

بررسی رابطه طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی با نقش میانجی بدبینی سازمانی
(مورد مطالعه: پارک علم و فناوری خراسان رضوی)
وحید میرزایی^۱، ندا بذرافشان مقدم^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی ارتباط طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی با نقش بدبینی سازمانی صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان پارک علم و فناوری خراسان رضوی به تعداد ۷۰ نفر تشکیل داد با توجه به محدود بودن حجم جامعه از روش سرشماری استفاده شد. به منظور گردآوری داده‌های پژوهشی از پرسش‌نامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، طردشدگی از محل کار فریس و همکاران (۲۰۰۸) و فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. برای سنجش روایی، از روایی محتوا و تحلیل عامل تأییدی و به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ طردشدگی از محل، بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۲ و ۰/۸۲ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات با روش معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار ایموس انجام گرفت. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار طردشدگی از محل کار با فرسودگی شغلی با ضریب مسیر ۰/۰۵، تأثیر مثبت و مستقیم بدبینی سازمانی با فرسودگی شغلی با ضریب مسیر ۰/۸۲، تأثیر مثبت و معنادار بدبینی سازمانی با طردشدگی از محل کار با ضریب مسیر ۰/۸۸ است. با توجه به تأیید اثر این روابط می‌توان گفت بدبینی سازمانی، رابطه بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی را با ضریب مسیر غیرمستقیم ۰/۰۴۶ میانجی‌گری می‌نماید.

کلمات کلیدی: طردشدگی از محل کار، فرسودگی شغلی، بدبینی سازمانی، پارک علم و فناوری خراسان رضوی

^۱ استادیار، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول) (dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

^۲ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (neda.bazrafshan@iau.ac.ir)

مقدمه

در محیط‌های کاری امروزی، تعاملات اجتماعی و کیفیت روابط بین کارکنان، یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد و رضایت شغلی محسوب می‌شود. با این وجود، پدیده‌های منفی مانند طردشدگی در محیط کار^۱ می‌توانند این تعاملات را به شدت تحت تأثیر قرار داده و پیامدهای نامطلوبی برای کارکنان و سازمان‌ها به همراه داشته باشند. طردشدگی در محیط کار به معنای نادیده گرفتن عمدی یا حذف فرد از تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای توسط همکاران یا مدیران است (فریس و همکاران،^۲ ۲۰۰۸؛ ماطر و همکاران،^۳ ۲۰۲۲). این تجربه منفی می‌تواند پیامدهایی چون کاهش بهره‌وری، کاهش تعهد سازمانی و افزایش نیت ترک شغل را در پی داشته باشد (ویلیامز،^۴ ۲۰۰۷؛ وو و همکاران،^۵ ۲۰۱۲؛ داس و اکا،^۶ ۲۰۲۴). تحقیقات نشان می‌دهند که طردشدگی در محیط کار، ارتباط مستقیمی با فرسودگی شغلی^۷ دارد (مونیکا و حیاتی،^۸ ۲۰۲۵؛ لاستری و همکاران،^۹ ۲۰۲۴؛ الکاس،^{۱۰} ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی به عنوان سندرم روان‌شناختی شناخته می‌شود که شامل سه مؤلفه اصلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است (ماسلاچ و لیتز،^{۱۱} ۲۰۱۶). پژوهش‌های مختلف تأیید کرده‌اند که طردشدگی می‌تواند استرس روانی و خستگی عاطفی کارکنان را افزایش داده و در نهایت به فرسودگی شغلی منجر شود (وو و همکاران، ۲۰۱۲؛ چانگ،^{۱۲} ۲۰۱۵؛ ابراهیم و اولالی،^{۱۳} ۲۰۲۵). این رابطه، در محیط‌های کاری پرتنش و فاقد حمایت اجتماعی، شدیدتر است (کیم و استانر،^{۱۴} ۲۰۰۸؛ کاستین و همکاران،^{۱۵} ۲۰۲۳). علاوه بر تأثیر مستقیم طردشدگی بر فرسودگی شغلی، بدبینی سازمانی^{۱۶} به عنوان متغیر میانجی می‌تواند نقش مهمی در این رابطه ایفا کند (کیم و جانگ،^{۱۷} ۲۰۲۳). بدبینی سازمانی به نگرش‌های منفی کارکنان نسبت به اهداف، ارزش‌ها و سیاست‌های سازمان اشاره دارد (دین و همکاران،^{۱۸} ۱۹۹۸؛ مند علیزاده و نقش جواهری، ۱۴۰۱). این نگرش‌ها معمولاً از تجربیات منفی مانند طردشدگی ناشی می‌شوند. کارکنانی که احساس طردشدگی می‌کنند، اغلب به این باور می‌رسند که سازمان از آن‌ها حمایت نمی‌کند یا عدالت لازم را برقرار نمی‌سازد (ناووس و همکاران،^{۱۹} ۲۰۰۷؛ آپلین هوتز و همکاران،^{۲۰} ۲۰۲۳). چنین نگرش‌های منفی در محیط کار می‌توانند تمایل کارکنان به همکاری سازنده را کاهش داده و احتمال بروز رفتارهای منفی مانند ترک شغل یا کاهش تعهد را افزایش دهند. مطالعات نشان می‌دهند که بیگانگی شغلی با افزایش تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط

