



A Psycho-cultural Analysis of Determinants Influencing Women's Job Burnout in the Age of Artificial Intelligence

Morad Shamsi^{1*}

1. Associate Professor, Department of Management, Strategic Studies Research Institute, Tehran, Iran.

Citation: Shamsi, M. (2025). A psycho-cultural analysis of determinants influencing women's job burnout in the age of artificial intelligence *Journal of Woman Cultural Psychology*, 17(66), 75-85.

<https://doi.org/10.82542/jwc.2025.1225371>

ARTICLE INFO

Received: 10.09.2025

Accepted: 30.11.2025

Corresponding Author:
Morad Shams

Email:
Modir400_2000@
yahoo.com

Keywords:
Job burnout
Artificial intelligence
Psychological
determinants.

Abstract

The aim of the present study was to analyze the psychological-cultural determinants affecting women's job burnout in the age of artificial intelligence. The research universe enfolded all scientific research texts, international reports, and authoritative articles related to job burnout, working women, artificial intelligence, and cultural psychology that were published from 2021 to 2025. The research sample was selected via purposive sampling procedure from the relevant texts. The research method was descriptive-analytical and based on a systematic review of published scientific texts. Data collection was carried out through searches in authoritative scientific databases such as Scopus, Web of Science, and Google Scholar. The results revealed that women's job burnout is the result of a complicated interaction between psychological and cultural factors. Also, ten main factors identified included the technology access gap, job security concerns, continuous learning pressure, algorithmic surveillance, work-life balance disorder, algorithmic discrimination, data storm, digital exclusiveness, spurious productivity trap, and gender gap in job burnout. Finally, the analysis of the findings based on the conservation of resources theory (Hubfall, 1989) and the job requirements-resources model (Baker and Demrotti, 2007) indicated that increasing technological requirements without adequate support resources lead to a continuous depletion of women's psychological resources. Based on the results, multi-level interventions are necessary at the individual, organizational, and cultural levels to reduce women's job burnout in the age of artificial intelligence.



Extended abstract

Introduction: The rapid integration of artificial intelligence into organizational systems has profoundly reshaped the nature of work, generating both new opportunities and emerging psychosocial risks. Among these, job burnout—a persistent occupational condition marked by emotional exhaustion, depersonalization, and diminished personal fulfillment—has become increasingly prevalent, particularly among women. The simultaneous pressures of technological adaptation and enduring cultural expectations heighten women's vulnerability to burnout, especially within demanding care-oriented and knowledge-intensive professions. From a cultural perspective, individual experiences are shaped by social norms, values, and gendered role expectations. Therefore, studying women's burnout in the age of AI requires an integrated approach that considers psychological as well as sociocultural dimensions. Recent global data revealed that gender disparities in job burnout persisted even in technologically advanced sectors, indicating that automation and algorithmic systems could unintentionally reproduce systemic inequalities. This study addresses a conceptual gap by linking technostress, algorithmic bias, and cultural gender expectations within a unified psycho-cultural framework. It explores how organizational reliance on AI interacts with gendered work cultures to intensify emotional demands and erode psychological resources among women. Accordingly, the aim of the present study was to analyze the psychological-cultural determinants affecting women's job burnout in the age of artificial intelligence.

Method: The research universe enfolded all scientific research texts, international reports, and authoritative articles related to job burnout, working women, artificial intelligence, and cultural psychology that were published from 2021 to 2025. The research sample was selected via purposive sampling procedure from the relevant texts. The research method was descriptive-analytical and based on a systematic review of published scientific texts. Data collection was carried out through searches in authoritative scientific databases such as Scopus, Web of Science, and Google Scholar.

Results: The findings revealed that women's job burnout is the result of a complicated interaction between psychological and cultural factors. Also, ten main factors identified included the technology access gap, job security concerns, continuous learning pressure, algorithmic surveillance, work-life balance disorder, algorithmic discrimination, data storm, digital exclusiveness, spurious productivity trap, and gender gap in job burnout. Finally, the analysis of the findings based on the conservation of resources theory (Hubfall, 1989) and the job requirements-resources model (Baker and Demrotti, 2007) indicated that increasing technological requirements without adequate support resources lead to a continuous depletion of women's psychological resources.

