



The Effect of Job Burnout on Organizational Cynicism with Emphasis on the Moderating Role of Gender

Taghi Akbari ¹, Rostam Pourseif Moghanlou ², Ahad Norouzzadeh ³

1- Department of Educational Management, Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2- Graduate of Islamic Azad University, Germe Branch, Germe, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Germe Branch, Germe, Iran.

Article info	Abstract
Article type: Research Article	Objective: The present study aimed to examine the moderating role of gender in the relationship between occupational burnout and organizational cynicism among employees of Bank Sepah in Ardabil Province.
Received: 2025/07/18	Methodology: This correlational study employed a quantitative approach. The statistical population included all employees of Bank Sepah in Ardabil Province (247 individuals), from which a sample of 150 participants was selected using stratified random sampling based on Cochran's formula. Data were collected using the Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) and the Organizational Cynicism Questionnaire (Dean, Cunningham, & Grace, 1998). The reliability of the instruments was confirmed using Cronbach's alpha (0.87 for burnout and 0.89 for organizational cynicism). Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with WarpPLS version 8.
Accepted: 2025/10/18	Results: The findings indicated a significant positive relationship between occupational burnout and organizational cynicism ($\beta = 0.46, p < 0.001$). Among the dimensions of burnout, emotional exhaustion ($\beta = 0.41, p < 0.001$) and depersonalization ($\beta = 0.29, p = 0.002$) significantly predicted organizational cynicism, whereas reduced personal accomplishment did not ($\beta = 0.08, p = 0.27$). Additionally, gender did not have a significant moderating effect on the relationship between burnout and organizational cynicism ($\beta = 0.05, p = 0.41$).
pp: 75- 87	Conclusion: Occupational burnout is an important predictor of organizational cynicism, and organizational interventions aimed at reducing its components may help decrease employees' cynicism. Furthermore, gender does not moderate this relationship, suggesting that intervention programs can be implemented without differentiating between male and female employees.
Keywords: Job Burnout, Organizational Cynicism, Gender, Sepah Bank.	



Citation: Akbari, T., Pourseif Moghanlou, R., Norouzzadeh, A. (2026). The Effect of Job Burnout on Organizational Cynicism with Emphasis on the Moderating Role of Gender. *Journal of New Approaches in Educational Management*, 1(4), 75-87.



© The Author(s).

Publisher: Urmia University.

DOI: <https://doi.org/10.30466/ntea.2025.56375.1027>

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.30606810.1404.1.4.6.6>



بررسی تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر بدبینی سازمانی با تأکید بر نقش تعدیل گر جنسیت

تقی اکبری^۱، رستم پورسیف مغالو^۲، احد نوروزاده^۳

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد مرکز گرمی، اردبیل، ایران
 ۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمی، گرمی، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف: هدف این پژوهش بررسی نقش تعدیل گر جنسیت در رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی در بین کارکنان بانک سپه استان اردبیل است. روش تحقیق: این مطالعه از نوع همبستگی و به روش کمی انجام شده و برای تحلیل داده‌ها از تحلیل معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار WarpPLS نسخه ۸ بهره گرفته شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک سپه در استان اردبیل (۲۴۷ نفر) بود که با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه بدبینی سازمانی دین، کانینگام و گریس (Dean et al., 1998) بودند. پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی (۸۷/۰) و بدبینی سازمانی (۸۹/۰) تأیید شد. یافته‌ها: نتایج تحلیل‌ها نشان داد که بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد ($\beta = 0.46, p < 0.001$). از میان ابعاد تحلیل رفتگی، خستگی هیجانی ($\beta = 0.41, p < 0.001$) و مسخ شخصیت ($\beta = 0.29, p = 0.002$) به طور معناداری بدبینی سازمانی را پیش‌بینی کردند، در حالی که کاهش احساس شایستگی چنین نقشی نداشت ($\beta = 0.08, p = 0.27$). همچنین، نقش تعدیل گر جنسیت در رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی معنادار تشخیص داده نشد ($\beta = 0.05, p = 0.41$). نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها، تحلیل رفتگی شغلی یکی از عوامل مهم مؤثر بر بدبینی سازمانی است و مداخلات سازمانی در جهت کاهش مؤلفه‌های آن، می‌تواند به کاهش بدبینی کارکنان منجر شود. از سوی دیگر، جنسیت نقشی در تعدیل این رابطه ایفا نمی‌کند و برنامه‌ریزی‌های مداخله‌ای می‌تواند بدون توجه به تفاوت‌های جنسیتی انجام گیرد.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۷ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۶ صص: ۷۵-۸۷ واژگان کلیدی: تحلیل رفتگی شغلی، بدبینی سازمانی، جنسیت، بانک سپه.

استناد: اکبری، تقی؛ پورسیف مغالو، رستم؛ نوروزاده، احد. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر بدبینی سازمانی با تأکید بر نقش تعدیل گر جنسیت. نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۷۵-۸۷.

ناشر: دانشگاه ارومیه.

نویسندگان



DOI: <https://doi.org/10.30466/ntea.2025.56375.1027>

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.30606810.1404.1.4.6.6>



مقدمه

با رشد روزافزون پیچیدگی‌های سازمانی، نیروی انسانی با چالش‌های فزاینده‌ای در محیط‌های کاری مواجه شده است. در بسیاری از سازمان‌ها، نگرش مدیران به کارکنان همچنان ابزاری و سلسله‌مراتبی باقی‌مانده و فرض بر این است که صرف استخدام، به معنای پذیرش کامل شرایط سازمانی از سوی کارکنان است. این نگرش سبب نادیده گرفتن نیازهای روان‌شناختی و اجتماعی نیروی انسانی شده و می‌تواند به بروز اختلالاتی مانند احساس بی‌عدالتی، بی‌اعتمادی و کاهش انگیزه منجر شود. در چنین فضایی، پدیده‌هایی مانند بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و رفتارهای انحرافی شغلی شایع می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۸۹).