¹ Workplace Ostracism

² Ferris et al

³ Matter et al

⁴ Williams

⁵ Wu et al

⁶ Das & Ekka

⁷ Job Burnout

⁸ Monica & Hayati

⁹ Lestari et al

¹⁰ Elkas

¹¹ Maslach & Leiter

¹² Chang

¹³ Ibrahim & Olaleye

¹⁴ Kim & Stoner

¹⁵ Costin, et al

¹⁶ Organizational Cynicism

¹⁷ Kim & Jang

¹⁸ Dean et al

¹⁹ Naus et al

²⁰ Aplin-Houtz et al

است (علی پور و همکاران، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، بدبینی سازمانی می‌تواند به‌طور مستقیم بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد. کارکنانی که نگرش‌های بدبینانه‌ای نسبت به سازمان دارند، معمولاً بیشتر دچار خستگی عاطفی و کاهش انگیزه شغلی می‌شوند و احساس می‌کنند که تلاش‌هایشان در محیط کار بی‌نتیجه است (چیابورو و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ کاویندی و کولاراتن^۲، ۲۰۲۴). همچنین، این بدبینی می‌تواند باعث کاهش تعاملات مثبت میان کارکنان و افزایش رفتارهای منفی مانند عدم اشتراک دانش یا کاهش بهره‌وری شود (جانسون و اولیری کلی^۳، ۲۰۰۳). مطالعات داخلی نیز این نتایج را تأیید کرده‌اند. به‌عنوان مثال، حسینی و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که طردشدگی در محیط کار با بدبینی سازمانی و کاهش اعتماد کارکنان رابطه دارد. همچنین، زارعی و همکاران (۱۴۰۱) دریافتند که طردشدگی می‌تواند منجر به رفتارهای غیراخلاقی و کاهش انگیزه کارکنان شود. یافته‌های مشابه در پژوهش‌های امینی گزیک و باقرزاده (۱۴۰۲) نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی می‌تواند اثر طردشدگی را بر فرسودگی شغلی تشدید کند. این موضوع به‌ویژه در محیط‌های پویا و نوآورانه‌ای مانند پارک علم و فناوری خراسان رضوی از اهمیت بالاتری برخوردار است. این‌گونه سازمان‌ها، به‌عنوان مراکز توسعه فناوری و کارآفرینی، بر تعاملات بین فردی، هم‌افزایی فکری و همکاری‌های مؤثر متکی هستند. با این حال، تجربه احساس طردشدگی در میان کارکنان، به‌ویژه نیروهای متخصص و نخبگان علمی، می‌تواند به کاهش تعاملات کاری، افت بهره‌وری و درنهایت فرسودگی شغلی منجر شود. از سوی دیگر، بدبینی سازمانی به‌عنوان متغیر روان‌شناختی، می‌تواند این اثرات منفی را تشدید کند. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان به نیازهای آن‌ها بی‌توجه است یا سیاست‌های مدیریتی را ناعادلانه می‌دانند، ممکن است دچار بی‌اعتمادی، کاهش تعهد سازمانی و افزایش استرس شغلی شوند. این مسئله در محیط‌های پژوهش محور، مانند پارک‌های علم و فناوری که نیازمند خلاقیت و انگیزه بالا هستند، می‌تواند پیامدهای جدی‌تری داشته باشد؛ بنابراین، بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه میان طردشدگی و فرسودگی شغلی، علاوه بر اهمیت نظری، می‌تواند بینش‌های کاربردی ارزشمندی برای مدیران و سیاست‌گذاران این حوزه ارائه دهد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران پارک علم و فناوری کمک کند تا استراتژی‌هایی را برای کاهش احساس طردشدگی، بهبود فرهنگ تعاملات سازمانی و ارتقای سلامت روانی کارکنان تدوین کنند. درنهایت، این مطالعه با ارائه راهکارهای عملی برای کاهش پیامدهای منفی طردشدگی و بدبینی سازمانی، می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان‌های دانش‌بنیان و نوآور کمک کند.