Conclusions: Women's job burnout in the AI era emerges from the continuous interaction among technology, psychology, and culture. Beyond personal coping limitations, structural inequities and gender specific cultural expectations maintain persistent asymmetries in resources and opportunities. The analysis demonstrates that women's access to compensatory supports—such as training, organizational encouragement, and time flexibility—remains constrained by traditional gender norms and institutional inertia. Consequently, the development of an equitable future of work demands not only



technical optimization but also technological justice, ensuring that automation and AI deployment reinforce inclusivity rather than inequality. Practical implications arise on three levels: Individual: Enhancing digital confidence, emotional regulation, and adaptive resilience. Organizational: Implementing gender sensitive AI strategies, fairness audits, and moderated algorithmic surveillance. Cultural–societal: Challenging stereotypes that restrict women’s technological participation and promoting shared caregiving responsibilities. The main limitation of this study lies in its reliance on secondary data, highlighting the need for empirical, cross cultural, and mixed methods validation. Future research should integrate qualitative perspectives to examine how cultural contexts mediate women’s experiences of technostress and burnout. Ultimately, the proposed psycho cultural model emphasizes that sustainable human–AI collaboration depends on acknowledging emotional labor and psychological well being as central components of digital transformation. Based on the results, multi-level interventions are necessary at the individual, organizational, and cultural levels to reduce women's job burnout in the age of artificial intelligence.

Author Contributions: Dr. Morad Shams: Designing the general framework, final review, content analysis, content editing, data collection, data analysis and corresponding author. The author reviewed and approved the final version of the article.

Acknowledgments: The author would like to express their gratitude to all those who contributed to this article.

Conflict of Interest: No conflict of interest was reported by the author in this study.

Funding: This article was not financially supported.



تحلیل روان‌شناختی - فرهنگی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی

مراد شمسی^۱ 

۱. دانشیار، گروه مدیریت، پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تحلیل روان‌شناختی - فرهنگی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی بود. جامعه پژوهش شامل تمامی متون علمی پژوهشی، گزارش‌های بین‌المللی و مقالات معتبر مرتبط با فرسودگی شغلی، زنان شاغل، هوش مصنوعی، و روان‌شناسی فرهنگی بود که از سال ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۵ منتشر شدند. نمونه پژوهش به صورت هدفمند از میان متون مرتبط انتخاب شد. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مرور نظام‌مند متون علمی منتشرشده بود. گردآوری داده‌ها از طریق جستجو در پایگاه‌های علمی معتبر مانند اسکوپوس، وب‌اف ساینس و گوگل اسکولار انجام شد. یافته‌ها نشان داد فرسودگی شغلی زنان نتیجه تعامل پیچیده میان عوامل روان‌شناختی و فرهنگی است. همچنین ده عامل اصلی شناسایی شده شامل شکاف دسترسی به فناوری، نگرانی از امنیت شغلی، فشار یادگیری مستمر، نظارت الگوریتمی، اختلال توازن کار - زندگی، تبعیض الگوریتمی، طوفان داده‌ای، تنهایی دیجیتال، دام بهره‌وری مصنوعی، و شکاف جنسیتی در فرسودگی شغلی به دست آمد. در نهایت تحلیل یافته‌ها بر پایه نظریه حفظ منابع (هابفال، ۱۹۸۹) و مدل الزامات - منابع شغلی (بیکر و دمرتوی، ۲۰۰۷) نشان داد افزایش الزامات فناورانه بدون منابع حمایتی کافی موجب تحلیل مستمر منابع روان‌شناختی زنان می‌شود. بر اساس نتایج، برای کاهش فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی، مداخلات چندسطحی در سطوح فردی، سازمانی و فرهنگی ضرورت دارد.

کلیدواژه‌گان: فرسودگی شغلی، هوش مصنوعی، عوامل روان‌شناختی.