در میان عوامل تأثیرگذار بر نگرش و رفتارهای منفی کارکنان، تحلیل‌رفتگی شغلی^۱ به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اختلالات روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود. تحلیل‌رفتگی می‌تواند با فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس اثربخشی همراه باشد و در نهایت، به بروز نگرش‌های منفی نسبت به سازمان، از جمله بدبینی سازمانی، بینجامد (مسلش، ۱۹۹۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تحلیل‌رفتگی شغلی با کاهش بهره‌وری، افزایش فشار روانی، غیبت از کار و حتی تمایل به ترک خدمت همراه است (خسروی و قاسمی، ۱۳۹۵). همچنین، عواملی نظیر فشار کاری، نارضایتی شغلی، بی‌عدالتی ادراک شده و عدم حمایت سازمانی از جمله زمینه‌های شکل‌گیری تحلیل‌رفتگی هستند (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴).

از سوی دیگر، بدبینی سازمانی به‌عنوان نوعی نگرش منفی نسبت به نیت و اقدامات سازمان، می‌تواند پیامد تحلیل‌رفتگی شغلی باشد. در شرایطی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان نسبت به نیازها و خواسته‌های آن‌ها بی‌توجه است، اعتماد آن‌ها تضعیف شده و دیدگاهی منفی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد. این نگرش نه تنها موجب کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز مقاومت در برابر تغییرات، افزایش غیبت و بروز رفتارهای منفی در محیط کار خواهد بود (دین و همکاران، ۱۹۹۸).

با وجود تأکید گسترده ادبیات پژوهشی بر رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی، نقش متغیرهای فردی همچون جنسیت در این رابطه کمتر موردتوجه قرار گرفته است. در بسیاری از موارد، تجربه‌های شغلی زنان و مردان با یکدیگر متفاوت است؛ به‌ویژه با توجه به نقش‌های اجتماعی مضاعف زنان و تفاوت‌های فرهنگی در ادراک فشارهای شغلی، بررسی نقش جنسیت به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه میان تحلیل‌رفتگی و بدبینی می‌تواند به درک عمیق‌تری از فرآیندهای روان‌شناختی سازمانی منجر شود (دیباکا و همکاران، ۱۴۰۰). بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی در میان کارکنان بانک سپه استان اردبیل با تأکید بر نقش تعدیل‌گر جنسیت است. این مطالعه در پی پاسخ به این پرسش است که آیا جنسیت می‌تواند در شدت یا جهت رابطه میان تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی تفاوت ایجاد کند یا خیر.

انتخاب کارکنان بانک سپه استان اردبیل به‌عنوان جامعه پژوهش به دلیل ویژگی‌های خاص محیط کاری آنان صورت گرفت. مشاغل بانکی با فشار کاری بالا، تعامل مستمر با مشتریان و الزامات دقت و مسئولیت‌پذیری همراه‌اند که احتمال بروز تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی را افزایش می‌دهد. افزون بر این، بانک سپه به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین بانک‌های دولتی کشور از تنوع جنسیتی و سازمانی قابل‌توجهی برخوردار است؛ امری که امکان بررسی نقش تعدیل‌گر جنسیت در روابط روان‌شناختی سازمانی را به‌صورت واقع‌بینانه فراهم می‌سازد.

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

تحلیل‌رفتگی شغلی نوعی سندروم روان‌شناختی مزمن است که در واکنش به فشارهای طولانی‌مدت شغلی ایجاد می‌شود. این مفهوم برای نخستین بار توسط فریدنبرگر^۲ (۱۹۷۴) مطرح شد و سپس مسلج و جکسون^۳ (۱۹۸۱) آن را به‌صورت نظام‌مند در قالب یک مدل سه‌بعدی توسعه دادند. این سه بُعد عبارت‌اند از:

1. Job Burnout
2. Maslach
3. Schaufeli & Bakker
4. Dean et al
5. Freudenberg
6. Maslach & Jackson

- فرسودگی عاطفی: احساس خستگی شدید هیجانی و تهی شدن منابع روانی؛
- مسخ شخصیت: شکل گیری نگرش سرد و منفی نسبت به مراجعان یا همکاران؛
- کاهش موفقیت فردی: احساس ناکارآمدی و بی فایده‌گی در انجام وظایف شغلی.

مسلج و همکاران (۱۹۹۳) نشان داده‌اند که تحلیل رفتگی نتیجه تعامل بین عوامل فردی (مانند سبک مقابله با استرس و شخصیت) و عوامل سازمانی (مانند فشار کاری، نبود حمایت اجتماعی، تعارض نقش و ابهام نقش) است. این پدیده می‌تواند به پیامدهایی همچون افزایش خطا، کاهش تعهد سازمانی، فرسایش انگیزش و کاهش بهره‌وری منجر شود.

بدبینی سازمانی^۱ به نگرش منفی کارکنان نسبت به صداقت، عدالت و کارآمدی سازمان اشاره دارد. دین و همکاران (۱۹۹۸) بدبینی سازمانی را شامل سه مؤلفه شناختی (عدم اعتماد)، هیجانی (احساسات منفی) و رفتاری (اعتراض، تمسخر یا کناره‌گیری) می‌دانند. این نگرش معمولاً در پاسخ به سیاست‌های مبهم، وعده‌های تحقق نیافته، شفاف نبودن اطلاعات و احساس نادیده‌انگاشته شدن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شکل می‌گیرد.

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی کارکنان هستند (میرزایی و همکاران، ۱۴۰۳؛ حبیبی و همکاران، ۱۴۰۳). در این مطالعات، مشخص شد که افزایش حمایت سازمانی می‌تواند اثر منفی فرسودگی شغلی بر نگرش‌های بدبینانه کارکنان را کاهش دهد و کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد، امری که به‌ویژه در محیط‌های بانکی و خدماتی اهمیت بسزایی دارد.

بدبینی سازمانی می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، افزایش تمایل به ترک شغل، غیبت‌های مکرر و رفتارهای مخرب شغلی شود (جیمز^۲، ۲۰۰۵). سازمان‌هایی که نتوانند فضای تعامل شفاف و اعتمادساز ایجاد کنند، مستعد گسترش بدبینی در میان کارکنان خود خواهند بود.

