مخالفم) است. چن (۲۰۲۲) پایایی آزمون را بر اساس روش بازآزمایی در فاصله دو هفته، ۰/۷۸ محاسبه و روایی سازه آن را نیز ۰/۷۹ گزارش کرده است (چن و همکاران، ۲۰۲۲). صالحی نیا و همکاران (۱۴۰۱) در ایران روایی و پایایی این مقیاس را به دست آوردند. ضریب آلفای پرسشنامه برابر ۰/۹۱ و روایی همگرایی پرسشنامه بر اساس رابطه آن با پرسشنامه هلریگل ۰/۵۸ به دست آمده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان از روایی و پایایی مطلوب این پرسشنامه دارد (صالحی نیا و همکاران، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد.

پرسشنامه قرارداد روانشناختی^۳ (PCQ): این پرسشنامه در سال ۲۰۲۲ توسط لی^۴ و همکاران ساخته شده است. پرسشنامه دارای ۱۵ گویه می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (۵= کاملاً موافقم، ۴= موافقم، ۳= نظری ندارم، ۲= مخالفم و ۱= کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۴) روایی پرسشنامه به صورت محتوایی ۰/۶۸ و پایایی به روش آلفای کرونباخ پرسشنامه نیز ۰/۹۵ بدست آمده است (لی و همکاران، ۲۰۲۴). پرسشنامه در ایران توسط مطهری و همکاران (۱۴۰۳) مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و روایی سازه آن ۰/۹۱ به دست آمده است (مطهری و همکاران، ۱۴۰۳). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی^۵ (JBQ): این پرسشنامه توسط ایرفان^۶ و همکاران (۲۰۲۳) ساخته شده است و شامل ۷ گویه است و طبق طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (۵= کاملاً موافقم، ۴= موافقم، ۳= نظری ندارم، ۲= مخالفم و ۱= کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود. ایرفان (۲۰۲۳) شاخص عددی پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی ۰/۸۴ و روایی سازه این ابزار را ۰/۶۶ گزارش کرده است. این ابزار توسط تعدادی از پژوهشگران ایرانی به‌کار رفته است که بر اساس گزارش‌های موجود اعتبار و پایایی علمی آن‌ها مورد تأیید است. بر اساس گزارش‌های قلی‌پور سوته و کریمی (۱۴۰۳)، روایی همزمان پرسشنامه حاضر ۰/۶۹ و همچنین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شد (قلی‌پور و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین پایایی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد.

یافته‌ها

میانگین سن گزارش‌شده برای نمونه پژوهش حاضر $43/3 \pm 5/56$ گزارش شد. حداقل سن شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۲۹ و حداکثر سن ۵۰ سال گزارش شد. از ۳۷۰ شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۲۰۷ نفر (۵۹/۱ درصد) مرد و ۱۶۳ نفر (۴۴/۵ درصد) نیز زن بودند. ۱۲۰ نفر (۳۲/۴ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۸۰ نفر (۲۱/۶ درصد) دارای تحصیلات کاردانی، ۱۳۰ نفر (۳۵/۱ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۰/۸ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. همچنین نتیجه یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج شاخص‌های توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳
۱. استرس کاری	۱		
۲. قراردادهای روانشناختی	-۰/۵۵۳***	۱	
۳. فرسودگی شغلی	۰/۳۷۴***	-۰/۳۱**	۱
میانگین	۱۳/۳	۴۱/۷	۱۷/۱