مقدمه

در عصر هوش مصنوعی (artificial intelligence)، سازمان‌ها شاهد دگرگونی‌های شگرفی در ساختار و محیط کاری هستند. این تحولات گرچه فرصت‌هایی تازه برای ارتقای بهره‌وری و کارایی فراهم می‌سازند، اما هم‌زمان چالش‌هایی جدی برای سلامت روان و رفاه شغلی کارکنان، به‌ویژه زنان، به وجود آورده‌اند (Shen & Zhang, Kanani, et al., 2021; Chen et al., 2025). فرسودگی شغلی (occupational burnout) به‌عنوان یک سندرم روان‌شناختی، شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی است که در نتیجه استرس مزمن شغلی ایجاد شده و رخ می‌دهد (Maslach & Jackson, 1981; Seif & Yadegar, 2014; Liu et al., 2024). در عصر دیجیتال، این پدیده با ابعاد جدیدی همراه شده است که ریشه در تعامل پیچیده انسان با فناوری دارد. زنان شاغل به‌عنوان گروهی که هم‌زمان با نقش‌های چندگانه خانوادگی، فرهنگی و شغلی روبه‌رو هستند، آسیب‌پذیری بیشتری نسبت به فرسودگی شغلی دارند (Acker, 2006). هوش مصنوعی در کنار مزایا، می‌تواند با بازتولید سوگیری‌ها و نابرابری‌ها، بیشترین آسیب را بر گروه‌های آسیب‌پذیر - به‌ویژه زنان - وارد کند (Danesi, 2021). گسترش هوش مصنوعی این آسیب‌پذیری را تشدید کرده است. بر اساس گزارش OECD تحت عنوان "Algorithm and Eve"، می‌باشد (December, 2024) زنان دسترسی محدودتری به نیروی کار هوش مصنوعی دارند و تنها ۰/۳ درصد از کل نیروی کار این حوزه را تشکیل می‌دهند. همچنین، استفاده زنان از ابزارهای هوش مصنوعی مانند ChatGPT به‌طور معناداری کمتر از مردان است (۲۹ درصد زن در مقابل ۴۱ درصد مردان) که نشان‌دهنده شکاف جنسیتی عمیق در دسترسی و استفاده از این فناوری‌هاست (OECD, 2024). رویکرد روان‌شناسی فرهنگی (cultural psychology) بر اهمیت درک تعامل بین عوامل فرهنگی و روان‌شناختی (- cultural factors & psychological) در شکل‌گیری تجربیات انسانی تأکید دارد (Hofstede, 2011). در بستر فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی، این رویکرد ضرورت دارد، زیرا عوامل فرهنگی مانند نقش‌های جنسیتی سنتی، انتظارات اجتماعی، و باورهای فرهنگی درباره توانایی‌های زنان در حوزه فناوری، بر تجربه روان‌شناختی آن‌ها از کار تأثیر می‌گذارند. از سوی دیگر، عوامل روان‌شناختی مانند استرس فناورانه، نگرانی از امنیت شغلی، و فشار یادگیری مستمر، در زمینه فرهنگی خاصی شکل می‌گیرند و تجربه می‌شوند. این تحلیل به درک عمیق‌تر از چالش‌های چندبعدی که زنان شاغل با آن روبه‌رو هستند کمک می‌کند و زمینه‌ای برای طراحی مداخلات مؤثر و متناسب با بستر فرهنگی فراهم می‌آورد.

بدین ترتیب هدف پژوهش حاضر، تحلیل روان‌شناختی - فرهنگی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی بود.

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

روش این پژوهش توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مرور نظام‌مند ادبیات است. جامعه پژوهش شامل تمامی متون علمی پژوهشی، گزارش‌های بین‌المللی و مقالات معتبر مرتبط با فرسودگی شغلی، زنان شاغل، هوش مصنوعی، و روان‌شناسی فرهنگی بود که از سال ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۵ منتشر شده‌اند. نمونه پژوهش به‌صورت هدفمند از میان متون مرتبط انتخاب شد. معیارهای ورود شامل مقالات علمی پژوهشی، گزارش‌های سازمان‌های بین‌المللی معتبر، و متون منتشرشده از سال ۲۰۲۱ به بعد بود.

روش اجرا

در این پژوهش، داده‌های نظری به‌صورت تحلیلی از متون استخراج شدند؛ بنابراین هرچند اساس مطلب بر منابع موجود است؛ اما تحلیل‌ها به‌گونه‌ای تنظیم شده‌اند که فراتر از ترجمه یا نقل مستقیم بوده و به بازسازی مفهومی انجامیده است. گردآوری داده‌ها از طریق جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های علمی معتبر از جمله Web of Science، Scopus، IEEE Xplore، ScienceDirect، Google Scholar، و انجام شد. کلیدواژه‌های جستجو شامل "job burnout"، "women employees"، "artificial intelligence"، "gender gap"، "technostress"، "cultural psychology"، "algorithmic bias"

وترکیب‌های مختلف آن‌ها بود.