مدل تحلیل رفتگی مسلج و جکسون که توسط مسلج و جکسون^۳ (۱۹۸۱) ارائه شد، یکی از پرکاربردترین مدل‌های نظری در حوزه روان‌شناسی شغلی است. این مدل تحلیل رفتگی شغلی را به سه مؤلفه کلیدی تقسیم می‌کند:

- خستگی هیجانی^۴: احساس خستگی و فرسودگی ناشی از فشارهای شغلی.
- مسخ شخصیت^۵: توسعه نگرش‌های منفی و بی‌احساس نسبت به همکاران یا مشتریان.
- کاهش احساس شایستگی^۶: احساس ناکامی و کاهش موفقیت در انجام وظایف شغلی.

ابزار اصلی سنجش این مدل، پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلج (MBI) است که پایه بسیاری از پژوهش‌های روان‌شناسی شغلی قرار گرفته است (مسلمی، ۱۳۹۴).

در حوزه بدبینی سازمانی، مدل ارائه شده توسط دین و همکاران (۱۹۸۱) بیان می‌کند که بدبینی زمانی شکل می‌گیرد که انتظارات کارکنان با واقعیت‌های سازمانی هم‌خوانی نداشته باشد و این شکاف ادامه پیدا کند. بر اساس این مدل، بدبینی نگرشی منفی نسبت به سازمان است که شامل باور به بی‌صداقتی سازمان، تجربه احساسات منفی نسبت به سازمان و تمایل به انجام رفتارهای انتقادی و منفی در جهت سازمان می‌شود. علاوه بر این، مدل دین و همکاران نشان می‌دهد که عواملی مانند کیفیت ارتباطات سازمانی، میزان شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و عدالت سازمانی می‌توانند نقش تعدیل‌کننده در شدت یا کاهش بدبینی ایفا کنند. این دیدگاه، پایه بسیاری از پژوهش‌های روان‌شناسی و رفتار سازمانی را در زمینه بدبینی تشکیل داده است.

با وجود انجام برخی پژوهش‌ها که به تفاوت‌های جنسیتی در تجربه تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی پرداخته‌اند، اغلب مطالعات محدود به بخش‌های خاص یا نمونه‌های غیربانکی بوده‌اند. به‌عنوان مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زنان به دلیل ایفای نقش‌های چندگانه (کار، خانواده و مسئولیت‌های عاطفی) و مواجهه با محدودیت‌ها و تبعیض‌های ساختاری، ممکن است بیشتر در معرض تحلیل رفتگی قرار گیرند (گرینه‌اوس و پاراسورامان^۷، ۱۹۹۹). از سوی دیگر، مردان نیز در مواجهه با فشار نقش تأمین‌کننده و

1. Organizational Cynicism
 2. James
 3. Maslach & Jackson
 4. Emotional Exhaustion
 5. Depersonalization
 6. Reduced Personal Accomplishment
 7. Greenhaus & Parasuraman

انتظارات فرهنگی خاص، ممکن است بدبینی یا بی‌اعتمادی نسبت به سازمان تجربه کنند. با این حال، پژوهش‌های کمی به بررسی هم‌زمان رابطه تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر جنسیت در محیط‌های بانکی پرداخته‌اند؛ بنابراین، مطالعه حاضر با تمرکز بر کارکنان بانک سپه استان اردبیل، به این خلأ پژوهشی پاسخ می‌دهد و نوآوری خود را در بررسی این رابطه در یک زمینه‌سازمانی خاص نشان می‌دهد.

مطالعه گرین‌هاس و شافلی^۱ (۲۰۰۱) نشان داد که زنان به‌ویژه در مشاغل خدماتی، فرسودگی هیجانی بیشتری تجربه می‌کنند، درحالی‌که مردان بیشتر دچار مسخ شخصیت می‌شوند. با این حال، یافته‌های پژوهش‌ها در مورد نقش جنسیت متناقض است و نیازمند بررسی بیشتر در بسترهای مختلف فرهنگی و سازمانی است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تحلیل‌رفتگی شغلی به‌عنوان یک وضعیت مزمن روان‌شناختی می‌تواند پیامدهای رفتاری و نگرشی قابل‌توجهی در سازمان ایجاد کند. تجربه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس شایستگی می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی، افزایش بی‌اعتمادی و بدبینی نسبت به تصمیمات مدیریتی منجر شود (ماسلاچ و لایتر، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، بدبینی سازمانی نیز ممکن است انگیزه و توان روانی کارکنان را کاهش دهد و چرخه‌ای منفی در سازمان شکل دهد که خود بر شدت تحلیل‌رفتگی تأثیرگذار است (دین و همکاران، ۱۹۹۸). این یافته‌ها نشان می‌دهند که رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی دوطرفه و پیچیده است و بررسی آن در محیط‌های سازمانی مختلف از اهمیت بالایی برخوردار است.

در پژوهشی توسط شافلی و همکاران (۲۰۱۶) رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی بررسی شد. نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که بین فرسودگی شغلی و احساس بی‌اعتمادی نسبت به سازمان، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهشگران دریافتند کارکنانی که در معرض تحلیل‌رفتگی قرار دارند، در مقایسه با سایرین دیدگاهی منفی‌تر نسبت به اهداف، سیاست‌ها و رهبری سازمان اتخاذ می‌کنند.

در همین راستا، تحقیقات جیمز^۲ (۲۰۰۵) و هارمونی^۳ و همکاران (۲۰۱۸) بر این نکته تأکید دارند که بدبینی سازمانی می‌تواند پیش‌زمینه‌ای برای شکل‌گیری تحلیل‌رفتگی باشد. این مطالعات بیان می‌کنند که تجربه‌های مکرر کارکنان از بی‌عدالتی، عدم شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و نقض انتظارات، به کاهش انگیزه، بی‌انگیزگی و در نهایت تحلیل‌رفتگی روانی منجر می‌شود. در مطالعه‌ای دیگر، باکر و دمرورتی^۴ (۲۰۰۷) نیز نشان دادند که تحلیل‌رفتگی شغلی با کاهش تعهد سازمانی و بهره‌وری و افزایش بدبینی همراه است. این پژوهش بر اهمیت مدیریت منابع انسانی در کاهش فشارهای محیط کار و طراحی محیطی حمایتی برای کاهش تحلیل‌رفتگی و بدبینی تأکید داشت.

