

تحلیل نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی

جواد ابن‌یمین^۱ | داود نصر اصفهانی^۲

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تحلیل نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان با نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی بود. روش تحقیق از نوع ارتباط ساختاری و از حیث هدف، یک پژوهش کاربردی بود که به‌روش پیمایشی انجام گردید. جامعه‌آماری این تحقیق را مدیران و مسئولین هیات‌های ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند، که برحسب جدول کرجسی و مورگان ۲۲۵ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق و به‌روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد عدم امنیت شغلی پنگ و همکاران (۲۰۱۵)، خستگی کاری فرون و تیدول (۲۰۱۵) و نقض قرارداد روان‌شناختی تایانگ میما (۲۰۱۹) استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت (ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها به‌ترتیب برابر با ۰٫۸۱، ۰٫۸۵ و ۰٫۸۶). به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ازجمله مدل معادلات ساختاری و از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان ($F=0.40$)، عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روان‌شناختی ($F=0.62$)، نقض قرارداد روان‌شناختی بر خستگی ($F=0.55$) در هیات‌های ورزشی استان اصفهان تأثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج وجود تأثیر معنادار و مثبت عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان با نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی ($F=0.34$) را تأیید نمود. بنابراین پیشنهاد می‌شود هیات‌های ورزشی با استفاده از قراردادهای طولانی مدت‌تر و فراهم کردن شرایط عمل به قراردادهای روان‌شناختی خود در زمینه‌های شغلی و محیط کاری و جبران خدمات، زمینه بهبود نگرش‌ها و احساسات مثبت را فراهم آورند تا کارکنان احساس خستگی کمتری را تجربه نمایند.

کلیدواژه‌ها:

عدم امنیت شغلی، خستگی کاری، هیات‌های ورزشی، نقض قرارداد روان‌شناختی، اصفهان.

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

Email: Da.nasr@iau.ac.ir

۱

سال اول
بهار و تابستان ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۵/۰۲/۱۸
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۵/۰۳/۱۷
ص: ۲۷-۱

شایای الکترونیکی:



مقدمه و بیان مسئله

در دنیای امروز، کارکنان دارایی‌های باارزش سازمان هستند که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند و به‌عنوان منبع اصلی و درونی به‌شمار می‌آیند که سازمان برای خلق و جذب ارزش به آنها نیاز دارد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸؛ دهستانی و مهدوی، ۲۰۲۴). کارکنانی که از لحاظ جسمی، عاطفی و ذهنی خسته باشند نمی‌توانند برای سازمان مزیت رقابتی کسب و خلق ارزش کنند. خستگی پدیده‌ای معمول و حاصل فعالیت‌های جسمانی، ذهنی و استرس‌های عاطفی است و به عوامل محیطی و فردی بستگی دارد. امروزه خستگی ناشی از کار به دلیل پیامدهای ناخوشایند برای انسان و تولید، مورد توجه جدی می‌باشد (حسین‌زاده و همکاران، ۲۰۱۲). خستگی حالتی است که در یک دوره کاری پدید می‌آید و به دلیل آن فرد توان و رغبت به کار فکری و جسمانی را ندارد، احساس سنگینی می‌کند، کارها را به آهستگی انجام می‌دهد و کارایی خود را از دست می‌دهد (حسین‌زاده و همکاران، ۲۰۱۲). طبقه‌بندی‌های مختلفی از خستگی وجود دارد که معروف‌ترین آن، خستگی را به انواع خستگی فیزیولوژیک (فقدان ظرفیت تولید نیروی ارادی در حین فعالیت)، جسمانی (کاهش فعالیت ارادی عضلات) و ذهنی (کار ذهنی طولانی مدت) تقسیم‌بندی می‌کند (رجب‌زاده و پویا، ۱۳۸۶). همچنین از پیامدهای منفی خستگی شغلی می‌توان به رخداد خطای انسانی (حسین‌زاده و همکاران، ۲۰۱۲)، وقوع حوادث در بین کارگران (اسکینر و دوریال^۱، ۲۰۱۲)، آسیب به حافظه و قدرت، افزایش ریسک افسردگی، افزایش اضطراب، به خطر افتادن سلامت ذهنی کارگران (حسین‌زاده و همکاران، ۲۰۱۲)، غیبت از کار و ناتوانی (ملور و جان^۲، ۲۰۱۲) اشاره کرد. در دهه گذشته، خستگی کاری با توجه به پیامدها و تاثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی، بطور روزافزونی مورد توجه محققان قرار گرفته است. خستگی کاری در سطح فردی بر سلامت فیزیکی، روانی، رفتاری و عدم آرامش و در سطح سازمانی بر نگرش‌های کاری، حضور یا غیبت، عملکرد ضعیف و آسیب‌های کاری تأثیرگذار است (فرون و تیدول^۳، ۲۰۱۵).

^۱ Skinner & Dorrial

^۲ Mellor & John

^۳ Frone & Tidwell

مازلو در نظریه سلسله مراتب نیازها به توضیح اهمیت نیازهای آدمی و نیاز به امنیت پرداخته است. وقتی که نیازهای فیزیولوژیکی که برای بقا و ادامه زندگی انسان ضروری هستند؛ ارضا شوند نیازهای ایمنی مسلط می‌شوند. اگر ایمنی یک انسان در خطر بیفتد چیزهای دیگر برایش بی‌اهمیت جلوه می‌کنند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹). امروزه به علت توسعه یافتن سازمان‌ها و وابستگی متقابل کارمندان و سازمان به یکدیگر، احتیاج به امنیت شغلی با وضع روشن‌تری مشاهده می‌شود. این احتیاجات عبارت از این است که هر شخص در سازمان احساس کند که دارای شغل ثابتی است و به علت تغییر و یا تجدید سازمان و یا عوامل دیگر شغلی، کار خود را از دست نمی‌دهد. در حقیقت اکثر کارمندان امروزه احساس می‌کنند که وابسته و متکی به سازمان خود هستند و بزرگ‌ترین احتیاجی که پس از تأمین احتیاجات جسمی و فیزیولوژیکی به نظر می‌رسد، احتیاج به امنیت شغلی است. امنیت شغلی از مسائلی است که ذهن را مشغول می‌کند و بخشی از انرژی سازمان صرف آن می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر برسند، با فراغ‌بال، انرژی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد (مقدم و خاکباز، ۱۳۹۵).

عدم امنیت شغلی^۱، یک تجربه ذهنی است که ناشی از ادراک و تفسیر فرد از محیط واقعی کار است (واندرالست و همکاران^۲، ۲۰۱۴) و بدین معنی است که کارکنانی در موقعیت‌های شغلی مشابه، ممکن است در ادراک شان از امنیت شغلی، با هم تفاوت داشته باشند (پیکولی و بیلوتو^۳، ۲۰۱۴؛ واندراالست و همکاران، ۲۰۱۴). یعنی گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند؛ یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (بارگاوا^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). از طرفی شواهد تجربی نشان داده‌اند که بین عدم امنیت شغلی و ضعف روحی و جسمی و بهزیستی کاری، نگرش‌های شغلی منفی، کاهش عملکرد و خلاقیت و تطبیق‌پذیری رابطه معناداری وجود دارد (شوس^۵، ۲۰۱۷). همچنین عدم امنیت شغلی، علاوه بر سلامت فردی و سازمانی بر سلامت اجتماعی نیز تاثیر می‌گذارد.

^۱ Job insecurity

^۲ Vander Elst et al.