1 Job Stress Questionnaire

2 Chen

3 Psychological Contract Questionnaire

4 Li

5 Job Burnout Questionnaire

6 Irfan

۴/۳۵	۱۱/۵	۲/۱۲	انحراف معیار
-۰/۳۱	۰/۴۴	۰/۲	کجی
-۰/۸۲	-۰/۳۵	-۰/۶۸	کشیدی

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۱ نشان می‌دهد استرس کاری با فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنادار دارد و بین فرسودگی شغلی و قراردادهای روانشناختی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. با توجه به این که شاخص‌های کجی و کشیدی متغیرهای پژوهش همگی در محدوده +۲ و -۲ قرار دارند، بنابراین شکل توزیع متغیرها در شرایط نرمالی است. در بررسی عدم همخطی چندگانه شاخص تحمل^۱ و تورم واریانس^۲ به ترتیب ۰/۸۱ و ۱/۲۳ بود و در سطح مطلوبی قرار داشت. همچنین نتایج آزمون کالموگراف - اسمیرنوف برای فرسودگی شغلی (۰/۰۶۹)، استرس کاری (۰/۰۵۶) و قراردادهای روانشناختی (۰/۰۶۳) بزرگ‌تر از ۰/۰۵ گزارش شد ($p > 0.05$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نرمال متغیرهای پژوهش نرمال است. لذا استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه جهت بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش بلامانع است. همچنین آماره دوربین واتسون نیز ۱/۸۳ گزارش شد که چون مقدار آن بین ۱/۵ تا ۲/۵ است؛ تأیید می‌شود.

جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون چندگانه استرس کاری و قراردادهای روانشناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی

R ² Adjusted	R	متغیر پیش‌بین	فرسودگی شغلی
۰/۱۷۹	۰/۴۲۳	استرس کاری قراردادهای روانشناختی	

جدول (۲) نشان می‌دهد در تحلیل رگرسیون، استرس کاری و قراردادهای روانشناختی با فرسودگی شغلی دارای همبستگی چندگانه هستند که مقدار ضریب همبستگی برای فرسودگی شغلی برابر با ۰/۴۲۳ است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی در فرسودگی شغلی (۰/۱۷۹) حدود ۱۷/۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی توسط استرس کاری و قراردادهای روانشناختی پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ارتباط بین استرس کاری و قراردادهای روانشناختی با فرسودگی شغلی

P	t	Beta	B	متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک
۰/۰۰۱	۹/۳۱		۵۰/۷		فرسودگی شغلی
۰/۰۱	۲/۲۵	۰/۱۳۵	۰/۴۱۱	استرس کاری	
۰/۰۱۷	-۲/۳۹	-۰/۱۲۱	-۰/۳۶۴	قراردادهای روانشناختی	

طبق جدول (۳) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش هم‌زمان نشان داده است که استرس کاری ($\beta = 0.135, p < 0.05$)، و قراردادهای روانشناختی ($\beta = -0.121, p < 0.05$) توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد. معادله رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی به شرح زیر است.

$$Y = 50.7 + 0.135(X_1) - 0.121(X_2) \quad (Y \text{ فرسودگی شغلی})$$

X_1 = استرس کاری

X_2 = قراردادهای روانشناختی

طبق معادله رگرسیون، به ازای هر واحد که بر حوزه استرس کاری افزوده می‌شود؛ ۰/۱۳۵ بر میزان فرسودگی شغلی افزوده و با افزایش قراردادهای روانشناختی به میزان ۰/۱۲۱ از فرسودگی شغلی کارگران کاسته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس استرس کاری و قراردادهای روانشناختی در کارگران شرکت‌های شهر صنعتی کاوه انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین استرس کاری و فرسودگی شغلی کارگران رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج زانگ و همکاران (۲۰۲۵)،