در زمینه پژوهش‌های داخلی، مطالعه یزدانی و همکاران (۱۳۹۵) در میان کارکنان سازمان‌های دولتی نشان داد که بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. این پژوهش بر نقش مهم حمایت سازمانی در کاهش فشارهای شغلی و در نتیجه کاهش بدبینی تأکید کرد. از یافته‌های کلیدی تحقیق مذکور این بود که کارکنانی که احساس حمایت بیشتری از سوی سازمان دریافت می‌کنند، کمتر دچار تحلیل‌رفتگی و نگرش‌های منفی می‌شوند.

از سوی دیگر، برخی مطالعات به نقش جنسیت به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی توجه کرده‌اند. برای مثال، عباسی و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که زنان به‌دلیل ایفای نقش‌های چندگانه (خانواده، شغل و مسئولیت‌های اجتماعی)، بیشتر از مردان در معرض تحلیل‌رفتگی شغلی قرار دارند و در سازمان‌هایی که حمایت لازم از زنان صورت نمی‌گیرد، میزان بدبینی سازمانی در میان آنان بیشتر مشاهده می‌شود. با این حال، این پژوهش‌ها عمدتاً محدود به نمونه‌ها یا محیط‌های کاری خاص بوده و به بررسی هم‌زمان رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی با نقش تعدیل‌گر جنسیت در محیط بانکی ایران نپرداخته‌اند؛ بنابراین، مطالعه حاضر با تمرکز بر کارکنان بانک سپه استان اردبیل، این خلأ پژوهشی را پر کرده و نوآوری خود را در بررسی این رابطه در یک زمینه‌سازمانی خاص نشان می‌دهد.

1. Greenhaus & Schaufeli

2. James

3. Harmony

4. Bakker & Demerouti

مطالعات نشان داده‌اند که مردان به دلیل فشارهای ناشی از انتظارات سنتی و اجتماعی، ممکن است بیش از زنان دچار نگرش‌های منفی نسبت به ساختار سازمانی شوند (پوروانوا و مورو، ۲۰۱۰؛ سایکولوژی تودی، ۲۰۱۴). این تفاوت‌ها احتمالاً ناشی از بافت‌های فرهنگی، اجتماعی و ساختار شغلی سازمان‌ها است و بررسی‌های جنسیتی دقیق‌تر در پژوهش‌های آینده ضروری به نظر می‌رسد. جمع‌بندی مطالعات داخلی و خارجی حاکی از آن است که بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی رابطه‌ای دوطرفه و تقویتی وجود دارد و این دو پدیده می‌توانند یکدیگر را تشدید کنند. همچنین، جنسیت به عنوان یک ویژگی فردی می‌تواند در شدت یا ضعف این رابطه نقش ایفا کند. با این حال، بررسی‌های انجام‌شده به‌ویژه در بافت فرهنگی ایران هنوز محدود است و نیاز به پژوهش‌های تجربی دقیق‌تری در این حوزه احساس می‌شود.

بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی با تأکید بر نقش تعدیل گر جنسیت، درصدد است تا شکاف موجود در ادبیات را پوشش دهد و درک روشن‌تری از این تعامل روان‌شناختی در بستر سازمان‌های ایرانی ارائه نماید.

مواد و روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است. در این نوع پژوهش‌ها، هدف بررسی روابط میان متغیرها در شرایط واقعی و بدون دستکاری آن‌هاست. هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی و نقش تعدیل گر جنسیت در این رابطه می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک سپه استان اردبیل به تعداد ۲۴۷ نفر است. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده شد که با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد، حجم نمونه ۱۵۰ نفر محاسبه گردید. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انجام شد؛ بدین صورت که کارکنان بر اساس جنسیت، سابقه خدمت و جایگاه شغلی در طبقات جداگانه قرار گرفتند و نمونه‌ها به صورت تصادفی از هر طبقه انتخاب شدند تا نمایندگی کامل‌تری از جامعه آماری حاصل شود.

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد که هر یک با توجه به متغیرهای موردبررسی طراحی شده‌اند: پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸) علاوه بر این، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان شامل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری از طریق فرم مشخصات فردی جمع‌آوری شد تا به عنوان متغیرهای توصیفی و کنترل در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

برای سنجش میزان تحلیل رفتگی شغلی از پرسشنامه استاندارد ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) استفاده گردید. این ابزار شامل ۲۲ سؤال است و سه بُعد اصلی تحلیل رفتگی شغلی را در برمی‌گیرد که عبارت‌اند از: فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت شخصی. پاسخ‌دهی به گویه‌های این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت انجام می‌شود که از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه‌بندی شده است این مقیاس به طور گسترده در پژوهش‌های روان‌شناسی و مدیریت مورد استفاده قرار گرفته و پایایی و روایی آن در مطالعات پیشین تأیید شده است (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱).

برای ارزیابی میزان بدبینی سازمانی، از پرسشنامه‌ای استفاده شد که توسط کالاهان^۴ و همکاران (۲۰۰۹) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال است و سه مؤلفه اصلی بدبینی سازمانی یعنی بعد شناختی، بعد عاطفی و بعد رفتاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه مذکور با هدف اندازه‌گیری نگرش کارکنان نسبت به سیاست‌ها، تصمیمات و عدالت سازمانی تهیه شده است و بر احساسات منفی، عدم اعتماد و نگاه انتقادی به مدیریت تمرکز دارد. گویه‌های این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند.

در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد تحلیل رفتگی شغلی ماسلاچ و جکسون (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱) و بدبینی سازمانی دین و همکاران (دین، براندس و دهاروادکار، ۱۹۹۸) استفاده شد. از آنجا که این ابزارها قبلاً در پژوهش‌های متعددی اعتبار و پایایی

1. Purvanova & Muros
2. Psychology Today
3. Stratified random sampling
4. Callaghan

آن‌ها تأیید شده است، نیازی به بررسی روایی صورتی مجدد توسط محقق نبود. به‌منظور سنجش پایایی ابزارهای پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون برای هر یک از پرسشنامه‌ها به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱- روایی و پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	مؤلفان	ضریب آلفای کرونباخ	سطح پایایی
تحلیل‌رفتگی شغلی	ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱)	۰,۹۶۳	بسیار بالا
بدبینی سازمانی	کالاگان و همکاران	۰,۸۲۱	مطلوب

به‌منظور اطمینان از صحت فرضیات آماری و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل‌های بعدی، نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون‌های چولگی و کشیدگی موردبررسی قرار گرفت که نتایج نشان داد داده‌ها در محدوده نرمال هستند و شرایط استفاده از روش‌های پارامتریک فراهم است.