^۳ Piccoli & Bellotto

^۴ Bhargava

^۵ Shoss

با توجه به اهمیت عدم امنیت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار در محیط کار پژوهش‌های اندکی در این خصوص صورت پذیرفته است (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۷). از سوی دیگر کارکنانی که اعتقاد دارند کارفرما به تعهدات خود (چه مکتوب و چه شفاهی) عمل نمی‌کند افسرده خاطر و احساس تعلق و خستگی و بدبینی بیشتری را تجربه می‌کنند. به علاوه، میزان خستگی کارکنان تا حد زیادی به ادراک کارکنان از نقض قرارداد روان‌شناختی^۱ توسط کارفرما بستگی دارد. نقض قرارداد روان‌شناختی به ادراک کارکنان از محدوده‌ای که سازمان موفق به انجام وعده‌ها یا تعهداتش نشده است، اشاره دارد. انتظارات محقق نشده براساس قرارداد متقابل، باعث نقض می‌شود (پیکولی و دی وایت، ۲۰۱۵). نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر عمیق و بیشتری نسبت به تحقق قرارداد روان‌شناختی دارد، چرا که نقض قرارداد منجر به احساس استرس، اضطراب، نارضایتی و بی‌عدالتی می‌شود (لی و همکاران^۲، ۲۰۱۶). فرآیند از دست دادن منابع سازمانی، که توسط نقض قرارداد روان‌شناختی آغاز می‌شود، احتمالاً بر پیوند روان‌شناسی تازه واردین با سازمان تأثیر می‌گذارد، زیرا چشم‌انداز آینده روابط مشترک آنها را تاریک می‌کند (دوباس و روسعو^۳، ۲۰۰۴). تحقیقات گذشته در مورد پیامدهای نقض قرارداد روان‌شناختی، ارتباط منفی بین نقض قرارداد و انواع نتایج مربوط به تعهد همچون رضایت شغلی، اعتماد و تعهد مؤثر را نشان می‌دهد (ژائو و همکاران^۴، ۲۰۰۷؛ بال و همکاران^۵، ۲۰۰۸). نقض قرارداد روان‌شناختی می‌تواند منجر به نتایج منفی همچون کاهش نوآوری، کاهش انگیزه کارکنان برای انجام وظایف درون نقشی و فرانشی، بدبینی سازمانی، کاهش هویت سازمانی، کاهش اعتماد سازمانی، کاهش رفتار شهروندی سازمانی، کاهش عزت و رضایت شغلی، کاهش سطح تعهدات سازمانی و افزایش غیبت و قصد ترک شغلی می‌شود (کانوی و همکاران^۶، ۲۰۱۱؛ شانثانام و همکاران^۷، ۲۰۱۷). به علاوه، از آنجایی که ممکن است عدم امنیت شغلی منجر به بروز تغییرات ناخوشایندی در قرارداد روان‌شناختی شود، می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر کارکنان داشته باشد. خصوصاً در بیشتر جوامع غربی افراد امنیت شغلی را به عنوان بخشی از توافقی ضمنی خود با کارفرما در نظر می‌گیرند.

^۱ Psychological contract breach

^۲ Li Et al.

^۳ Dabos& Rousseau

^۴ Zhao Et al.

^۵ Bal Et al.

^۶ Conway Et al.

^۷ Santhanam Et al.

کارکنان انتظار دارند هنگامی که تلاش‌های آنها برای یک سازمان مفید است، سازمان نیز به طور متقابل با ارائه پاداش‌هایی نظیر امنیت شغلی به جبران تلاش‌های آنها بپردازد (پیکولی و دی وایت، ۲۰۱۵). کارکنان پاسخ‌های احساسی و نگرشی شدیدی همچون کاهش سلامت روانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد را نسبت به نقض قراردادهای روان‌شناختی از خود بروز می‌دهند (ریچر و ناسوال^۱، ۲۰۱۸). پژوهش‌های اخیر نیز نشان داده‌اند عواملی همچون عدم امنیت شغلی و نقض قرارداد روان‌شناختی می‌تواند بر خستگی کاری کارکنان موثر باشد (پیکولی و دی وایت^۲، ۲۰۱۵). اوزترک و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین عدم امنیت شغلی و خستگی عاطفی با میانجی تعهد عاطفی به این نتیجه دست یافتند که عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد. همچنین بلوم و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که عدم امنیت شغلی بر فرسودگی و علائم افسردگی تاثیر معناداری دارد (بلوم و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

از طرف دیگر یکی از نیازهای ضروری جامعه که در برنامه‌های توسعه و پیشرفت اجتماعی نقش مهمی دارد، ورزش است. دستاوردهای تربیتی، سلامتی، روانی، فرهنگی - اجتماعی، سیاسی و اقتصادی ورزش موجب شده است تا ورزش به عنوان مقوله‌ای چندبعدی در جامعه مطرح شود. طبق آیین‌نامه هیات‌های ورزش استان‌ها، هیات ورزشی تشکیلاتی است که به منظور فراهم نمودن زمینه مساعد در جهت گسترش رشته ورزشی مربوطه و ایجاد انگیزه و نیز جذب آحاد مردم به امر ورزش و کشف استعدادها و بالا بردن سطح مهارت‌های ورزشی بر اساس اصول و مبانی پیش‌بینی شده در اهداف فدراسیون و وزارت ورزش و جوانان ایجاد می‌گردد، و نماینده و جانشین فدراسیون ورزشی مربوطه در استان بوده که فعالیت‌های مرتبط در سطح استان را با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان و با رعایت کامل قوانین و مقررات مربوطه اجراء و نظارت می‌نماید. لذا عملکرد نامناسب و مشکلات جسمی، روحی و روانی همچون عدم امنیت شغلی و خستگی کاری می‌تواند هیات‌های ورزشی که به عنوان بازوان فدراسیون‌های ورزشی کشور می‌باشند را با چالش‌هایی مانند خدشه‌دار کردن اعتبار هیات‌های ورزشی، پایین آمدن میزان کارایی و اثربخشی هیات‌ها، افزایش رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی کارکنان هیات‌های ورزشی روبه‌رو سازد. هیات‌های ورزشی با در اختیار

^۱ Richter & Näswall.

^۲ Piccoli & De Witte

^۳ Blom et al.

داشتن کارکنان، بودجه و سرانه به‌عنوان ورودی‌های سازمان خود، فعالیت‌شان را آغاز می‌کنند و براساس شرح وظایف تعیین شده برای آنها، خدمات مختلفی در زمینه‌هایی چون گسترش ورزش همگانی، ورزش قهرمانی، آموزش رشته‌های ورزشی، میزبانی و برگزاری رویدادهای ورزشی، ساخت و احداث تأسیسات ورزشی جدید، اعزام ورزشکاران و تیم‌های ورزشی استان به رقابت‌های ورزشی، کمک به انجام تحقیقات ورزشی و موارد دیگر در سطح استان‌ها را ارائه می‌دهند (ادبی فیروزجاه و همکاران، ۱۳۹۳).

بنابراین از آنجایی که پیامدهای خستگی شغلی و اثرات متغیرهای عدم امنیت شغلی و نقض قرارداد‌های روان‌شناختی، همواره مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌ها بوده و از طرف دیگر، این موضوع در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. بااین حال با توجه به نتایج پژوهش‌های صورت گرفته و خلاء دانشی در این خصوص در سازمان‌های ورزشی و نقش مهم و سازنده هیات‌های ورزشی در توسعه ورزش در سطح استان‌ها، محققان در این تحقیق به تحلیل تاثیر عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی پرداختند.

مروری بر مطالعات گذشته

پژوهش‌های مرتبط با نظریه قرارداد روان‌شناختی، عدم امنیت شغلی را به عنوان یک عنصر کلیدی در قرارداد روان‌شناختی در نظر می‌گیرد. مطابق این تئوری، قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای متمرکز بر مشارکت بلندمدت بین کارمند و کارفرما می‌باشد (راجمیکرز^۱، ۲۰۱۱). بنابراین هنگامی که انتظارات و توقعات کارکنان برآورده نمی‌گردد، نقض قرارداد روان‌شناختی رخ می‌دهد. در همین راستا نتایج پژوهش شورزاده و کردی (۱۳۹۶) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدم امنیت شغلی با فرسودگی عاطفی و نقض قرارداد روان‌شناختی بود. همچنین نتایج نشان داد عدم امنیت شغلی از طریق نقض قرارداد روان‌شناختی اثر قوی‌تری (منفی‌تری) بر فرسودگی عاطفی دارد. نتایج تحقیق سهرابی و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان داد که عدم امنیت شغلی باعث کاهش نگرش شغلی افراد که شامل درگیری و رضایت شغلی شده است. همچنین عدم امنیت شغلی باعث کاهش عملکرد شده و قصد ترک خدمت را افزایش می‌دهد.