1 Tolerance

2 Variance inflation factor (VIF)

لی و همکاران (۲۰۲۵)، محمود و همکاران (۲۰۲۵) و کیم و همکاران (۲۰۲۴) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت ماهیت مزمن فشارهای کاری موجب می‌شود بدن و ذهن در حالت برانگیختگی دائمی قرار گیرند. این برانگیختگی که با ترشح مداوم هورمون‌های استرس مانند کورتیزول همراه است، توان سیستم ایمنی را پایین می‌آورد، کیفیت خواب را کاهش می‌دهد و تمرکز و حافظه کوتاه‌مدت را مختل می‌کند (محمود و همکاران، ۲۰۲۵). این تغییرات فیزیولوژیک، زمینه خستگی روانی و جسمانی را فراهم کرده و به تدریج باعث می‌شود فرد نتواند انرژی لازم برای انجام وظایف خود را حفظ کند (زانگ و همکاران، ۲۰۲۵). در چنین شرایطی، حتی وظایف ساده یا تعامل‌های روزمره با همکاران می‌تواند طاقت‌فرسا به نظر برسد و فرد به سمت بی‌تفاوتی، ناامیدی و کاهش انگیزه حرکت کند. این فرآیند همان مسیری است که بسیاری از مطالعات، از جمله پژوهش‌های (کیم و همکاران، ۲۰۲۵)، به عنوان پیوند اصلی بین استرس و فرسودگی شغلی معرفی کرده‌اند. عامل دیگری که رابطه میان استرس کاری و فرسودگی شغلی را تقویت می‌کند، کاهش حس کنترل و پیش‌بینی‌پذیری شرایط کار است. وقتی کارگر با تغییرات ناگهانی در برنامه کاری، افزایش غیرمنتظره حجم وظایف یا کمبود تجهیزات مواجه می‌شود، احساس می‌کند بر محیط خود تسلط ندارد (محمود و همکاران، ۲۰۲۵). تحقیقات روان‌شناختی ثابت کرده‌اند که از دست دادن این حس کنترل، یکی از عوامل مهم در کاهش انگیزه و افزایش بی‌تفاوتی نسبت به کار است. افراد در چنین شرایطی تمایل پیدا می‌کنند که صرفاً وظایف را به شکل مکانیکی انجام دهند، بدون احساس تعلق یا تعهد به نتیجه. این حالت، یکی از نشانه‌های بارز فرسودگی شغلی است و به طور مستقیم تحت تأثیر فشارهای روانی و فیزیکی محیط قرار دارد (زانگ و همکاران، ۲۰۲۵). در محیط‌های صنعتی سنگین، این مشکل به شکل مضاعف بروز می‌کند زیرا فشار روانی تقریباً همیشه با فشار جسمی شدید همراه است. کارهایی که نیازمند تلاش فیزیکی مداوم‌اند، مانند جابه‌جایی مواد سنگین یا فعالیت در شرایط آب‌وهوایی نامطلوب، بدن را خسته و فرسوده می‌کنند. وقتی بدن از نظر فیزیکی در وضعیت خستگی قرار دارد، توان ذهنی برای مقابله با فشارهای روانی کاهش می‌یابد. این اثر ترکیبی باعث می‌شود کارگر سریع‌تر به مرحله فرسودگی برسد و توانایی بازبینی انرژی پس از کار کاهش یابد (لی و همکاران، ۲۰۲۵).

استرس شغلی طولانی‌مدت همچنین سبب می‌شود روابط انسانی و شبکه‌های حمایتی در محیط کار آسیب ببینند. کارگری که تحت فشار زمانی شدید قرار دارد، شاید فرصت یا انرژی لازم برای برقراری تعامل مثبت با همکاران را پیدا نکند. این کاهش تعامل موجب می‌شود حس تعلق به سازمان و اعتماد به تیم کاری تضعیف شود و فرد احساس کند تنهاست. احساس تنهایی و بی‌پشتوانه بودن، فشار روانی را دوچندان کرده و انگیزه را بیش از پیش کاهش می‌دهد، به همین دلیل فرسودگی شغلی به سرعت تقویت می‌شود (لیونی و همکاران، ۲۰۲۴). استرس کاری همچنین با ایجاد احساس ناکارآمدی و عدم تطابق بین توانایی‌های فرد و الزامات شغلی، زمینه را برای بعد کاهش احساس کفایت فردی در فرسودگی آماده می‌کند. زمانی که فرد مرتباً تجربه شکست یا عدم توانایی در پاسخ به تقاضاهای کاری دارد، اعتمادبه‌نفس شغلی او تضعیف می‌شود. این احساس ناکارآمدی باعث می‌شود که حتی وظایف معمولی نیز دشوار و طاقت‌فرسا جلوه کنند و انگیزه برای تلاش کاهش یابد (پورکودی و همکاران، ۲۰۲۵).