مبانی نظری پژوهش

۱. طردشدگی از محل کار

طردشدگی از محل کار به معنای نادیده گرفته‌شان یا بی‌اعتنایی عمدی به یک فرد توسط همکاران یا مدیران است. این پدیده می‌تواند به‌صورت حذف فرد از تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای، نادیده گرفتن نظرات او، یا عدم دعوت به جلسات کاری بروز یابد (بشلیده و همکاران، ۱۳۹۴؛ لیو و شیا^۴، ۲۰۱۶). طردشدگی در محیط کار به‌عنوان نوعی خشونت سرد شناخته می‌شود که تأثیرات منفی گسترده‌ای بر رفاه روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان دارد (فریس و همکاران، ۲۰۰۸؛ شارما و دار^۵، ۲۰۲۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که طردشدگی در محیط کار می‌تواند به کاهش رضایت شغلی،

¹ Chiaburu et al

² Kavindi, & Kularathne

³ Johnson & O'Leary-Kelly

⁴ Liu & Xia

⁵ Sharma & Dhar

افزایش استرس و کاهش بهره‌وری منجر شود (وو و همکاران، ۲۰۲۱؛ کاوشال و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ داش و همکاران^۲، ۲۰۲۳). به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای در دادگستری استان قم نشان داد که طردشدگی تأثیر بسزایی بر کاهش رضایت شغلی کارکنان دارد (زارعی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین، پژوهشی دیگر نشان داد که طردشدگی در محیط کار با افزایش بدبینی سازمانی و کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده مرتبط است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

۲. فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی به‌عنوان یک سندرم روان‌شناختی ناشی از استرس مزمن در محیط کار تعریف می‌شود که شامل خستگی عاطفی^۳ (احساس ناتوانی و کاهش انرژی ناشی از فشارهای شغلی)، مسخ شخصیت^۴ (نگرش منفی و فاصله‌گیری از همکاران و مشتریان) و کاهش احساس موفقیت فردی^۵ (احساس ناکارآمدی در انجام وظایف) است (ماسلاچ و لیتز، ۲۰۱۶). مطالعات نشان داده‌اند که محیط‌های کاری پرتنش و فاقد حمایت اجتماعی احتمال فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهند (کاستین و همکاران، ۲۰۲۳؛ لوباده^۶، ۲۰۲۰؛ کتابی و آقداوود^۷، ۲۰۱۴). به‌عنوان نمونه، پژوهشی در ایران نشان داد که طردشدگی در محیط کار با افزایش استرس شغلی و قصد ترک شغل مرتبط است (عباسی، ۱۳۹۸). فرسودگی شغلی پیامدهای منفی متعددی دارد. یکی از مهم‌ترین این پیامدها کاهش رضایت شغلی است، به‌طوری‌که کارکنان دچار استرس مزمن، فشار کاری بالا و کمبود حمایت سازمانی، نارضایتی بیشتری از شغل خود تجربه می‌کنند (بشیر و همکاران^۸، ۲۰۲۴؛ رایت و بونت^۹، ۲۰۱۶؛ ماسلاچ و لیتز، ۲۰۱۶). مطالعات نشان داده‌اند که این وضعیت منجر به کاهش انگیزه، تعهد سازمانی و اشتیاق کاری می‌شود (شاوفلی و باکر^{۱۰}، ۲۰۰۴؛ کیم و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۹). علاوه بر این، افزایش نیت ترک شغل یکی دیگر از پیامدهای مهم فرسودگی شغلی است. احساس ناکامی، استرس مزمن و نارضایتی شغلی منجر به افزایش تمایل کارکنان به خروج از سازمان می‌شود (تاریس و شاوفلی^{۱۲}، ۲۰۰۲؛ چانگ، ۲۰۱۵). این تأثیر در محیط‌های کاری پرتنش و فاقد حمایت سازمانی شدیدتر مشاهده شده است (هالبلین و باکلی^{۱۳}، ۲۰۰۴؛ لیتز و ماسلاچ^{۱۴}، ۲۰۰۹). فرسودگی شغلی همچنین باعث کاهش بهره‌وری کارکنان شده و منجر به افزایش خطاهای کاری و افت کیفیت عملکرد می‌شود (کوردس و دورتی^{۱۵}، ۱۹۹۳؛ دمروتی و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۴). کارکنانی که دچار این وضعیت می‌شوند، انرژی و انگیزه لازم برای انجام وظایف خود را از دست داده و در نتیجه بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد (شیروم^{۱۷}، ۲۰۰۳؛ هالبلین و بولر^{۱۸}، ۲۰۰۷). این یافته‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی نه تنها بر فرد، بلکه بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی دارد.