^۱ Rajmakers

به‌علاوه، رزاقان و غنی (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان نقض قرارداد روان‌شناختی انجام دادند و یافته‌ها نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر معناداری بر افسردگی و خستگی شغلی کارکنان دارد. یافته‌های پژوهش دارکوه (۲۰۱۴) با عنوان نقض قرارداد روان‌شناختی و نیازهای شغلی و خستگی عاطفی، نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی با نیازهای شغلی و خستگی عاطفی رابطه معنی‌داری دارد. نتایج تحقیق پیکولی و بیلوتو^۱ (۲۰۱۵) تحت عنوان نگرش‌های جدید مدیریت در خصوص ارتباط عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی نشان داد که عدم امنیت شغلی تأثیر معناداری بر نقض قرارداد روان‌شناختی دارد. بلوم و همکاران (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که عدم امنیت شغلی بر فرسودگی و علائم افسردگی تأثیر معناداری دارد. استانکوی و همکاران^۲ (۲۰۲۱) نیز در تحقیقی به بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی بر شادی کارکنان لیتوانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ناامنی شغلی تأثیر منفی بر شادی در محل کار و همه ابعاد آن دارد. یافته‌های پژوهش بنتزن^۳ و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان بررسی تأثیر ناامنی شغلی بر سلامت و بیماری روانی در بین مریبان با عملکرد بالا نشان داد که برداشت مریبان از ناامنی شغلی برای سلامت روانی آنها در محل کار تأثیر قابل توجهی دارد. نتایج تحقیق پیرس^۴ (۲۰۲۵) نیز نشان داد که ناامنی شغلی تأثیر منفی بر رفاه روانی و مشارکت کاری دارد.

فاخرزاده بچاری (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر خستگی کارکنان با رویکرد تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که به‌ترتیب عوامل ارتباطی، ماهیت شغل، عوامل محیطی و عوامل رفتاری بر خستگی کارکنان بانک‌های شهر تهران نقش دارند. نتایج تحلیل مسیر تحقیق فلاح مدواری و همکاران (۱۴۰۳) نیز نشان داد که خستگی مزمن نقشی مهم و میانجی در ارتباط میان بار کاری ذهنی و توانایی انجام کار با شکست شناختی دارد. بنابراین درک بهتر از مکانیسم‌های میانجی و تأثیرات پیچیده این ارتباطات، می‌تواند در بهبود مدیریت خستگی مزمن و ارتقای عملکرد شناختی در محیط کار موثرتر باشد. استادی و همکاران (۱۴۰۳) در تحقیق خود به شناسایی عوامل نقض قراردادهای روان‌شناختی در سازمان‌های نظامی پرداختند که در نتیجه به ۱۹ مضمون سازمان دهنده و ۲ مضمون فراگیر (انتظارات فرد و انتظارات سازمان) در

^۱ Piccoli & Bellotto

^۲ Stankevi et al

^۳ Bentzen

^۴ Pires

این زمینه دست یافتند. قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۴) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق التدریس: نقش میانجی تعادل کار- خانواده پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه منفی و معنی‌داری بین عدم امنیت شغلی و تعادل کار- خانواده معلمان ورزش حق التدریس وجود دارد. همچنین رابطه بین عدم امنیت شغلی با بهزیستی روان‌شناختی منفی و معنی‌دار است. بنابراین در همین راستا سوال اصلی این است که تاثیر عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات ارتباط ساختاری بود که به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان شامل رئیس، نواب رئیس، دبیر، خزانه‌دار و مسئولین کمیته‌های مختلف هیات‌های ورزشی استان بود که تقریباً ۵۵۰ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به حجم جامعه و براساس جدول کرجسی و مورگان ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبت به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها اقدام شد. به نحوی که پس از تایید پرسشنامه‌ها، محققان با هماهنگی مدیران و مسئولین هیات‌های ورزشی به مدت یک ماه، پرسشنامه‌ها را به صورت حضوری و یا از طریق ارسال لینک در پیام‌رسان‌های هیات‌ها توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری کردند. لازم به ذکر است که حدود ۲۶۰ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت ۲۲۵ مورد استفاده قرار گرفت. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد پنگ و همکاران (۲۰۱۵)، خستگی کاری فرون و تیدول (۲۰۱۵)، و نقض قرارداد روان‌شناختی تایانگ میمبا (۲۰۱۹) است که اعتباریابی و روایی آنها را محققان تایید کردند، و براساس طیف لیکرت نمره ۱ تا ۵ به آنها تعلق می‌گیرد. بخش اول سوالاتی در زمینه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان؛ و در بخش دوم پرسشنامه‌های استاندارد عدم امنیت شغلی با ۱۱ سوال، خستگی کاری با ۹ سوال و نقض قرارداد روان‌شناختی با ۱۵ سوال ارائه شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا پرسشنامه‌های تایید شده از سوی تعدادی از اساتید گروه مدیریت و مدیریت ورزشی، در بین نمونه ۳۰ نفری از پاسخ‌دهندگان مورد نظر توزیع

و جمع‌آوری شد. سپس ضریب پایایی یا ثبات درونی پرسشنامه‌ها براساس داده‌های بدست آمده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن در مقیاس‌های عدم امنیت شغلی ۰/۸۱، خستگی کاری ۰/۸۲، و نقض قرارداد روان‌شناختی ۰/۸۶ به‌دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، توزیع‌های فراوانی و درصدی) استفاده شد. به‌علاوه برای آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، تی تک متغیره، مدل معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ و PLS نسخه ۳ در سطح خطای ۰/۰۵ انجام گردید.

یافته‌های پژوهش

بنابر اطلاعات جدول شماره ۱، بیشترین اعضای گروه نمونه به تعداد ۱۳۰ نفر مرد و کمترین اعضای گروه نمونه به تعداد ۹۵ نفر زن بودند. بیشترین اعضای گروه نمونه به‌صورت داوطلبانه و افتخاری با هیات‌ها (۱۵۸ نفر) همکاری داشتند و ۶۷ نفر به‌صورت قراردادی با هیات‌ها همکاری داشتند. در خصوص وضعیت سنی گروه نمونه، بیشترین اعضای گروه نمونه در دامنه سنی ۳۹-۳۰ قرار داشتند (۸۹ نفر) و کمترین اعضای گروه نمونه به تعداد ۲۸ نفر در دامنه سنی بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. به‌علاوه، بیشترین اعضای گروه نمونه براساس مقطع تحصیلی به تعداد ۱۱۲ نفر در مقطع کارشناسی و کمترین اعضای گروه نمونه به تعداد ۲۰ نفر در مقطع فوق دیپلم بودند. بیشترین اعضای گروه نمونه براساس نوع مسئولیت در هیات‌ها به تعداد ۱۱۸ نفر مسئول کمیته‌های مختلف بودند و کمترین اعضای گروه نمونه به تعداد ۲۵ نفر در پُست نایب رئیس هیات بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی گروه نمونه براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی		درصد
	مرد	زن	
نوع همکاری	۱۳۰	۹۵	۵۸
	۶۷	۱۵۸	۴۲
	قراردادی	داوطلبانه و افتخاری	۳۰
سن	۲۹-۲۰ سال	۴۷	۷۰
			۲۱

تحلیل نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی

۳۹	۸۹	سال ۳۰-۳۹	
۲۷	۶۱	سال ۴۰-۴۹	
۱۳	۲۸	۵۰ سال به بالا	
۱۶	۳۶	دیپلم	میزان تحصیلات
۹	۲۰	فوق دیپلم	
۵۰	۱۱۲	کارشناسی	
۲۵	۵۷	کارشناسی ارشد و بالاتر	مدت فعالیت در هیات‌ها
۱۷	۳۸	کمتر از ۳ سال	
۳۳	۷۴	۴-۷ سال	
۲۲	۴۹	۸-۱۱ سال	
۱۲	۲۷	۱۲-۱۵ سال	
۱۶	۳۷	بیش از ۱۳ سال	نوع مسئولیت در هیات
۱۳	۲۹	رئیس هیات	
۱۱	۲۵	نایب رئیس	
۱۲	۲۷	دبیر	
۱۲	۲۶	خزانه‌دار	
۵۲	۱۱۸	مسئولین کمیته‌ها	

با توجه به جدول ۲ سطح معناداری آزمون برای متغیرهای عدم امنیت شغلی، خستگی کاری و نقض قرارداد روان‌شناختی بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین توزیع همه متغیرها طبیعی است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

نام متغیر	عدم امنیت شغلی	خستگی کاری	نقض قرارداد روان‌شناختی
Z	۰/۷۴	۰/۵۲	۱/۱۲
سطح معنی‌داری	۰/۶۲	۰/۹۳	۰/۲۱

از آزمون پارامتریک تی تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش استفاده گردید که در آن به مقایسه میانگین با عدد ثابت (میانگین فرضی ۳) پرداخته شد. براساس یافته‌های جدول ۳، میانگین متغیر وضعیت عدم امنیت شغلی در کارکنان هیات‌های ورزشی، بزرگتر از سطح متوسط است. از آنجایی که مقدار $\frac{sig}{p}$ برابر با ۰/۰۰۱ است و از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، همچنین مقدار آماره t برابر با ۹/۵۴ بوده که مقداری مثبت می‌باشد بنابراین می‌توان گفت عدم امنیت شغلی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان مطلوب نیست. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین متغیر وضعیت خستگی کاری در کارکنان هیات‌های ورزشی، بزرگتر از سطح متوسط است. ولی مقدار $\frac{sig}{p}$ برابر با ۰/۱۱ است که از ۰/۰۵ بزرگتر است و همچنین مقدار آماره t برابر با ۱/۳۸ بود؛ بنابراین می‌توان گفت خستگی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان از سطح متوسط تفاوت معناداری نداشت. به علاوه در خصوص وضعیت نقض قرارداد روان‌شناختی، یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین متغیر وضعیت نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی، بزرگتر از سطح متوسط است. لذا می‌توان گفت وضعیت نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان مطلوب نیست.