یکی دیگر از جنبه‌های مهم این رابطه، اثر چرخه‌ای میان استرس و انگیزه است. فشارهای کاری شدید باعث کاهش انگیزه، و کاهش انگیزه توان مقابله با فشارها را از بین می‌برد. این چرخه معیوب، به تدریج فرسودگی را تشدید می‌کند. در تحقیقات انجام‌شده بر کارگران صنایع سنگین، مشاهده شده است که این چرخه گاهی در مدت زمان کوتاهی باعث افت شدید عملکرد و افزایش خطاهای کاری می‌شود، که خود فشار روانی بیشتری بر فرد وارد می‌کند و سرعت حرکت به سمت فرسودگی را افزایش می‌دهد (گالانیس و همکاران، ۲۰۲۵). همچنین باید به این نکته توجه کرد که استرس شغلی معمولاً به زندگی شخصی فرد سرایت می‌کند. زمانی که فرد پس از کار طولانی و پر فشار، همچنان با ذهنی درگیر و بدنی خسته به خانه بازمی‌گردد، توان برقراری روابط سالم خانوادگی یا انجام فعالیت‌های تفریحی و بازسازی‌کننده کاهش می‌یابد. این انتقال فشار از محیط کار به زندگی شخصی، چرخه‌ای از خستگی و فرسودگی ایجاد می‌کند که حتی خارج از ساعات کاری نیز ادامه دارد و فرصت‌های ریکاوری را از بین می‌برد (یولیان و همکاران، ۲۰۲۵).

از طرفی، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین قراردادهای روانشناختی و فرسودگی شغلی کارگران رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج رینگ و همکاران (۲۰۲۴)، محمود و همکاران (۲۰۲۴)، هو و همکاران (۲۰۲۴) و یو و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت نقض یا تضعیف قراردادهای روانشناختی در محیط کار، به‌ویژه در محیط‌های صنعتی سنگین، می‌تواند زمینه‌ساز بروز فرسودگی شغلی شود، زیرا این قراردادهای نقش اساسی در حفظ انگیزه، اعتماد و احساس ارزشمندی کارکنان دارند (رینگ و همکاران، ۲۰۲۴). زمانی که سازمان به وعده‌ها و تعهدات غیررسمی خود عمل نمی‌کند، کارگر احساس می‌کند ارزش و جایگاهش در سازمان کاهش یافته است. این ادراک بی‌اهمیتی در محیط‌هایی که فشار فیزیکی، شرایط سخت بدنی و خطرات شغلی بالاست، پیامد روانی مضاعفی دارد؛ چرا که کارکنان برای تحمل این فشارها به حمایت و قدردانی نیاز دارند (هو و همکاران، ۲۰۲۴). از بین رفتن این حس ارزشمندی، انگیزه انجام وظایف را به شدت تضعیف می‌کند و فرد

به مرور بی‌تفاوت می‌شود، وضعیتی که مستقیماً با خستگی عاطفی و کاهش احساس کفایت فردی، دو بعد اصلی فرسودگی شغلی، هم‌پوشانی دارد (یو و همکاران، ۲۰۲۲).

در کنار این، اعتماد یکی از ستون‌های اصلی روابط کاری سالم است. وقتی کارگر متوجه می‌شود سازمان به تعهدات ضمنی خود پایبند نیست، اعتمادش به آینده شغلی و تصمیمات مدیریت خدشه‌دار می‌شود. بی‌اعتمادی باعث ایجاد حس ناامنی روانی شده و فضای پیش‌بینی‌پذیر محیط کار را از بین می‌برد. این ناامنی طولانی‌مدت منجر به اضطراب مزمن و کاهش توان تمرکز می‌شود، و از آنجا که اضطراب انرژی روانی را تحلیل می‌برد، توان مقابله با فشارهای کاری کاهش یافته و احتمال بروز خستگی و شخصی‌زدایی بیشتر می‌شود. به عبارت دیگر، نقض قرارداد روانشناختی، امنیت روانی را تضعیف می‌کند و نیروی کار را در معرض واکنش‌های دفاعی یا کناره‌گیری هیجانی قرار می‌دهد که از شاخصه‌های فرسودگی است (رینگ و همکاران، ۲۰۲۴).