در مرحله استنباطی، به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش میزان و جهت رابطه بین متغیرهای تحلیل‌رفتگی شغلی، بدبینی سازمانی و سایر متغیرهای مرتبط به کار رفت. سپس با استفاده از رگرسیون چندگانه، اثرات مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی گردید تا تأثیر هر یک از متغیرها به‌صورت جداگانه و هم‌زمان تحلیل شود. علاوه بر این، به‌منظور بررسی نقش تعدیل‌گر جنسیت در رابطه بین تحلیل‌رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) استفاده شد. این تحلیل با بهره‌گیری از نرم‌افزار Warp PLS و روش حداکثر بزرگ‌نمایی^۲ انجام گرفت که امکان ارزیابی دقیق روابط میان متغیرها و تعیین اثرات تعدیلی جنسیت را فراهم آورد.

بحث و ارائه یافته‌ها

در ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول شماره ۲ پرداخته شده است:

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

ویژگی	دسته‌بندی	درصد نمونه
جنسیت	مرد	۸۷,۳
	زن	۱۲,۷
سن	سال ۳۰-۴۰	تقریباً ۶۰ درصد
تحصیلات	لیسانس و بالاتر	بیش از ۸۰ درصد
سابقه کاری	سال ۱۰-۲۰	بیشترین تمرکز
موقعیت شغلی	کارمند	۸۰,۵
ویژگی	مدیر/مسئول	حدود ۲۰ درصد

در تحلیل توصیفی (جدول ۳) متغیرهای اصلی پژوهش، میانگین وزنی بدبینی سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در سطحی پایین‌تر از میانگین نظری (۳) قرار داشت که نشان می‌دهد نگرش منفی نسبت به این دو متغیر در میان کارکنان بانک سپه نسبتاً کم است. به‌بیان دیگر، میزان بدبینی نسبت به سازمان و میزان تحلیل رفتگی شغلی در این نمونه کمتر از حد متوسط است. در میان دو متغیر، تحلیل رفتگی شغلی با میانگین وزنی ۲,۴۹۲ بیشترین مقدار و بدبینی سازمانی با میانگین ۲,۴۸۵ کمترین مقدار را داشتند، هرچند این تفاوت بسیار جزئی است. بررسی ابعاد تحلیل رفتگی شغلی نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به بُعد «سنخ شخصیت» و کمترین مربوط به «خستگی عاطفی» است. در مقابل، در ابعاد بدبینی سازمانی، کمترین میانگین مربوط به بُعد «شناختی» و بیشترین مربوط به بُعد «رفتاری» است. این نتایج نشان می‌دهد که کارکنان بیشتر رفتارهای منفی و واکنش‌های رفتاری نسبت به

1. Structural Equation Modeling (SEM)

2. PLS bootstrapping

سازمان از خود نشان می‌دهند تا نگرش‌های شناختی یا احساسی منفی. برای جزئیات بیشتر می‌توانید به جدول ۴-۶ مراجعه کنید که توزیع دقیق میانگین‌ها و انحراف معیارها را برای هر متغیر و بعد آن نشان می‌دهد.

جدول ۳- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	min	max	میانگین	میانگین وزنی	انحراف معیار
خستگی عاطفی	۱۵۰	۱۲	۷۷	۲۱,۷۸۶	۲,۴۲	۷,۳۲
عدم کفایت شخصی	۱۵۰	۱۰	۳۳	۱۹,۸۴۶	۲,۴۸	۳,۷۴۴
مسخ شخصیت	۱۵۰	۶	۲۵	۱۳,۱۹۳	۲,۶۳۸	۳,۲۷۲
تحلیل رفتگی شغلی	۱۵۰	۳۳	۱۱۱	۵۴,۸۲۶	۲,۴۹۲	۱۰,۴۱۶
عاطفی	۱۵۰	۴	۱۸	۹,۴۸۶	۲,۳۷۱	۲,۳۴۲
شناختی	۱۵۰	۵	۲۰	۱۰,۵	۲,۱	۳,۲۰۱
رفتاری	۱۵۰	۶	۲۰	۱۱,۴۲۶	۲,۸۵۶	۲,۸۱۲
بدبینی سازمانی	۱۵۰	۲۰	۵۰	۳۲,۲۸۶	۲,۴۸۵	۴,۷۹۹

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از شاخص‌های کشیدگی^۱ و چولگی^۲ با کمک نرم‌افزار آموس استفاده شده است. باین^۳ (۲۰۱۰) استفاده از دامنه ۷- تا ۷+ به عنوان بازه قابل قبول برای کشیدگی و دامنه ۲- تا ۲+ برای چولگی توزیع نرمال پیشنهاد نموده است که در جدول شماره (۴) آورده شده است

جدول ۴- آزمون نرمال بودن شاخص‌ها

سؤالات	چولگی	کشیدگی
t1	-۱.۶۹۸	۳.۴۸۶
t2	-۱.۴۴۳	۲.۸۱۰
t3	-۱.۴۶۸	۳.۱۹۳
t4	-۰.۴۴۴	-۰.۸۸۶
t5	-۰.۵۲۵	-۰.۵۹۸
t6	-۰.۵۶۲	-۰.۳۸۵
t7	-۰.۶۶۲	۰.۰۸۸
t8	-۰.۵۸۷	-۰.۲۱۴
t9	-۰.۸۳۵	۰.۴۲۸
t10	-۰.۷۴۹	۰.۱۹۲
t11	-۰.۳۸۲	-۰.۵۲۱
t12	-۱.۲۰۹	۱.۴۷۹
t13	-۱.۱۷۵	۱.۴۱۱
t14	-۰.۳۸۶	۰.۱۲۴
t15	-۰.۴۷۸	-۰.۶۴۷
t16	-۰.۱۸۲	-۰.۱۲۴
t17	-۰.۴۴۱	-۰.۱۰۲
t18	-۰.۵۰۵	۰.۱۶۹
t19	-۰.۳۳۲	-۰.۲۹۶
t20	-۰.۵۵۳	-۰.۰۱۲
t21	-۰.۵۸۱	-۰.۵۸۶
t22	-۰.۳۰۴	-۰.۶۰۰