یافته‌ها

تحلیل روان‌شناختی - فرهنگی متون منتخب منجر به شناسایی ده عامل اصلی مؤثر بر فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی شد که در ادامه به تفصیل در ذیل به بررسی آن‌ها پرداخته شد:

دیوار دیجیتال

دیوار دیجیتال یا به عبارت دیگر شکاف جنسیتی در دسترسی به فناوری‌های هوش مصنوعی یکی از عوامل بنیادین فرسودگی شغلی زنان است. بر اساس گزارش ارائه شده سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD, 2024)، زنان به طور معناداری در نیروی کار هوش مصنوعی نمایندگی کمتری دارند و دسترسی محدودتری به آموزش‌ها و ابزارهای این حوزه دارند. این شکاف از تعامل عوامل فرهنگی (نقش‌های جنسیتی سنتی که زنان را از حوزه فناوری دور می‌کند) و ساختاری (عدم دسترسی برابر به آموزش‌های تخصصی) ناشی می‌شود. زنانی که به ابزارهای هوش مصنوعی دسترسی ندارند، احساس عقب‌ماندگی و ناکارآمدی می‌کنند که به کاهش اعتماد به نفس شغلی و در نهایت فرسودگی عاطفی منجر می‌شود (Seifi & Razmkhah, 2021; Chen et al., 2025; Shen & Zhang, 2024). نتایج نشان می‌دهد زنان نسبت به مردان اضطراب بیشتری درباره هوش مصنوعی دارند و دانش، نگرش مثبت و میزان استفاده کمتری از AI گزارش می‌کنند، که خود نشانه‌ای از تداوم شکاف جنسیتی دیجیتال است (Russo et al., 2025).

دوندگی فناوریانه

یکی از چالش‌های روان‌شناختی عمده برای زنان شاغل، نگرانی از جایگزینی شغل آن‌ها توسط سیستم‌های هوش مصنوعی است. مشاغل اداری و خدماتی که زنان نمایندگی بالایی در آن‌ها دارند، بیشتر در معرض اتوماسیون قرار دارند (Acemoglu & Restrepo, 2020)، این نگرانی در زنانی که مسئولیت‌های خانوادگی دارند، شدیدتر است، زیرا از منظر فرهنگی، نقش اقتصادی آن‌ها اغلب ثانویه تلقی می‌شود و از حمایت کافی برای بازآموزی و انتقال شغلی برخوردار نیستند. این استرس مزمن منجر به خستگی عاطفی و احساس بی‌کفایتی می‌شود که از مؤلفه‌های اصلی فرسودگی شغلی است (Maslach & Jackson, 1981).

مدرسه بی‌پایان

گسترش سریع هوش مصنوعی زنان شاغل را با فشار مستمر برای یادگیری مهارت‌های جدید فناوری روبه‌رو کرده است. این فشار در زنانی که هم‌زمان با مسئولیت‌های خانوادگی و نقش‌های مراقبتی مواجه هستند، شدیدتر است. از منظر روان‌شناختی، این فشار به عنوان یک استرس‌زای مزمن عمل می‌کند و منابع روان‌شناختی فرد را تحلیل می‌برد (Hobfoll, 1989). از منظر فرهنگی، انتظارات جامعه از زنان برای حفظ توازن کامل بین کار و خانواده، امکان تمرکز بر یادگیری را برای آن‌ها دشوارتر می‌کند (Acker, 2006). این وضعیت به احساس ناکارآمدی و فرسودگی شغلی منجر می‌شود.

قفس الگوریتمی

سیستم‌های هوش مصنوعی به طور فزاینده‌ای برای نظارت بر عملکرد کارکنان استفاده می‌شوند. این نظارت مستمر به احساس کاهش استقلال و کنترل بر کار منجر می‌شود که یکی از عوامل کلیدی فرسودگی شغلی است. زنان شاغل به ویژه در فرهنگ‌هایی که استقلال زنان محدود است، بیشتر تحت تأثیر این نوع نظارت قرار می‌گیرند. احساس نظارت مداوم و عدم حریم خصوصی، استرس روان‌شناختی و فرسودگی عاطفی را تشدید می‌کند و احساس مسخ شخصیت را افزایش می‌دهد (Tarafdar et al., 2019).