انگیزه درونی، که از احساس معنادار بودن کار، شایستگی و استقلال نشأت می‌گیرد، نیز به شدت تحت تأثیر کیفیت قراردادهای روانشناختی است. وعده‌های ارتقاء، آموزش یا تقدیر از تلاش‌ها جزئی از این قراردادهای هستند. وقتی این وعده‌ها عملی نشوند، کار معنای خود را از دست می‌دهد و کارکنان حتی اگر همان فعالیت‌ها را انجام دهند، دیگر ارتباط هیجانی و شخصی با کارشان حس نمی‌کنند. این کاهش معنا، به تدریج باعث افت توان و اشتیاق می‌شود و فرد را به سمت بی‌تفاوتی و کاهش مشارکت سوق می‌دهد. در محیط صنعتی که بسیاری از وظایف تکراری و طاقت‌فرسا هستند، از بین رفتن انگیزه درونی تأثیری شدیدتر بر روحیه و مقاومت روانی کارکنان خواهد داشت (محمود و همکاران، ۲۰۲۴). فضای روانی محیط کار نیز از نقض قراردادهای روانشناختی آسیب می‌بیند. زمانی که کارکنان احساس بی‌عدالتی یا بی‌مهری داشته باشند، تعاملات مثبت و همکاریانه کاهش می‌یابد. این وضعیت شبکه‌های حمایتی غیررسمی را ضعیف می‌کند و حمایت اجتماعی، که یکی از عوامل مهم مقابله با فشارهای کاری است، کاهش می‌یابد. در نتیجه کارگر با فشارها تنها می‌ماند و امکان تخلیه هیجانی یا دریافت همدلی کاهش می‌یابد. کاهش حمایت اجتماعی در محیط‌های صنعتی سنگین که شدت فشار فیزیکی و روانی بالاست، به‌ویژه خطرناک است و می‌تواند به تشدید احساس تنهایی، ناامیدی و فرسودگی جمعی منجر شود (هو و همکاران، ۲۰۲۴).

پیامدهای هیجانی نقض قراردادهای روانشناختی نیز قابل چشم‌پوشی نیست. تجربه مکرر دلخوری، ناامیدی و خشم فروخورده می‌تواند فشار روانی طولانی‌مدت ایجاد کند. این فشار در نهایت به مشکلات جسمانی مانند اختلال خواب، ناراحتی‌های گوارشی و ضعف سیستم ایمنی منجر می‌شود. آسیب‌های جسمی، توان کلی فرد برای مقابله با چالش‌های کاری را پایین می‌آورد و فرسودگی شغلی را سرعت می‌بخشد. علاوه بر این، وقتی مسیر پیشرفت شغلی که بخشی از قرارداد روانشناختی است مسدود شود، کارکنان احساس رکود و بن‌بست می‌کنند. فقدان چشم‌انداز مثبت برای آینده باعث می‌شود انگیزه باقی‌مانده نیز از بین برود و احساس کفایت فردی کاهش یابد، که زمینه را برای فرسودگی فراهم می‌کند (چانگ و همکاران، ۲۰۲۵).