۱ Kurtosis

۲ Skewness

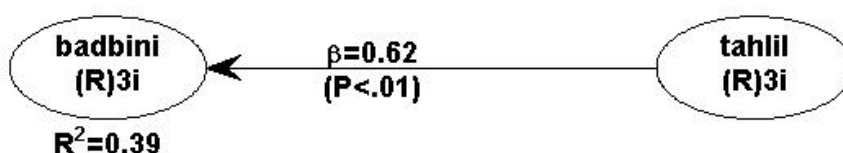
3Byrne

سؤالات	چولگی	کشیدگی
b1	-۰.۵۵۳	-۰.۳۵۲
b2	-۰.۹۳۲	۰.۲۷۲
b3	-۱.۱۶۲	۱.۴۶۴
b4	-۰.۴۴۰	-۰.۵۴۶
b5	-۰.۸۸۷	۰.۷۰۰
b6	-۰.۸۶۱	۰.۴۸۱
b7	-۰.۶۹۵	۰.۰۹۷
b8	-۰.۶۴۳	-۰.۰۲۱
b9	-۰.۵۲۷	-۰.۴۴۲
b10	-۰.۷۲۶	-۰.۱۹۴
b11	-۰.۳۸۴	-۰.۹۰۱
b12	-۱.۳۴۱	۲.۱۳۴
b13	-۰.۲۴۹	-۰.۵۷۲

(b) سؤالات بدبینی سازمانی، t سؤالات تحلیل رفتگی شغلی)

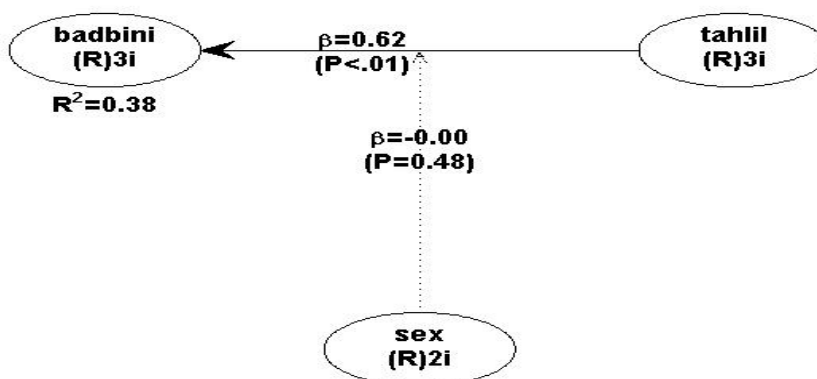
داده‌های پرسشنامه‌ها دارای توزیع نرمال هستند و استفاده از آزمون‌های پارامتریک مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه معتبر است.

جهت بررسی صحت و وسقم فرضیات تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Warp PLS استفاده شده است. بدین‌صورت که در این مرحله قبل از بررسی نقش تعدیل گر در ابتدا ارتباط بین دو متغیر تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی مورد آزمون قرار گرفته و در مرحله بعد با ورود متغیر تعدیل گر جنسیت این رابطه دوباره بررسی گردید که در صورت کاهش میزان همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی از مرحله اول به دوم می‌توان ادعا نمود جنسیت در این میان دارای نقش تعدیل گر می‌باشد برای اولین گام همبستگی بین پیش‌بین (تحلیل رفتگی شغلی) با ملاک (بدبینی سازمانی) مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن به‌قرار زیر است:



نمودار ۱- مدل‌سازی معادلات ساختاری برای گام اول

برای گام دوم رابطه بین دو متغیر پیش‌بین با ملاک با ورود متغیر تعدیل گر جنسیت مورد آزمون قرار گرفت



نمودار ۲- مدل سازی معادلات ساختاری با نقش تعدیل گر برای گام دوم

شاخص های تناسب مدل با نقش تعدیل گر جنسیت (نمودار ۲) حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی قرار دارند که در جدول زیر مشخص شده است:

جدول ۵- میزان برازش مدل

نام شاخص	مقدار بدست آمده
میانگین ضریب مسیر (APC)	0.311 (P<0.001)
میانگین ضریب تعیین (ARS)	0.383 (P<0.001)
میانگین ضریب تعیین تعدیل شده (AARS)	0.374 (P<0.001)
میانگین عامل تورم واریانس (AVIF)	2.382 (acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3)
نسبت سهمی میانگین مربعات (RSCR)	0.996 (acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1)
نسبت موقوف سازی آماری (SSR)	1 (acceptable if ≥ 0.7)

همچنین به منظور ارزیابی تناسب و برازش مدل که به بررسی رد یا پذیرش مدل می پردازد، از شاخص های APC، ARS، AARS، AVIF، RSCR و SSR استفاده شده است. مقادیر p-value که برای APC، ARS و AARS به دست می آید بایستی کمتر از ۰،۰۵ باشد که در این تحقیق کمتر از ۰،۰۰۱ به دست آمده که نشان دهنده احتمال قوی می باشد؛ درحالی که برای شاخص AVIF رقمی کمتر از ۵ قابل قبول است و کمتر از ۳،۳ ایدئال می باشد برای این شاخص عدد ۲،۳۸۲ به دست آمده است. همچنین شاخص RSCR برای ایدئال بودن بایستی برابر یک باشد و در صورتی که بیشتر از ۰،۹ باشد نیز قابل قبول است که در این تحقیق ۰،۹۹۶ به دست آمده است و برای شاخص SSR این رقم بایستی بیشتر از ۰/۷ باشد که در این تحقیق عدد ۱ برای این شاخص به دست آمده است (کاک، ۲۰۱۵؛ به نقل از جامی و شرکت، ۱۳۹۴). با توجه به مقادیر به دست آمده برازش مدل خوب ارزیابی می شود.