بازی دو میدانه

فناوری‌های هوش مصنوعی مرزهای بین کار و زندگی شخصی را محو کرده‌اند. این وضعیت برای زنان که به طور سنتی مسئولیت‌های مراقبتی بیشتری دارند، چالش‌برانگیزتر است (Acker, 2006). از منظر فرهنگی، انتظار می‌رود زنان هم در محیط کار عملکرد بالایی داشته باشند و هم مسئولیت‌های خانوادگی را به طور کامل انجام دهند. هوش مصنوعی با افزایش انتظارات برای پاسخگویی ۲۴ ساعته و کارایی بالا، این فشار را تشدید می‌کند. این عدم تعادل مزمن به خستگی جسمی و عاطفی شدید منجر می‌شود و یکی از مهم‌ترین عوامل فرسودگی شغلی زنان است (Demerouti et al., 2001).

تبعیض آموزشی ماشینی

سیستم‌های هوش مصنوعی اغلب انحرافات جنسیتی موجود در داده‌های آموزشی را بازتولید می‌کنند. این تبعیض الگوریتمی به تصمیمات نابرابر در استخدام، ارتقا، و ارزیابی عملکرد زنان منجر می‌شود (Caliskan et al., 2016; West et al., 2019; Bolukbasi et al., 2016). از منظر روان‌شناختی، تجربه مکرر تبعیض به احساس بی‌عدالتی، کاهش انگیزه، و فرسودگی عاطفی منجر می‌شود. از منظر فرهنگی، این تبعیض الگوریتمی باورهای فرهنگی موجود درباره ناتوانی زنان در حوزه فناوری را تقویت می‌کند و به تداوم شکاف جنسیتی کمک می‌کند (OECD, 2024). این چرخه معیوب، فرسودگی شغلی زنان را تشدید کرده و احساس بی‌کفایتی شخصی را افزایش می‌دهد.

طوفان داده‌ای

گسترش سیستم‌های هوش مصنوعی منجر به تولید حجم انبوهی از داده‌ها، اعلان‌ها، گزارش‌های خودکار و پیشنهاد‌های الگوریتمی شده است که فشار شناختی قابل توجهی بر کارکنان وارد می‌کند. زنان به طور خاص در معرض این خستگی شناختی قرار دارند، زیرا اغلب مسئولیت پردازش و پاسخ‌گویی به جریان‌های اطلاعاتی چندگانه را هم‌زمان بر عهده دارند. این اضافه‌بار اطلاعاتی دیجیتال که با تکنواسترس (استرس یادگیری فناوری) متفاوت است، به فشار مستمر برای پردازش، تحلیل و واکنش به حجم عظیم اطلاعات تولیدشده توسط سیستم‌های هوش مصنوعی اشاره دارد. نتایج پژوهشی نشان داد، کارکنانی که با اضافه‌بار اطلاعاتی دیجیتال مواجه بودند، سطوح بالاتری از فرسودگی عاطفی، کاهش تمرکز، و احساس غرق‌شدن در سیل داده‌ها را تجربه می‌کردند. از منظر روان‌شناختی، این وضعیت به تحلیل منابع شناختی محدود فرد منجر می‌شود و توانایی تصمیم‌گیری مؤثر را کاهش می‌دهد (Marsh et al., 2024).

تنهایی دیجیتالی

افزایش اتوماسیون و جایگزینی تعاملات انسانی با واسطه‌های هوش مصنوعی، منجر به احساس انزوای حرفه‌ای و فرسایش شبکه‌های حمایت اجتماعی در محیط کار شده است. زنان که معمولاً به حمایت اجتماعی و ارتباطات بین‌فردی برای حفظ سلامت روان و مقابله با فشارهای کاری وابسته‌اند، با کاهش تعاملات چهره‌به‌چهره و فقدان بازخورد حمایتی همکاران، آسیب‌پذیرتر می‌شوند. این عامل با تعارض نقش خانوادگی-شغلی متفاوت است، زیرا مستقیماً به فقدان حمایت همکارانه و احساس جدایی از جامعه کاری در محیط‌های دیجیتالی مربوط می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فقدان تعاملات غنی انسانی در محیط کار دیجیتال، احساس تنهایی شغلی و فرسودگی عاطفی ناشی از کمبود بازخورد حمایتی را تشدید می‌کند. این انزوا، فرصت‌های شبکه‌سازی غیررسمی و دسترسی به منابع حمایتی را کاهش داده و زنان را در برابر فشارهای کاری آسیب‌پذیرتر می‌سازد (Marsh et al., 2024).