جدول ۳ آزمون تی تک نمونه‌ای متغیرهای عدم امنیت شغلی، خستگی کاری و نقض قرارداد روان‌شناختی

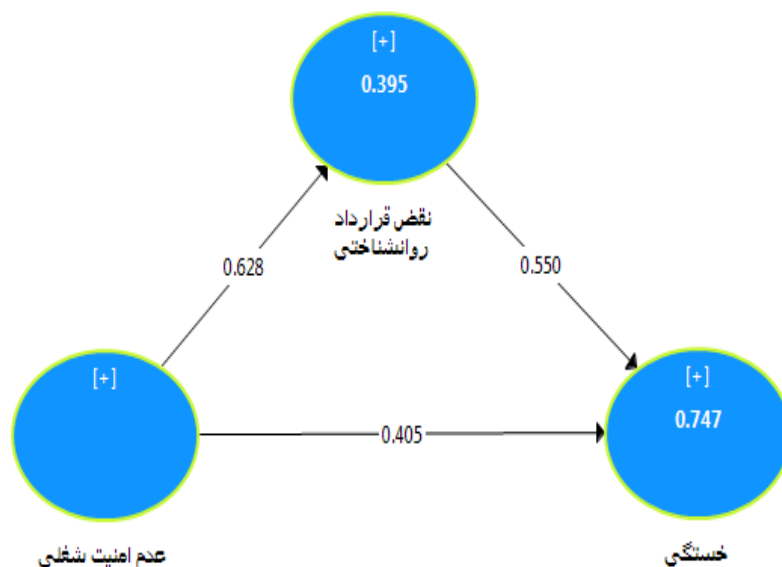
متغیر	تعداد	میانگین	آماره t	سطح معناداری (sig)
عدم امنیت شغلی	۲۲۵	۳/۱۱	۹/۵۴	۰/۰۳
خستگی کاری	۲۲۵	۳/۰۳	۱/۳۸	۰/۱۱
نقض قرارداد روان‌شناختی	۲۲۵	۳/۱۷	۲۷/۷۶	۰/۰۰۱

با استفاده از اصول و مبانی مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار تحلیلی، مدل پژوهش رسم گردید. وقتی که ماتریس کوواریانس ضمنی مدل با ماتریس کوواریانس داده‌های مشاهده شده هم‌ارز (معادل) باشد، مدل مورد نظر با یک سری داده‌های مشاهده شده متناسب است یعنی وقتی ماتریس باقیمانده و عناصر آن نزدیک صفر باشند. البته این تناسب به روش تخمین، به مدل،

ویژگی‌های داده‌های مشاهده شده و غیره بستگی دارد. آزمون مجذور کای مهمترین شاخص تناسب مدل می‌باشد. البته استفاده از این آزمون متضمن رعایت یک سری مفروضاتی می‌باشد که در برخی موارد امکان نقض این مفروضات وجود دارد. تفاوت مهم بین آزمون تناسب مجذور کای و شاخص‌های تناسب ثانویه، این است که آزمون مجذور کای به واقع شاخص عدم تناسب مدل می‌باشد و هرچه ارزش آن کوچک‌تر باشد، نشان می‌دهد که مدل تناسب بهتری دارد. اما در مقابل شاخص‌های تناسب ثانوی مانند ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، شاخص برازش تطبیقی و شاخص برازش تطبیقی مختصرند، در این شاخص‌ها هرچه ارزش آنها بیشتر باشند، مدل تناسب بهتری دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). براساس شکل شماره ۱، مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. پیش از برازش جزئی مدل به بررسی برازش کلی مدل مفهومی پرداخته می‌شود. مدل PLS برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری، شاخص‌های میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ (AVE) و پایایی مرکب^۲ (CR) را ارائه می‌دهد و شاخص R^2 (ضریب تعیین) را به عنوان معیاری برای برازش مدل‌های ساختاری گزارش می‌کند. مقادیر بیشتر از ۰/۵ برای میانگین واریانس استخراج‌شده و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب بیانگر برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است.

^۱ Average Variance Extracted

^۲ Composite Reliability



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش (نمودار ضرایب مسیر مدل فرضیه‌های پژوهش)

نتایج حاصل از جدول شماره ۴ نشان داد مقدار پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده برای متغیر پنهان مدل مقدار مناسبی را نشان می‌دهد. از طرفی در بررسی اعتبار اشتراک یا روایی متقاطع^۱ اعداد مثبت نشانگر کیفیت مناسب مدل است که این شاخص برازش مناسب مدل را نشان داد. همچنین شاخص R^2 که تنها برای متغیرهای پنهان درون‌زای مدل (متغیرهای پنهانی که نقش متغیر وابسته در مدل داشته باشند) محاسبه و گزارش می‌شود، برای متغیرهای «خستگی کاری» و «نقض قرارداد روان‌شناختی» که متغیر وابسته مدل مفهومی اصلی پژوهش بود گزارش شده است؛ که یافته‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل

متغیر	AVE	پایایی مرکب	R^2
عدم امنیت شغلی	۰/۵۲	۰/۷۸	–
خستگی کاری	۰/۵۳	۰/۸۱	۰/۷۴
نقض قرارداد روان‌شناختی	۰/۵۱	۰/۷۲	۰/۳۹

^۱ CV-Communality

به‌علاوه، یافته‌های حاصل از مدل پژوهش براساس نتایج به‌دست آمده از آزمون t نشان می‌دهد بارهای عاملی گویه‌های مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده‌اند و در اندازه‌گیری سازه‌های خود سهم معناداری را ایفا کرده‌اند. در این راستا با توجه به شکل شماره ۱ و جدول ۵، ضریب مسیر عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری در کارکنان هیات‌های ورزشی برابر با ۰/۴۰ می‌باشد که مقداری مثبت داشت و همچنین مقدار آماره t برابر با ۵/۵۱ است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدم امنیت شغلی بر خستگی در کارکنان هیات‌های ورزشی تأیید می‌شود. در خصوص ضریب مسیر عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی برابر با ۰/۶۲ می‌باشد که مقداری مثبت می‌باشد و همچنین مقدار آماره t برابر با ۹/۰۷ است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی تأیید می‌شود. لذا می‌توان گفت عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی نقش مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب مسیر نقض قرارداد روان‌شناختی بر خستگی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان برابر با ۰/۵۵ است که مقداری مثبت می‌باشد و همچنین مقدار آماره t برابر با ۷/۴۰ است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و وجود تأثیر معنادار و مثبت نقض قرارداد روان‌شناختی بر خستگی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان تأیید می‌شود. به‌علاوه بر طبق شکل شماره ۱، ضریب مسیر عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری با نقش میانجی‌گری نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان برابر با ۰/۳۴ است که مقداری مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری با نقش میانجی‌گری نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان تأیید می‌شود و می‌توان گفت عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری با نقش میانجی‌گری نقض قرارداد روان‌شناختی در کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان نقش مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵ ضرایب تخمین برآورد شده متغیرهای پژوهش و سطح معناداری آنها

متغیرها	ضریب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری	۰/۴۰	۵/۵۱	۰/۰۰۱
عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روان شناختی	۰/۶۲	۹/۰۷	۰/۰۰۱
نقض قرارداد روان شناختی بر خستگی کاری	۰/۵۵	۷/۴۰	۰/۰۰۱
عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری با نقش میانجی گری نقض قرارداد روان شناختی	۰/۶۲*۰/۵۵=۰/۳۴	-	-