نتایج ضریب مسیر متغیر جنسیت به سمت رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی نیز معنی دار نیست (سطح احتمال بیشتر از ۰،۰۵ «۰،۴۸») (نمودار ۲ و جدول ۵)، بنابراین این گونه می توان نتیجه گرفت که جنسیت با دو بعد مرد و زن در رابطه بین سه بعد تحلیل رفتگی شغلی و سه بعد بدبینی سازمانی نقش تعدیلگر ندارد و نمی تواند این رابطه را تعدیل نماید و فرضیه رد می شود. با توجه به اینکه در این تحقیق داده ها نرمال تشخیص داده شدند برای بررسی فرضیات از آزمون همبستگی پیرسون چند متغیره و برای یافتن میزان تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک از رگرسیون خطی چند متغیره استفاده گردید که نتایج آن در زیر آمده است.

جدول ۶- ضریب همبستگی بین مولفه های تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی

عنوان	بدبینی سازمانی
خستگی عاطفی	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
عدم کفایت شخصی	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
مسخ شخصیت	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
تحلیل رفتگی شغلی	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

چنان چه در جدول (۶) ملاحظه می گردد در سطح معنی داری دو دامنه ای، سطح معنی داری آزمون پیرسون ۰،۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری که ۰،۰۵ می باشد کوچک تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی که ۰،۳۳۳ می باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۴۹ که ۰/۱۶ است، بزرگ تر می باشد،

لذا رابطه معنی داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می گردد به عبارتی بین تحلیل رفتگی شغلی و بدینی سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین تمامی مولفه های تحلیل رفتگی شغلی و بدینی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛ و در بین مولفه ها بیشترین ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه خستگی عاطفی (۰,۲۴۷) و کمترین آن مربوط به متغیر عدم کفایت شخصی (۰,۲۳۱) می باشد. بدین ترتیب می توان گفت ترتیب میزان همبستگی بین مؤلفه های تحلیل رفتگی شغلی و بدینی سازمانی به این قرار می باشد: ۱- خستگی عاطفی ۲- مسخ شخصیت ۳- عدم کفایت شخصی.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیون برای فرضیه دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰,۳۴۶	۰,۱۲	۰,۱۰۱	۱,۹۸۵

طبق نتایج جدول (۷) ضریب همبستگی بین مولفه های تحلیل رفتگی شغلی با بدینی سازمانی برابر ۰,۳۴۶ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰,۱۲ است. با توجه به ضریب تعیین که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر x به تغییرات کل، ۰,۱۲ می باشد. می توان بیان نمود که ۱۲ درصد تغییرات در بدینی سازمانی، توسط تغییرات در تحلیل رفتگی شغلی می باشد. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱,۵ تا ۲,۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به این که آماره دوربین واتسون برابر ۱,۹۸۵ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود.

جدول ۸- نتایج تحلیل واریانس یک طرفه فرضیه دوم

عنوان	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۱۰,۲۲۱	۳	۱۳۶,۷۴۰	۶۶۰۵	۰,۰۰۰
اختلاف	۳۰۲۲,۴۵۲	۱۴۶	۲۰,۷۰۲	-	-
کل	۳۴۳۲,۶۷۳	۱۴۹	-	-	-

طبق نتایج جدول (۸) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰,۹۵ کمتر از ۰,۰۵ است و آماره f بیشتر از بازه بحرانی ۳,۸۹ می باشد (۶,۶۰۵)؛ بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلامانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۹- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره برای فرضیه دوم

متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	SE	BETA		
مقدار ثابت	۲۳,۴۶۰	۲,۲۰۵	-	۱۰,۶۳۹	۰,۰۰۰
خستگی عاطفی	۰,۱۴۳	۰,۰۵۴	۰,۲۱۸	۲,۶۳۸	۰,۰۰۹
عدم کفایت شخصی	۰,۰۸۸	۰,۱۱۹	۰,۰۶۹	۰,۷۴۴	۰,۴۵۸
مسخ شخصیت	۰,۳۰	۰,۱۲۹	۰,۲۰۵	۲,۳۲۵	۰,۰۲۱

بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، ابعاد «خستگی عاطفی» و «مسخ شخصیت» تأثیر معناداری بر بدینی سازمانی دارند. مقادیر t برای این دو بعد به ترتیب ۲,۶۳۸ و ۲,۳۲۵ بوده و سطح معناداری آن ها کمتر از ۰,۰۵ (به ترتیب ۰,۰۰۹ و ۰,۰۲۱) است که نشان دهنده تأثیر آماری معنادار می باشد. در مقابل، بعد «کاهش احساس شایستگی» با مقدار t برابر ۰,۷۴۴ و سطح معنی داری ۰,۴۵۸، تأثیر معناداری بر بدینی سازمانی ندارد و قادر به پیش بینی آن نیست. از میان ابعاد مؤثر، «خستگی عاطفی» با ضریب بتای ۰,۲۱۸، بیشترین سهم را در پیش بینی بدینی سازمانی دارد و تأثیر قوی تری نسبت به سایر ابعاد دارد.

نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی در کارکنان بانک سپه رابطه‌ای معنادار وجود دارد. میانگین وزنی هر دو متغیر تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی پایین‌تر از میانگین نظری ۳ بود که این امر بیانگر نگرش نسبتاً منفی کارکنان نسبت به این دو متغیر می‌باشد. به‌طور خاص، بعد «مسخ شخصیت» بیشترین میانگین وزنی را در تحلیل رفتگی شغلی و بعد «رفتاری» بیشترین میانگین وزنی را در بدبینی سازمانی داشت. همچنین، آزمون‌های آماری نشان داد که جنسیت نقش تعدیل‌گری معناداری در رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی ندارد؛ به عبارت دیگر، تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر بدبینی سازمانی با ورود جنسیت به عنوان متغیر تعدیل گر تغییری نکرد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی در کارکنان بانک سپه رابطه‌ای معنادار وجود دارد. میانگین وزنی هر دو متغیر پایین‌تر از میانگین نظری ۳ بود که این امر بیانگر نگرش نسبتاً منفی کارکنان نسبت به این دو متغیر است. به‌طور خاص، بعد «مسخ شخصیت» بیشترین میانگین وزنی را در تحلیل رفتگی شغلی و بعد «رفتاری» بیشترین میانگین وزنی را در بدبینی سازمانی داشت. همچنین، آزمون‌های آماری نشان داد که جنسیت نقش تعدیل‌گری معناداری در رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی ندارد؛ به عبارت دیگر، تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر بدبینی سازمانی با ورود جنسیت به عنوان متغیر تعدیل گر تغییری نکرد.