دام بهره‌وری مصنوعی

ورود هوش مصنوعی به محیط‌های کاری، سطح تازه‌ای از انتظارات بهره‌وری را بر کارکنان تحمیل کرده است.

زنان شاغل اغلب احساس می‌کنند که باید، افزون بر انجام وظایف سنتی، در بهره‌گیری سریع و مؤثر از ابزارهای هوش مصنوعی نیز برتری نشان دهند تا موقعیت شغلی خود را حفظ کنند. گزارش مؤسسه پژوهشی آپورک در سال ۲۰۲۴ که بر پایه‌ی داده‌های ۲۵۰۰ نیروی کار دانشی انجام شده، نشان می‌دهد ۷۷ درصد از کارمندانی که از ابزارهای هوش مصنوعی استفاده می‌کنند، گزارش داده‌اند این فناوری بار کاری آن‌ها را افزایش داده است و نزدیک به نیمی ۴۷ درصد نمی‌دانند چگونه به بهره‌وری موردانتظار دست یابند. این پدیده با فشار یادگیری مستمر تفاوت دارد؛ زیرا نگرانی اصلی در اینجا لزوم اثبات کارآمدی در برابر الگوریتم‌ها و استانداردهای ماشینی است، نه صرفاً نیاز به یادگیری مهارت‌های جدید. از منظر روان‌شناختی، این فشار مضاعف برای اثبات توانایی در محیطی که به سرعت دگرگون می‌شود، موجب احساس ناکافی بودن و حقارت، اضطراب عملکردی و در نهایت فرسودگی شغلی می‌گردد (Bazyar & Shahbazi, 2024؛ Upwork Research Institute, 2024).

شکاف جنسیتی در فرسودگی شغلی

در محیط‌هایی مانند مراقبت‌های بهداشتی و خدمات اجتماعی که زنان نمایندگی بیشتری دارند، فناوری‌های هوش مصنوعی می‌توانند به طور نامتناسبی بر فرسودگی شغلی آن‌ها تأثیر بگذارند. بر اساس داده‌های انجمن پزشکی آمریکا (2025)، در سال ۲۰۲۳ نزدیک به ۵۵ درصد از پزشکان زن حداقل یک نشانه از فرسودگی شغلی را گزارش کرده‌اند، در حالی که این رقم در میان پزشکان مرد ۴۲ درصد بوده است. این شکاف با معرفی سیستم‌های هوش مصنوعی ممکن است عمیق‌تر شود، زیرا زنان غالباً در نقش‌هایی اشتغال دارند که بر تعامل انسانی، همدلی و مراقبت عاطفی استوارند؛ حوزه‌هایی که ارزیابی کمی و الگوریتمی آن‌ها به دشواری انجام می‌گیرد. این شکاف با «نابرابری در دسترسی به فناوری» یکسان نیست، چرا که حتی در صورت فراهم بودن دسترسی برابر به ابزارهای هوشمند، انتظارات فرهنگی از زنان برای ایفای نقش‌های مراقبتی، شرایط کاری محدودکننده، و فشارهای چندوجهی ناشی از مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی می‌تواند میزان خستگی هیجانی آنان را افزایش دهد. از منظر روان‌شناسی فرهنگی، فرسودگی شغلی جنسیتی نتیجه‌ی هم‌افزایی میان ساختارهای سازمانی مردمحور و الگوهای فرهنگی بازتولیدکننده‌ی نقش‌های مراقبتی زنان است؛ الگویی که در مواجهه با فناوری‌های نوظهور، نه تنها بازتولید می‌شود بلکه گاه شدت می‌یابد، زیرا هوش مصنوعی هنوز به‌طور کامل قادر به درک ارزش کار عاطفی و انسانی نیست (American Medical Association, 2025). مطالعه نشان می‌دهد استفاده بیشتر از هوش مصنوعی در رادیولوژی با افزایش احتمال فرسودگی شغلی همراه است، به‌ویژه در زنان، رادیولوژیست‌های جوان و افراد با بار کاری بالا. با اینکه تصور می‌شود AI بهره‌وری را بالا ببرد، هنوز تعامل انسان-ماشین در مرحله ابتدایی است و پیش از آن که AI بتواند فرسودگی را کاهش دهد، نیازمند بهبود اساسی است (Mohammadi & Sebro, 2024).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی یک پدیده چندبعدی است که از تعامل پیچیده عوامل روان‌شناختی و فرهنگی ناشی می‌شود. شش عامل شناسایی شده (شکاف دسترسی به فناوری، نگرانی از امنیت شغلی، فشار یادگیری مستمر، نظارت الگوریتمی، عدم تعادل کار-زندگی، و تبعیض الگوریتمی) در بستری فرهنگی شکل می‌گیرند که نقش‌های جنسیتی سنتی و انتظارات اجتماعی از زنان را بازتاب می‌دهند. تحلیل روان‌شناختی - فرهنگی این عوامل نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی زنان تنها یک مسئله فردی نیست، بلکه نتیجه ساختارهای فرهنگی و اجتماعی نابرابر است که در بستر فناوری‌های هوش مصنوعی تشدید می‌شوند. بر اساس نظریه حفظ منابع هابفال (Hobfoll, 1989)، زنان شاغل در عصر هوش مصنوعی با تحلیل مستمر منابع روان‌شناختی خود روبه‌رو هستند، زیرا فشارهای شغلی افزایش یافته، در حالی که منابع حمایتی (دسترسی به آموزش، حمایت سازمانی، توازن کار-زندگی) محدود مانده یا کاهش یافته‌اند. همچنین، بر اساس مدل الزامات - منابع شغلی بیکر و دمروتی (Bakker & Demerouti, 2007)، عوامل شناسایی شده در این پژوهش به‌عنوان الزامات