نتیجه گیری و پیشنهادها

امنیت شغلی در زندگی سازمانی از مهم ترین دغدغه های کارکنان است و بخش قابل توجهی از انرژی روانی و ذهنی آنان را به خود اختصاص می دهد. هنگامی که فرد احساس کند شغل مناسبی دارد و از تداوم آن تا پایان دوران خدمت اطمینان نسبی داشته باشد، عملکرد بالاتری از خود نشان می دهد (مقدم و خاکباز، ۱۳۹۵). در مقابل، عدم امنیت شغلی به عنوان نوعی نگرانی ذهنی و ترس از آینده شغلی تعریف می شود که هم بُعد شناختی (ادراک احتمال از دست دادن شغل یا امتیازات آن) و هم بُعد احساسی (ترس از وقوع این اتفاق) را دربرمی گیرد (وان دن بروک^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). در چنین بستری، مفهوم دیگری که اهمیت می یابد «نقض قرارداد روان شناختی» است؛ یعنی ادراک کارکنان از اینکه سازمان در عمل به وعده ها، تعهدات و توقعات ضمنی که در طول روابط کاری شکل گرفته، کوتاهی کرده است (پیکولی و دی وایت، ۲۰۱۵). پژوهش ها نشان داده اند که نقض قرارداد روان شناختی در بسیاری از سازمان ها تجربه می شود و پیامدهای بلندمدت و زیان بار، از جمله کاهش رضایت شغلی، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی، تضعیف اعتماد و تعهد عاطفی و افت عملکرد را به همراه دارد (بال و همکاران، ۲۰۰۸؛ لاپوینت و همکاران، ۲۰۱۳). نقض قرارداد روان شناختی نوعی فرآیند تحلیل رفتگی منابع انسانی ایجاد می کند که پیوند روانی میان کارکنان و سازمان را تضعیف کرده و در نهایت می تواند به خستگی عاطفی و حتی ترک خدمت منجر شود.

^۱ Van den Broeck

(لاپوینت و همکاران، ۲۰۱۳). خستگی عاطفی به‌عنوان یکی از ابعاد مهم فرسودگی شغلی، حالتی از به‌هم‌ریختگی جسمانی و روانی است که در اثر فشارهای شغلی مداوم به‌وجود می‌آید و موجب کاهش عملکرد و اثربخشی در سازمان می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۷). این وضعیت در محیط‌های کاری معاصر که با استرس‌های فراوان همراه است، بیش از پیش مشاهده می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۹). بر همین اساس، پژوهش حاضر به بررسی نقش عدم امنیت شغلی و نقض قرارداد روان‌شناختی بر خستگی کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان و تحلیل نقش میانجی‌گری نقض قرارداد روان‌شناختی در این رابطه پرداخته است.

یافته‌های توصیفی نشان داد که میانگین ادراک عدم امنیت شغلی در میان کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان در سطحی نسبتاً بالا و نامطلوب قرار دارد (۳/۱۱)، به‌گونه‌ای که می‌توان گفت این کارکنان از آسودگی خاطر لازم نسبت به آینده شغلی خود برخوردار نیستند. این نتیجه با یافته‌های محمدخانلو و همکاران (۱۳۹۶) همخوان است که عواملی همچون سبک مدیریت، عدم رضایت شغلی، نبود بهداشت روانی مناسب در محیط کار، عدم رضایت از نظام حقوق و مزایا و پاداش‌ها و یکنواختی محیط کار را از عوامل مؤثر بر ناامنی شغلی و حتی گرایش به بازنشستگی پیش از موعد معرفی کرده‌اند. در چنین شرایطی، بخش عمده‌ای از انرژی روانی کارکنان صرف نگرانی درباره آینده شغلی می‌شود و این امر مانعی جدی برای تمرکز آنان بر وظایف حرفه‌ای و مشارکت سازنده در سازمان به‌شمار می‌آید. در صورتی که سازمان بتواند سطح قابل‌قبولی از امنیت شغلی را فراهم کند، کارکنان بخش بیشتری از توان ذهنی و احساسی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و تنش‌های انسانی و تعارضات درون‌سازمانی کاهش می‌یابد.

از سوی دیگر، میانگین خستگی کاری کارکنان نیز در این پژوهش بالاتر از سطح متوسط (۳/۰۳) گزارش شده است. هرچند این مقدار از نظر آماری تفاوت معناداری با سطح متوسط نشان نداد، اما حاکی از آن است که کارکنان در معرض سطح قابل‌توجهی از خستگی و فشار روانی قرار دارند. مطابق نظر صمدی و همکاران (۱۳۹۶)، فرسودگی شغلی فرآیندی روان‌شناختی است که در شرایط استرس شغلی شدید شکل می‌گیرد و کارکنانی که کمتر دچار فرسودگی می‌شوند، نیروی کارآمدتر و اثربخش‌تری برای سازمان به‌شمار می‌آیند. در محیط‌های کاری پویا و متغیر،

سازمان‌هایی موفق‌تر خواهند بود که نقش راهبردی منابع انسانی خود را درک کرده و با فراهم‌سازی شرایط مطلوب روانی، زمینه بروز خستگی و فرسودگی را کاهش دهند.

به‌علاوه، یافته‌ها در مورد نقض قرارداد روان‌شناختی نشان داد که میانگین این متغیر (۳/۱۷) از سطح متوسط بالاتر و نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب است. این بدان معناست که کارکنان هیات‌های ورزشی استان اصفهان درک می‌کنند که سازمان در بسیاری موارد به وعده‌ها، تعهدات یا توقعات ضمنی آنان پایبند نبوده است. این یافته با پژوهش کبوتری نیازآبادی و نصیری (۱۳۹۹) همسو است که در بررسی عوامل مؤثر بر نقض قرارداد روان‌شناختی، مواردی همچون نبود احساس امنیت جسمی و روانی، ضعف ارتباط مدیران با کارکنان، عدم نظارت کافی سازمانی، فقدان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، نارسایی‌های ساختاری، بی‌توجهی به شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی را برشمرده‌اند. نیمو (۲۰۱۸) نیز بیان می‌کند که عدالت سازمانی می‌تواند از نقض قرارداد روان‌شناختی بکاهد. براساس این شواهد، می‌توان نتیجه گرفت که بخشی از ناامنی شغلی و خستگی شغلی کارکنان، ناشی از ادراک آنان از بی‌عدالتی، عدم شفافیت و نقض تعهدات سازمانی است.

در تحلیل روابط ساختاری، نتایج حاکی از آن بود که عدم امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر خستگی کارکنان دارد (ضریب مسیر ۰/۴۰). به عبارت دیگر، هرچه ادراک کارکنان از ناامنی شغلی افزایش یابد، خستگی آنان نیز بیشتر می‌شود. این موضوع با یافته‌های ستوده مقدم و همکاران (۱۳۹۹)، اوزترک و همکاران (۲۰۱۷)، پیکولی و دی‌وایت (۲۰۱۵)، بلوم و همکاران (۲۰۱۸)، بنتزن و همکاران (۲۰۲۰) و قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۴) همخوان است؛ این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، علائم افسردگی و کاهش شادی در محل کار رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین، نتایج پژوهش‌های داخلی مانند درخشنده و محمدخانی (۱۳۹۵) و ریاحی و پورشمس (۱۴۰۲) بیانگر آن است که ناامنی شغلی منبع مهمی از نارضایتی شغلی و زمینه‌ساز رفتارهای کاری انحرافی مانند کاهش تلاش، استراحت‌های طولانی و تأخیر در کار است. در چنین شرایطی، کارکنان احساس می‌کنند تلاش آنان تضمینی برای تداوم شغل ندارد و این احساس به تدریج انگیزه، تعهد و انرژی روانی آنان را تحلیل می‌برد.