با توجه به نتایج پژوهش، برای کاهش تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی در کارکنان بانک سپه، پیشنهاد می‌شود اقدامات زیر در سازمان اجرا شود. طراحی و اجرای برنامه‌های حمایتی و مشاوره‌ای شغلی و روان‌شناختی می‌تواند به کاهش استرس و خستگی کارکنان و بهبود نگرش آن‌ها نسبت به سازمان کمک کند (لیتر و ماسلاچ، ۲۰۰۹). بهبود شرایط محیط کاری، شامل طراحی مناسب فضاهای کاری، کاهش حجم کارهای غیرضروری و فراهم کردن تسهیلات رفاهی، می‌تواند رضایت شغلی را افزایش داده و تحلیل رفتگی را کاهش دهد (باکر و دمرت، ۲۰۰۷). برگزاری دوره‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی کارکنان و مدیران نیز ضروری است تا روابط سازمانی بهبود یافته و بدبینی نسبت به سیاست‌ها و تصمیمات سازمان کاهش یابد (سالاس و همکاران، ۲۰۱۲). علاوه بر این، ترویج عدالت سازمانی از طریق توزیع عادلانه منابع، فرصت‌های شغلی و امکانات، نقش مؤثری در کاهش بدبینی و تحلیل رفتگی شغلی ایفا می‌کند (کولکویت و همکاران، ۲۰۰۱).

این پژوهش با وجود یافته‌های ارزشمند، محدودیت‌هایی نیز دارد که باید در تفسیر نتایج و تعمیم آن‌ها به دیگر محیط‌ها و سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. نخست آنکه ماهیت مقطعی این مطالعه امکان بررسی روابط علت و معلولی بلندمدت بین تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی را محدود می‌سازد. دوم اینکه نمونه آماری تحقیق محدود به کارکنان بانک سپه در استان اردبیل بوده و به همین دلیل تعمیم نتایج به سایر بانک‌ها، سازمان‌ها یا مناطق جغرافیایی دیگر با احتیاط همراه است. همچنین ابزارهای مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق ممکن است برخی ابعاد تحلیل رفتگی شغلی و بدبینی سازمانی را به‌طور کامل پوشش نداده باشند. علاوه بر این، متغیرهای مؤثر دیگری مانند حمایت‌های اجتماعی، شرایط اقتصادی، فرهنگ سازمانی و متغیرهای محیطی در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته‌اند که می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار باشد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی با استفاده از طرح‌های طولی، نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر و همچنین با در نظر گرفتن متغیرهای فرعی و محیطی، به بررسی دقیق‌تر و گسترده‌تر این موضوعات پرداخته و نتایج را در سازمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف تعمیم دهند.

منابع

- حکاک، محمد؛ اکبری پشم، فاطمه؛ و سلگی، زهرا. (۱۳۹۷). تأثیر تبعیض جنسیتی و عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی‌گری دل‌ستگی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان هتل‌های شهر خرم‌آباد). گردشگری و توسعه، ۷(۴)، ۲۴۱-۲۵۷.
- https://www.itsairanj.ir/article_85441.html?lang=en
- دیباکیا، پریا؛ بنی‌مهد، بهمن؛ شکری چشمه سبزی، اعظم؛ و مرادزاده‌فرد، مهدی. (۱۴۰۰). نقش تعدیل گر جنسیت بر رابطه رشد اخلاقی حسابداران و تمایل به گزارش تخلفات مالی. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۱)، ۱۳۱-۱۵۹.
- <https://doi.org/10.22099/jaa.2021.40779.2138>
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: انتشارات ویرایش.

عبداله زاده، مهدی؛ و اسمعیلی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر بدبینی سازمانی معلمان با میانجی گری سکوت سازمانی. رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی، ۱(۲)، ۸۳-۶۹. <https://doi.org/10.22098/pbeo.2023.11029.1008>

عربشاهی کریمی، احمد؛ و هاشمی مقدم، ملیحه السادات. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر فرسودگی شغلی، شناسایی نقش تعدیل گر کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: فرودگاه های استان خراسان جنوبی). مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، ۱۸(۱)، ۱۶۶-۱۲۱. <https://doi.org/10.22034/fakh.2023.404544.1617>

فارسی، زهرا؛ رجایی، ناهید؛ حبیبی، هنگامه. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی کاری در پرستاران شاغل در بیمارستان های تابعه آجا در شهر تهران. علوم مراقبتی نظامی، ۱(۲)، ۷۲-۶۳. <http://mcs.ajauims.ac.ir/article-1-57-fa.html>

میرزایی، وحید؛ دارابی، میلاد؛ و یادگار، نسیم. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی فرسودگی شغلی. مجله مدیریت منابع انسانی، ۸(۲۸)، ۱۸۱۱-۱۷۹۷. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2487>

نافیان دهکردی، مهدی؛ و آقادات، سید رسول. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل دامپزشکی استان چهارمحال و بختیاری. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۹)، ۱۳۷۴-۱۳۵۷. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1191>

References:

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bekker, M. H. J., Croon, M. A., & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress*, 19(3), 221–237. <https://doi.org/10.1080/02678370500286095>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y., & González, J. L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45(3), 418–427. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender & work* (391–412). Sage Publications. <https://psycnet.apa.org/doi/10.4135/9781452231365.n20>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Maslach, C. (1996). *The Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Psychology Today. (2014, April 1). How burnout impacts men and women differently. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/pressure-proof/201404/how-burnout-impacts-men>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>