شغلی عمل می‌کنند که بدون منابع کافی، به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند. نکته مهم این است که این الزامات در زمینه فرهنگی خاصی تجربه می‌شوند که باورها و انتظارات جنسیتی، امکان دسترسی به منابع را برای زنان محدودتر می‌کند.

از منظر کاربردی، یافته‌های این پژوهش بر لزوم طراحی مداخلات چندسطحی تأکید دارند. در سطح فردی، زنان شاغل نیاز به حمایت روان‌شناختی، آموزش مهارت‌های مدیریت استرس فناورانه، و دسترسی برابر به آموزش‌های هوش مصنوعی دارند. در سطح سازمانی، لازم است سیاست‌هایی برای کاهش نظارت الگوریتمی مفرط، ایجاد انعطاف‌پذیری در محیط کار، و رفع تبعیضات الگوریتمی اتخاذ شود. در سطح فرهنگی - اجتماعی، نیاز به تغییر باورهای جنسیتی درباره توانایی‌های زنان در حوزه فناوری و باز توزیع مسئولیت‌های مراقبتی است. محدودیت‌های این پژوهش شامل اتکا به متون موجود و عدم مطالعه میدانی مستقیم با زنان شاغل است. پژوهش‌های آتی می‌توانند با استفاده از روش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) و مطالعات موردی در زمینه‌های فرهنگی مختلف، درک عمیق‌تری از این پدیده ارائه دهند. همچنین، طراحی و ارزیابی مداخلات روان‌شناختی - فرهنگی برای کاهش فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی، زمینه پژوهشی مهمی برای مطالعات آینده است.

در نتیجه، تحلیل روان‌شناختی - فرهنگی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی زنان در عصر هوش مصنوعی نشان می‌دهد که این پدیده نیازمند رویکردی جامع و چندبعدی است که هم ابعاد فناوری و ساختاری، هم ابعاد روان‌شناختی فردی، و هم، بسترهای فرهنگی - اجتماعی را در نظر بگیرد. تنها با چنین رویکردی می‌توان به کاهش شکاف جنسیتی در عصر هوش مصنوعی و ارتقای سلامت روانی و رفاه شغلی زنان کمک کرد.

سهم نویسندگان: دکتر مراد شمس: طراحی چارچوب کلی، بررسی نهایی، تحلیل مطالب، تدوین محتوا، جمع‌آوری داده‌ها و نویسنده مسئول. همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند.

سپاسگزاری: نویسنده مراتب تشکر خود را از همه کسانی که در انجام این مقاله نقش داشته‌اند اعلام می‌دارد.