یافته‌ها همچنین نشان داد که عدم امنیت شغلی تأثیر مثبت و قوی بر نقض قرارداد روان‌شناختی دارد (ضریب مسیر ۰/۶۲). این رابطه را می‌توان با استفاده از تئوری مبادله اجتماعی تبیین کرد؛ بر

اساس این تئوری، کارکنان تا زمانی به رابطه خود با سازمان ادامه می‌دهند که مبادله‌ای سودمند و منصفانه را تجربه کنند. زمانی که سازمان به تعهدات خود عمل نمی‌کند یا احساس ناامنی شغلی را در کارکنان تقویت می‌کند، آنان به این نتیجه می‌رسند که قرارداد روان‌شناختی نقض شده است و امکان ترک خدمت کارکنان وجود دارد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهشگران متعددی مانند زروک و جمالیان (۱۴۰۰)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۹)، موذن و همکاران (۱۴۰۳) و میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۹) با بررسی هر یک از ابعاد نقض قرارداد بر تجربیات کاری نشان دادند که نقض قرارداد روان‌شناختی منجر به پیامدهایی همچون قصد ترک شغل و رضایت شغلی پایین می‌گردد. پژوهش عزیزی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه بین عدم امنیت شغلی و رفتارهای کاری غیرمولد را میانجی‌گری می‌کند و در نتیجه، ناامنی شغلی از طریق تضعیف قرارداد روان‌شناختی، زمینه بروز رفتارهای انحرافی را فراهم می‌آورد. نتایج ژانگ و ژانگ (۲۰۲۱) نیز حاکی از آن است که برخی کارکنان پس از نقض قرارداد روان‌شناختی، وفاداری ظاهری و غیرواقعی از خود نشان می‌دهند که در عمل به معنای کاهش تعهد واقعی و انگیزه درونی است. در مجموع، این یافته‌ها نشان می‌دهد که ناامنی شغلی تنها پیامدهای اقتصادی و شغلی ندارد، بلکه پیوندهای روانی و عاطفی میان کارکنان و سازمان را نیز به شدت آسیب‌پذیر می‌کند.

علاوه بر این بر اساس نتایج این بخش، می‌توان بیان نمود هیات‌های ورزشی، برنامه ریزی مناسبی جهت حفظ کارکنان مستعد و متعهد را در قالب قراردادهای بلندمدت‌تر داشته باشد تا کارکنان بتوانند با آرامش و بدون کمترین خستگی روحی و عاطفی به وظایف اصلی خود بپردازند. همچنین بهبود مهارت‌های کارکنان از طریق آموزش‌های کاربردی باعث می‌شود کارکنان در حوزه تخصصی خود اعم از منابع انسانی، بازاریابی و فنی احساس عدم امنیت شغلی و خستگی کمتری داشته باشند زیرا در صورت بروز هر اتفاقی می‌توانند به سایر سازمان‌های ورزشی منتقل شوند. براساس یافته‌های این پژوهش به سازمان‌های ورزشی و از جمله هیات‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که تحت هیچ شرایطی تا حد امکان نباید تعهدات و قول و قرارهایی را که با کارکنان خود دارند نقض و یا یک طرفه لغو نمایند.

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر خستگی کارکنان دارد (ضریب مسیر ۰/۵۵). این موضوع با یافته‌های دارکوه (۲۰۱۴)، رزاقان و غنی

(۲۰۱۵)، فاخرزاده بچاری (۱۴۰۱)، فلاح مدواری و همکاران (۱۴۰۳) و استادی و همکاران (۱۴۰۳) همخوان است. این پژوهش‌ها تأکید دارند که نقض قرارداد روان‌شناختی با افزایش نیازهای شغلی، کاهش حمایت سازمانی و تضعیف احساس عدالت، زمینه بروز خستگی عاطفی و فرسودگی را فراهم می‌کند. بابائیان و زندی (۱۳۹۳) نیز نشان دادند که اجرای درست قرارداد روان‌شناختی رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد و می‌تواند از طریق افزایش احساسات مثبت و حمایت سازمانی درک شده، سطح خستگی شغلی را کاهش دهد. دامغانیان و کشاورز (۱۳۹۸) نیز گزارش کردند که نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر مثبت بر خستگی عاطفی دارد و به نوعی پل ارتباطی میان تجربه بی‌عدالتی و فرسودگی عاطفی کارکنان است. به علاوه، نتایج تحقیقات برخی از محققان نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی منجر به پیامدهای منفی بر سلامت کارکنان می‌شود (یوسفی، ۱۴۰۳؛ موزن و همکاران، ۱۴۰۳؛ شکوهی، ۱۳۹۶). برطبق این نتایج، پیشنهاد می‌شود در زمینه محیط کاری، هیات‌های ورزشی با برنامه ریزی صحیح و اصولی فرهنگ و جو صمیمانه، شور و نشاط همراه با اعتماد متقابل در محیط کار را به وجود بیاورد. همچنین اجرای برنامه‌های نظیر تهیه بلیت سینما، مسابقات ورزشی، کارگاه‌های آرام سازی ذهنی موجب می‌شود تا کارکنان خستگی عاطفی و روحی و روانی کمتری را تجربه کنند.

در بخش دیگری از نتایج، نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین عدم امنیت شغلی و خستگی کارکنان تأیید شد (ضریب مسیر ۰/۳۴). این بدان معناست که بخشی از تأثیر ناامنی شغلی بر خستگی، از طریق افزایش ادراک نقض قرارداد روان‌شناختی اعمال می‌شود. این نتیجه با یافته‌های میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۹)، شورزاده و کردی (۱۳۹۶)، پیرس (۲۰۲۵)، بنتزن و همکاران (۲۰۲۰) و قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۴) هم‌راستا است که نشان داده‌اند ناامنی شغلی از طریق آسیب زدن به قرارداد روان‌شناختی، اثر بیشتری بر خستگی و فرسودگی عاطفی بر جای می‌گذارد. به بیان دیگر، وقتی کارکنان احساس می‌کنند سازمان به تعهدات خود پایبند نیست، این احساس به ناامنی شغلی آن‌ها دامن زده و در نهایت به افزایش خستگی و فرسودگی منجر می‌شود. این وضعیت به ویژه در سازمان‌هایی که قراردادهای کوتاه مدت، تغییرات ناگهانی در نقش‌ها و مسئولیت‌ها و نبود شفافیت در سیاست‌های منابع انسانی دارند، شدیدتر است (سلیمانی و میرزایی، ۱۳۹۹).

در این خصوص می‌توان گفت هنگامی که کارکنان صادقانه و با تمام وجود کار می‌کنند و هیات‌های ورزشی به جای جبران خدمات آنها، قراردادهای کوتاه مدت با آنها امضا می‌کنند، قرارداد روان‌شناختی آسیب می‌بیند. تغییرات پی‌درپی در ماهیت شغل افراد آنان را به حاشیه بردن با دادن وظایف سطحی و جزئی، تاثیرات منفی بر قرارداد روان‌شناختی و نگرش آنها دارد. لذا مطابق نتایج پیشنهاد می‌گردد به کارکنان قبل از تغییرات اساسی اطلاعات لازم داده شود و زمینه مشارکت و نظرخواهی آنان از طریق شیوه‌های مختلف مطرح و توسعه داده شود و به کارکنان این اطمینان داده شود در صورت هر گونه تغییر اساسی امنیت شغلی آنها به خطر نمی‌افتد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که در هیات‌های ورزشی استان اصفهان، عدم امنیت شغلی و نقض قرارداد روان‌شناختی دو عامل کلیدی در توضیح سطح خستگی کارکنان هستند. بنابراین، مدیران و مسئولان ورزشی باید برنامه‌ها و سیاست‌های خود را به گونه‌ای طراحی کنند که از یک‌سو امنیت شغلی نسبی کارکنان را تضمین کرده و از سوی دیگر، تعهدات و وعده‌های داده شده به آنان را تا حد امکان به‌طور کامل و شفاف اجرا کنند. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که هیات‌های ورزشی از امضای قراردادهای بسیار کوتاه‌مدت بدون چشم‌انداز روشن خودداری کرده و تا حد امکان به سمت قراردادهای میان‌مدت و بلندمدت با شرایط مشخص حرکت کنند. همچنین، پیش از اعمال تغییرات عمده در ساختار سازمانی، وظایف شغلی یا نظام جبران خدمات، لازم است کارکنان در جریان تصمیمات قرار گرفته و از طریق جلسات گفت‌وگوی دوطرفه، نظرات و انتظارات آنان شنیده و در حد امکان لحاظ شود. چنین رویکردی می‌تواند از شکل‌گیری ادراک نقض قرارداد روان‌شناختی جلوگیری کرده و احساس عدالت و احترام متقابل را در سازمان تقویت کند.