در مجموع، رابطه معنادار بین قراردادهای روانشناختی و فرسودگی شغلی از زنجیره‌ای از واکنش‌ها و پیامدها ناشی می‌شود: تضعیف حس ارزشمندی، کاهش اعتماد و امنیت روانی، از بین رفتن انگیزه درونی، مسموم شدن جو اجتماعی، فشار هیجانی مزمن، آسیب به سلامت جسم، و ایجاد رکود مسیر شغلی. در محیط‌های صنعتی سنگین، این تأثیرات نه‌تنها سریع‌تر بلکه عمیق‌تر رخ می‌دهند، زیرا فشارهای کاری و بدنی موجود به طور طبیعی ظرفیت روانی و جسمی کارکنان را کاهش می‌دهد و هر ضربه به حمایت و تعهد سازمانی را شدیدتر احساس می‌کنند (کیم و همکاران، ۲۰۲۴). این ترکیب منحصر به فرد شرایط، توضیح می‌دهد که چرا در پژوهش‌ها رابطه قراردادهای روانشناختی و فرسودگی شغلی نه‌تنها دیده شده، بلکه معنادار و قوی گزارش شده است.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس، عدم بهره‌گیری از سایر روش‌های گردآوری داده‌ها نظیر مصاحبه و مشاهده و احتمال سوگیری پاسخ‌دهی شرکت‌کنندگان در تکمیل پرسشنامه‌ها بود که هر کدام می‌توانند بر قابلیت تعمیم و دقت نتایج اثرگذار باشند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از نمونه‌گیری تصادفی و روش‌های ترکیبی گردآوری داده‌ها به منظور افزایش روایی بیرونی استفاده گردد. همچنین اجرای مطالعات مشابه در جوامع آماری و بافت‌های فرهنگی متفاوت می‌تواند غنای داده‌ها را بالا ببرد. یافته‌های این پژوهش می‌توانند راهنمایی مؤثر برای مدیران و سیاست‌گذاران حوزه مربوطه باشند تا با بهره‌گیری از نتایج به اصلاح برنامه‌ها، طراحی مداخلات آموزشی و افزایش اثربخشی عملکرد افراد اقدام نمایند.

منابع

صالحی نیا، ر؛ نصیری فرمی، ا؛ بنادرخشان، ه؛ رضایپور، م. (۱۴۰۱). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرسنل اتاق عمل در بیمارستان‌های استان گیلان. *مجله علمی پزشکی جندی شاپور*، ۲۱(۳)، ۳۹۸-۴۰۷. https://jsmj.ajums.ac.ir/article_160650.html