تعارض منافع: در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسنده گزارش نشده است.

منابع مالی: این مقاله از حمایت مالی برخوردار نبوده است.

References

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244. URL: <https://doi.org/10.1086/705716>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. URL: <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- American Medical Association. (2025). *Incorporating AI could help reduce the physician burnout gender gap*. Retrieved from. URL: <https://www.ama-assn.org/practice-management/physician-health/incorporating-ai-could-help-reduce-physician-burnout-gender>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. URL: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bazyar, P., & Shahbazi, F. (2024). The impact of artificial intelligence in government organizations on the future careers of Iranian women. In *10th National Conference on Interdisciplinary Research in Engineering and Management (Tehran)*. [Persian] URL: <https://civilica.com/doc/2195679>



- Bolukbasi, T., Chang, K. W., Zou, J. Y., Saligrama, V., & Kalai, A. (2016). Man is to computer programmer as woman is to homemaker? Debiasing word embeddings. *arXiv*, 29. URL: <https://doi.org/10.48550/arXiv.1607.06520>,
- Caliskan, A., Bryson, J. J., & Narayanan, A. (2017). Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. *Science*, 356(6334), 183-186. DOI: [10.1126/science.aal4230](https://doi.org/10.1126/science.aal4230)
- Chen, X., Ke, J., Zhang, X., & Chen, J. (2025). The impact of AI anxiety on employees' work passion: A moderated mediated effect model. *Acta Psychologica*, 250, 105487. URL: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105487>
- Danesi, C. C. (2021). The impact of artificial intelligence on women's rights: A legal point of view. In K. Miller & K. Wendt (Eds.), *The fourth industrial revolution and its impact on ethics* (Sustainable Finance). Springer. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-57020-0_20.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-5. URL: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Kanani, F., Vashghani Farahani, M. A., & Rasoulia, P. (2021). *Analysis and examination of the effects of automation and artificial intelligence on future jobs*. Proceedings of the 17th International Conference on Human Resource Development, Tehran. [Persian] URL: <https://civilica.com/doc/1386078>
- Liu, H., Ding, N., Li, X., Sun, J., Chen, Y., & Zhao, L. (2024). Artificial intelligence and radiologist burnout. *JAMA Network Open*, 7(11), e2448714. URL: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.48714>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by Information or Worried About Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications in the Digital Workplace. *SAGE Open*, 14(3), 1-17. URL: <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. URL: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mohammadi, F. G., & Sebro, R. (2024). Artificial Intelligence Impact on Burnout in Radiologists—Alleviation or Exacerbation?. *JAMA Network Open*, 7(11), e2448720-e2448720. DOI: [10.1001/jamanetworkopen.2024.48720](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.48720)
- OECD (2024), "Algorithm and Eve: How AI will impact women at work", OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/a1603510-en>.
- Russo, C., Romano, L., Clemente, D., Iacovone, L., Gladwin, T. E., & Panno, A. (2025). Gender differences in artificial intelligence: the role of artificial intelligence anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16, 1559457. URL <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1559457>



- Seif, M. H. & Yadegar, M. (2014). Explaining burnout of working women with an emphasis on the role of organizational and psychological variables (Case study: Technical & Vocational and Islamic Azad University of Shiraz). *Woman in Development & Politics*, 12(4), 611-626. [Persian] DOI: [10.22059/jwdp.2014.54538](https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.54538)
- Seifi, A. & Razmkhah, N. (2021). Ensuring and implementing women's right to employment in the light of the development and expansion of artificial intelligence. *Jornal of Eslamic Human Rights*, 10(2), 153-180. [Persian] URL: https://www.pfbaj.ir/article_139413.html
- Shen, Y., & Zhang, X. (2024). The impact of artificial intelligence on employment: the role of virtual agglomeration. *Humanit Soc Sci Commun*, 11, 122 . URL: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02647-9>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta□techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information systems journal*, 29(1), 6-42 URL: <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Upwork Research Institute. (2024, July 23). *AIenhanced work models: Study finds employee workloads rising despite increased investment in AI*. Upwork Inc. URL: <https://www.upwork.com/research/ai-enhanced-work-models>
- West, S.M., Whittaker, M., & Crawford, K. (2019). *Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI*. AI Now Institute. Retrieved from URL: <https://ainowinstitute.org/discriminatingsystems.html>.