افزون براین، بهبود مهارت‌های کارکنان از طریق آموزش‌های کاربردی در حوزه‌هایی مانند مدیریت مسابقات، ورزش همگانی، استعدادیابی، پژوهش و بازاریابی ورزشی می‌تواند هم به ارتقای کارآمدی سازمان و هم به افزایش احساس امنیت شغلی آنان کمک کند؛ زیرا کارکنان دارای مهارت‌های متنوع و به‌روز، در صورت بروز تغییرات ناگهانی یا مشکلات سازمانی، احتمال بیشتری برای یافتن فرصت‌های شغلی جایگزین دارند و در نتیجه، کمتر دچار احساس ناامنی و خستگی می‌شوند. از سوی دیگر، طراحی و اجرای برنامه‌های انگیزشی مادی و غیرمادی (مانند نظام شفاف

پاداش و کارانه، قدردانی رسمی، ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقای شغلی، برنامه‌های رفاهی و تفریحی) می‌تواند تا حد زیادی خستگی روحی و روانی کارکنان را کاهش دهد. در نهایت، باید تأکید کرد که موفقیت این اقدامات به توجه همزمان به فرهنگ سازمانی و تفاوت‌های فردی کارکنان بستگی دارد. هر سازمانی دارای ویژگی‌های خاص خود است و برداشت کارکنان از امنیت شغلی، عدالت و وفای به عهد، تحت تأثیر این زمینه‌ها قرار می‌گیرد. بنابراین، مدیران هیات‌های ورزشی باید از رویکردهای یکسان و کلی‌نگر پرهیز کرده و با شناخت دقیق شرایط سازمانی و ویژگی‌های کارکنان، سیاست‌های منابع انسانی خود را متناسب با این تفاوت‌ها تنظیم کنند. رعایت این ملاحظات می‌تواند زمینه‌ساز افزایش امنیت شغلی، کاهش نقض قراردادهای روان‌شناختی و در نهایت، کاهش خستگی کاری و ارتقای کیفیت خدمات ارائه‌شده به ورزشکاران، مربیان و سایر ذی‌نفعان در هیات‌های ورزشی باشد.

قدردانی

نویسندگان پژوهش حاضر از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) و تمامی کسانی که در اجرای این پژوهش با محققان همکاری نموده‌اند، صمیمانه قدردانی می‌نمایند.

فهرست منابع

- استادی مجید، هادی پیکانی مهربان، فائق سحر. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل نقض قراردادهای روان‌شناختی در سازمان های نظامی مورد مطالعه: ن. م. ج. ا. ایران. علوم و فنون نظامی، ۷۰: ۲۷۱-۲۴۱.
- اکرادی احسان، صدفی موسوی، سیده ساناز. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجیگر قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری پدرسالار و تمایل به ترک شغل. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۳۵(۹): ۹۹-۱۱۶.
- بابائیان علی، زندی فیروز. (۱۳۹۳). نقش اجرای قرارداد روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره ۷۵، صص ۹۷-۱۱۴.
- دامغانیان حسین، کشاورز محمد. (۱۳۹۸). تاثیر نقض قرارداد روان‌شناختی بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد موثر به سازمان و سرپرست. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول (دانشگاه آزاد اسلامی قزوین)، ۱۱ (۳۸): ۵۱-۴۳.
- درخشنده علی، محمدخانی کامران. (۱۳۹۵). رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان مرکزی، دومین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران.
- رابینز استیفن، جاج تیموتی. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی، جلد اول. ترجمه مهدی زارع. تهران: انتشارات نص.
- رحیمی کلور، ح. کاظم‌زاده، ر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان شهر اردبیل. مجله روان‌شناسی مدرسه، ۷(۴)، ۸۰-۶۹.
- رجب زاده علی، پویا علیرضا. (۱۳۸۶). حفاظت و ایمنی صنعتی (با مقدمه ای بر ارگونومی و مدیریت سبز). انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ص ۳۴۲.
- رسولی رضا، شهبائی بهنام، صفایی مهناز. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، صص ۲۷-۴۲.
- رضازاده آرش، داوری علی. (۱۳۹۷). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ریاحی، پ؛ پور شمس، ح. (۱۴۰۲). تاثیر امنیت شغلی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی در محیط کار. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷(۲۷)، ۲۶۷-۲۷۶.
- زروک ساسان، جمالیان سید حسین. (۱۴۰۰). تحلیل تاثیر نقض قرارداد روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
- ستوده مقدم زهرا، صالح‌زاده رضا، نادری بنی محمود. (۱۳۹۹). ارزیابی تأثیر عدم امنیت شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی، هویت سازمانی و فرسودگی شغلی مورد مطالعه کارکنان بانک کوثر شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، رشته مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.

- سلیمانی نادر، میرزائی خداداد. (۱۳۹۹). الگوی ساختاری رابطه بین معنویت سازمانی، استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در کارکنان حق التدریس آموزش و پرورش. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۱): ۱۰۰-۱۲۱.
- سنجری نادر بهزاد، مرادی مرتضی، فتوحی زاده مهسا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر احساس امنیت شغلی بر اعتماد به مدیران سازمان با تاکید بر نقش میانجی رضایت شغلی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- سهرابی آرزو، حسن زاده کاظم، مولوی زینب. (۱۳۹۷). نقش قلدری سازمانی در ویژگی های روان شناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی) مورد مطالعه: شعب یکی از بانک های منتخب در استان قم. پژوهش های مدیریت در ایران. ۲۲ (۳): ۱۵۹-۱۷۹.
- سیاوشی ملیحه، عصمتی مقدم محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی نقش عدم امنیت شغلی کمی و کیفی در بروز رفتارهای انحرافی کاری در یک سازمان نظامی، مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱(۱): ۹۳-۷۵.
- شجاعی سامره. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین نقض قرارداد روان شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و نیت جابجایی با نقش تعدیلی فاصله قدرت. فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۹، ۲ (۹۶)، ص ص ۱۴۴-۱۱۷.
- شکوهی شهرام. (۱۳۹۶). تاثیر نقض قراردادهای روان شناختی بر سلامت اداری مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب روستایی استان چهارمحال و بختیاری، اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، تهران.
- شورزاده ارگ مجتبی، کردی مراد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه عدم امنیت شغلی و فرسودگی عاطفی با نقش میانجی نقض قرارداد روان شناختی (مطالعه موردی کمیته امداد امام خمینی خراسان شمالی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- صمدی میارکلایی، حسین، صمدی میارکلایی، حمزه، و صمدی میارکلایی، صمد. (۱۳۹۶). تبیین الگوی علی فرسودگی شغلی کارکنان با مطالعه ای در یک سازمان نظامی با رویکرد دیمتل فازی. ابن سینا، ۱۹(۱) (مسلسل ۵۸)، صص ۱۲-۲۱.
- فاخرزاده بچاری آ. (۱۴۰۱). بررسی عوامل موثر بر خستگی کارکنان با رویکرد تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۱)، ۱۸۰۲-۱۸۳۶.
- فلاح مدواری، روح اله؛ سفیدکار، ریحانه؛ رئیسی، رضا؛ حلوانی، غلامحسین؛ جعفری ندوشن، رضا. (۱۴۰۳). بررسی نقش میانجی خستگی مزمن در ارتباط میان بار کاری ذهنی و توانایی انجام کار با شکست شناختی: مطالعه تحلیل مسیر در کارگران کارگاه های خرد و کوچک صنعتی. بهداشت و ایمنی کار، ۱۴ (۲): ۳۳۴-۳۴۸.

قزلسفلو حمیدرضا، بای ناصر، صادقی محمد رضا. (۱۴۰۴). رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس: نقش میانجی تعادل کار - خانواده. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، -
doi: ۱۰.۲۲۰۵۵/jiops.۲۰۲۵.۴۹۰۳۸.۱۴۷۳ .

عزیزی محمد، پارسائیان مریم، معتمدی نگار. (۱۳۹۹). به بررسی تاثیر عدم امنیت شغلی بر رفتارهای کاری غیرمولد بین فردی و سازمانی با تبیین نقش نقض قرارداد روان‌شناختی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور استان یزد، مرکز پیام نور تفت.
کبوتری نیازآبادی، نصیری محمد. (۱۳۹۹). بررسی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر نقض قرارداد روان‌شناختی در اداره کل تامین اجتماعی غرب تهران بزرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

محمدخانلو منوچهر، باقری نخجوانلو بشیر، مختاران ماهرخ. (۱۳۹۶). بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر بازنشتگی پیش از موعد در میان کارکنان مورد مطالعه سازمان تامین اجتماعی. مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره سوم - شماره ۳، ص ص ۴۹۰-۴۸۰.