- قلی پور، ر.؛ کریمی، م. (۱۴۰۳). توسعه مدل مدیریت فرسودگی شغلی کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب. *مطالعات منابع انسانی. انجمن علمی مدیریت رفتار سازمان*، ۱۱۴(۱)، ۸۵-۱۱۵. https://www.jhrs.ir/article_195964.html
- مطهری، ع؛ احمدیان، ذ؛ همتی، ا؛ نافروش، ن. (۱۴۰۳). تحلیل ساختاری روابط هوش فرهنگی و قرارداد روانشناختی با نقش میانجی اعتماد سازمانی در معلمان. *فصلنامه مطالعات رهبری*، ۶(۱)، ۲۵-۴۰. <https://clsj.ir/issue6/jcls14030102.pdf>
- Aylmer, R., Aylmer, M., & Dias, M. (2024). Psychological contract, symbolic interactionism, social exchange, and expectation violation theories: a literature review. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(2), 605-623. <https://core.ac.uk/reader/603903790>
- Chang, K., Kuo, C. C., Stan, O. M., & Huang, C. F. (2025). Do challenging jobs make employees feel better or worse? Two types of psychological contract have the answer. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2025-5192>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Fang, Y., Yu, J., Toyama, H., & Salmela-Aro, K. (2025). School principals' job burnout and job satisfaction in Finland: The impact of work-family conflict, role conflict, and sense of community. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432251333560. <https://doi.org/10.1177/17411432251333560>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., ... & Kaitelidou, D. (2025). The influence of job burnout on quiet quitting among nurses: The mediating effect of job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 31(5), e70057. <https://doi.org/10.1111/ijn.70057>
- Hameli, K., Çollaku, L., & Ukaj, L. (2024). The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well-being. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 24-40. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2023-0040>
- Hu, X., Lv, Y., Tan, M., & Hao, B. (2024). Influence of early childhood teachers' psychological contracts on teacher competency: Chain mediating role of job crafting and professional identity. *Heliyon*, 10(7). [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(24\)05161-2](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(24)05161-2)
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154-171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Kim, B. J., & Kim, M. J. (2024). The influence of work overload on cybersecurity behavior: A moderated mediation model of psychological contract breach, burnout, and self-efficacy in AI learning such as ChatGPT. *Technology in Society*, 77, 102543. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102543>
- Koçak, D., & Baş, M. (2025). Abusive supervision and individual creativity: The roles of trust in supervisor and psychological contract breach. *Ekonomski vjesnik/Econviews-Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*, 38(1), 17-28. <https://orcid.org/0000-0001-9099-2055>
- Lei, M., Alam, G. M., & Bashir, K. (2025). The job performance and job burnout relationship: A panel data comparison of four groups of academics' job performance. *Frontiers in Public Health*, 12, 1460724. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1460724>
- Leone, M. C., Lambert, E. G., Keena, L. D., Hayes, S. H., & May, D. (2024). Examining the effects of key workplace variables on job burnout of southern prison staff. *The Prison Journal*, 104(2), 173-193. <https://doi.org/10.1177/00328855231222441>
- Li, H., Chen, Y., Zheng, J., Fang, Y., Yang, Y., Skitmore, M., ... & Jiang, T. (2024). The influence of the psychological contract on the safety of performance of construction workers in China. *Engineering, construction and architectural management*, 31(5), 1879-1895. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2022-0854>
- Mehmood, S., Rao, S. N., & Gul, R. (2024). Impact of Psychological Contract Violation on Turnover Intentions among Project Employee, Mediating role of Burnout and Moderating role of Self-Efficacy. *Journal of Business & Tourism*, 10(01). <https://www.jbt.org.pk/index.php/jbt/article/view/290>
- Park, J., Wolfart, R., King, J., Sicam, A., & Viswesvaran, C. (2025). You betrayed me: The role of support in the psychological contract breach and turnover intention link. *Journal of Management & Organization*, 31(5), 2511-2526. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10013>
- Porkodi, S., & Pundhir, S. (2025). Job satisfaction and burnout among healthcare employees: a bibliometric analysis before and after Covid-19 pandemic. *Quality & Quantity*, 1-32. <https://doi.org/10.1007/s11135-025-02187-7>
- Ring, M., & Hult, M. (2025). A structural equation model of the impacts of nurses' psychological safety and psychological contract breach. *Journal of Advanced Nursing*, 81(3), 1323-1331. <https://doi.org/10.1111/jan.16331>
- Rizzo, A., Laachi, S., Ait Ali, D., Khabbache, H., Güler Öztekin, G., Aksoy, S., ... & Chirico, F. (2025). The efficacy of emotional freedom techniques and tapping in reducing job stress and burnout: a review of research. *Mental Health and Social Inclusion*. <https://doi.org/10.1108/MHSI-02-2025-0078>
- Shi, X., Shi, H., & Leung, X. Y. (2025). Examining the impact of realistic job previews on leaders' behavioral integrity and newcomers' psychological contract breach: a multiwave field experiment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(6), 1981-2002. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2024-0274>
- Yu, D., Yang, K., Zhao, X., Liu, Y., Wang, S., D'Agostino, M. T., & Russo, G. (2022). Psychological contract breach and job performance of new generation of employees: Considering the mediating effect of job burnout and the moderating effect of past breach experience. *Frontiers in Psychology*, 13, 985604. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.985604>
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.30871/jaba.v9i1.8108>
- Zhang, Q., Dai, W., Chen, J., Gu, Y., & Zhao, Y. (2025). The 'side effects' of digitalization: A study on role overload and job burnout of employees. *PLoS one*, 20(4), e0322112. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0322112>