مقدم رضا، خاکباز لطف الله. (۱۳۹۵). تأثیر عدم امنیت شغلی بر عملکرد و قصد ترک خدمت کارکنان: با نقش میانجیگری نگرش شغل. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
میرمحمدی سیدمحمد، رحیمیان محمد، سدیری جوادی عاطفه. (۱۳۹۹). بررسی نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی (مورد مطالعه: بیمه ملت)، نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۴، شماره ۱، ص ص ۱۷۶-۱۵۳.

یوسفی نسرین. (۱۴۰۳). بررسی رابطه نقض قراردادهای روان‌شناختی با خستگی تغییر، اولین کنگره ملی تحول سازمانی، اصفهان.

- Adabi Firouzjah J., Mozafari S. A., Hadavi F. (2013). Measuring the efficiency of provincial administrations of the ministry of sport and youth by using data envelopment analysis. **Research in Sport Management & Motor Behavior**. 11: 61-78. (In Persian).
- Bal, P. M. De Lange, A. H. Jansen, P. G. & Van der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. **Journal of Vocational Behavior**, 72, 143-158.
- Bentzen, M., Kenttä, G., Richter, A., & Lemyre, P.N. (2020). Impact of Job Insecurity on Psychological Welland Ill-Being among High Performance Coaches. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17, 6939; doi:10.3390/ijerph17196939
- Bhargava, A., Bester, M., & Bolton, L. (2021). Employees' perceptions of the implementation of robotics, artificial intelligence, and automation (RAIA) on job satisfaction, job security, and employability. **Journal of Technology in Behavioral Science**, 6 (1), 106-113.

- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance based self-esteem. **Economic and Industrial Democracy**, 39(1), 48- 63.
- Chen, K., Chang, C., & Wang, C. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 163–172.
- Conway, N., Guest, D., Trenberth, L. (2011). Testing the Differential Effects of Changes in Psychological Contract Breach and Fulfilment, **Journal of Vocational Behaviour**, 79, 267–276.
- Dabos, G. E., Rousseau, D. M., (2004), Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers, *Journal of Applied Psychology*, 89, 52–72.
- Darkwah, E. R. (2014). Psychological Contract Breach, Job Demands and Emotional Exhaustion in some Selected Ghanaian Organizations (**Doctoral dissertation, University of Ghana**).
- Dehestani, M., & Mahdavi, S.A. (2024). The mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and work-family conflicts. **Industrial and Organizational Psychology Studies**, 11(1), 81-94. [In Persian] DOI: 10.22055/jiops.2024.44061.1357
- Frone, M. R., & Tidwell, M. C. O. (2015). The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI). **Journal of occupational health psychology**, 20(3), 273-288.
- Hossainzadeh K, Choobineh A, Ghaem H. (2012). Validity and reliability of the Farsi version of the individual strength questionnaire checklist in the Iranian working population. **Armaghane-danesh**. 18(4):295-304.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., Boudrias, J. S., (2013), Psychological Contract Breach, Affective Commitment to Organization and Supervisor, and Newcomer Adjustment: a Three-Wave Moderated Mediation Model, **Journal of Vocational Behaviour**, 83(3), 528-538.
- Li, J. J., Wong, I. A., Kim, W. G., (2016), Effects of Psychological Contract Breach on Attitudes and Performance: The Moderating Role of Competitive Climate, **International Journal of Hospitality Management**, 55, 1-10.
- Li, J.J., Wong, I.A., Kim, W.G., (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *Int. J. Hosp. Manage.* 64, Mellor G, John WS. 2012. Fatigue and work safety behavior in men during early fatherhood. **American Journal of Men's Health**. 6(1):80-88.
- Nimmo, S., (2018). Organizational Justice and the Psychological **Contract**, pp 83-85.
- Öztürk, E. B., Karagonlar, G., & Emirza, S. (2017). Relationship between job insecurity and emotional exhaustion: Moderating effects of prevention focus and affective organizational commitment. **International Journal of Stress Management**, 24(3), 247-269.
- Piccoli, B., & Bellotto, M. (2015). New Insights for the Management of Job Insecurity-Psychological Wellbeing Relationship. **Journal of Economics, Business and Management**, 3 (11), 1080-1086.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. **Work & Stress**, 29(3), 246-263.
- Pires, M. L. (2025). The Effects of Job Insecurity on Psychological Well-Being and Work Engagement: Testing a Moderated Mediation Model. **Behavioral Sciences**, 15(7), 979. <https://doi.org/10.3390/bs15070979>

- Raijmakers, M. (2011). Payrolling as a new employment relationship. **Tilburg University, Faculty of Social Sciences**, 1-61.
- Razzaghian, M., & Ghani, U. (2015). Breach of Psychological Contract and Burnout: Is There a Link?. **Business & Economic Review**, 7(1), 19- 40.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. **International Studies of Management & Organization**, 40(1), 74-91.
- Richter, A., & Näswall, K. (2018). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. **Work & Stress**, 1-19.
- Rosen, C. C., Chang, C. H., Johnson, R. E., Levy, P. E., (2009), Perceptions of the Organizational Context and Psychological Contract Breach: Assessing Competing Perspectives, **Organizational Behaviour and Human Decision Processes**, 108(2), 202-217.
- Santhanam, N., Dyaram, L., & Ziegler, H. (2017). Impact of human resource management practices on employee turnover intentions: Moderating role of psychological contract breach. **Journal of Indian Business Research**, 9(3), 212- 228.
- Shoss, M. K. 2017. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. **Journal of Management**, 43(6), 1911-1939.
- Skinner N, Dorrial J. (2012). A work-life perspective on sleep and fatigue _it's not just the shift workers who are at risk. **26th AIRAANZ Re-organising Work**; Gold Coast, Queensland.
- Stankevičiūtė, Ž.; Staniškienė, E.; Ramanauskaitė, J. 2021. The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. **Sustainability**, 13, 1563. [https:// doi.org/ 10.3390/su13031563](https://doi.org/10.3390/su13031563).
- Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. **Career Development International**, 19(5), 526-547.
- Van Knippenberg, D., Sleebos, E., (2006), Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes, **Journal of organizational Behaviour**, 27(5), 571-584.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 23(3), 364-380.
- Zhang, Y. and Zhang, J. (2021), "The role of psychological contract violation in shaping spurious loyalty", **Marketing Intelligence & Planning**, Vol. 39 No. 6, pp. 792-808. <https://doi.org/10.1108/MIP-01-2021-0008>
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., Bravo, J., (2007), The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes: A Meta-Analysis, **Personnel Psychology**, 60, 647–680.



Analysis of the Role of job Insecurity on the Fatigue of Sports Boards Staff in Isfahan with the Mediating Role of Psychological Contract Breach

Javad Ebneyamin^۱ | davood nasr esfahani^۲

Abstract

The purpose of this study was to analyze the role of job insecurity on the fatigue of sports boards staff in Isfahan province with the mediating role of psychological contract breach. The research method was structural correlation and in terms of purpose, it was an applied research that was conducted using a survey method. The statistical population of this study included the staff of Isfahan province sports boards. According to Morgan's Table, 225 people were selected as the research sample. In order to collect data, standard questionnaires of job insecurity by Peng et al. (2015), work fatigue by Frone and Tidwell (2015), and psychological contract breach by Tayong Mimba (2019) were used. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed (Cronbach's alpha coefficient of the questionnaires was 0.81, 0.85, 0.86, 0.88, 0.89, 0.90, 0.91, 0.92, 0.93, 0.94, 0.95, 0.96, 0.97, 0.98, 0.99). Statistical tests, including structural equation modeling, and PLS software were used to analyze the data. The results of the study showed that there is a positive and significant effect between job insecurity on employee fatigue ($r=0.40$), job insecurity on psychological contract breach ($r=0.62$), and psychological contract breach on fatigue ($r=0.55$) in the sports boards of Isfahan province. Also, the results confirmed the existence of a significant and positive effect of job insecurity on the fatigue of Isfahan's sports staff with the mediating role of psychological contract breach ($r=0.34$). Then, it was suggested that sports boards use positive longer contracts and provide conditions for the implementation of their psychological contracts, both in the field of work and work environment and compensation services to improve positive attitudes and feelings to employees Experience less job fatigue.

Keywords: Employee fatigue, Isfahan, Job insecurity, Psychological contract breach, Sports Boards.

^۱ . M.Sc. in Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

^۲.Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.