¹ Kaushal et al

² Dash et al

³ Emotional Exhaustion

⁴ Depersonalization

⁵ Reduced Personal Accomplishment

⁶ Lubbadah

⁷ Ketabi & Aghadavood

⁸ Bashir et al

⁹ Wright & Bonett

¹⁰ Schaufeli & Bakker

¹¹ Kim et al

¹² Taris & Schaufeli

¹³ Halbesleben & Buckley

¹⁴ Leiter & Maslach

¹⁵ Cordes & Dougherty

¹⁶ Demerouti et al

¹⁷ Shirom

¹⁸ Halbesleben & Bowler

۳. بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی یکی از چالش‌های کلیدی در سازمان‌های امروزی است که به نگرش‌های منفی کارکنان نسبت به اهداف، ارزش‌ها و سیاست‌های سازمان اشاره دارد (اندرسون^۱، ۱۹۹۶؛ دین و همکاران، ۱۹۹۸). این پدیده می‌تواند باعث کاهش روحیه، افت بهره‌وری و تضعیف تعاملات اجتماعی شود (ناووس و همکاران^۲، ۲۰۰۷؛ ویلکرسون^۳، ۲۰۰۲). بدبینی سازمانی معمولاً در اثر عواملی مانند طردشدگی، بی‌عدالتی، عدم شفافیت و نارضایتی از تصمیمات مدیریتی شکل می‌گیرد (جیمز^۴، ۲۰۰۵). ازجمله ابعاد کلیدی بدبینی سازمانی، اعتقاد به نبود صداقت در سازمان است که مستقیماً با عدم شفافیت و بی‌اعتمادی کارکنان نسبت به مدیران مرتبط است (سیالدینی و همکاران^۵، ۲۰۰۴). زمانی که کارکنان احساس کنند اطلاعات به‌درستی منتقل نمی‌شود یا مدیران نیت واقعی خود را پنهان می‌کنند، میزان اعتماد آن‌ها به سازمان کاهش می‌یابد (برگستروم و همکاران^۶، ۲۰۱۴). این مسئله می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی و نارضایتی شغلی شود. در مقابل، سازمان‌هایی که فرهنگ باز و مشارکتی دارند، میزان بدبینی کمتری را در میان کارکنان خود تجربه می‌کنند (شیل^۷، ۲۰۱۶). مطالعات نشان داده‌اند که تصمیم‌گیری‌های یک‌جانبه و اطلاعات متناقض، عامل تقویت بی‌اعتمادی در سازمان‌ها هستند (رودریگو و کاکس^۸، ۲۰۲۳). علاوه بر این، نقض قرارداد روان‌شناختی توسط مدیران می‌تواند رفتارهای سرد و فاصله‌گیرانه کارکنان را در پی داشته باشد (اندرسون، ۱۹۹۶). بُعد دیگر بدبینی سازمانی، دیدگاه منفی نسبت به اقدامات سازمانی است که تنها به رفتار مدیران محدود نمی‌شود، بلکه شامل کل سیستم تصمیم‌گیری سازمان نیز می‌شود (دین و همکاران، ۱۹۹۸). زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان بیشتر در راستای منافع خود یا مدیران ارشد عمل می‌کند و به منافع آن‌ها توجهی ندارد، میزان بدبینی افزایش می‌یابد (جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳). تحقیقات متعددی تأیید کرده‌اند که تصمیمات ناعادلانه و سیاست‌های جانب‌دارانه می‌توانند انگیزه و تعهد کارکنان را کاهش دهند (اندرسون، ۱۹۹۶؛ چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳). این نوع بدبینی، درنهایت باعث کاهش مشارکت فعال کارکنان و افت عملکرد سازمانی می‌شود (ناووس و همکاران، ۲۰۰۷). سومین بُعد بدبینی سازمانی، بی‌اعتمادی به مدیران و سیاست‌های سازمانی است که باعث کاهش تعاملات مثبت کارکنان و افزایش رفتارهای انحرافی مانند ترک کار، کم‌کاری و خرابکاری سازمانی می‌شود (حسن و همکاران، ۲۰۲۴؛ ایکه و همکاران^۹، ۲۰۲۴). کارکنانی که سیاست‌های مدیریتی را ناعادلانه تلقی می‌کنند، کمتر در فعالیتهای سازمانی مشارکت کرده و سطح تعاملات آن‌ها با همکاران کاهش می‌یابد (چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳). ویلکرسون (۲۰۰۲) نیز نشان داد که بی‌اعتمادی به مدیران می‌تواند منجر به افزایش غیبت‌های کاری و کاهش تعهد کارکنان شود. درمجموع، بدبینی سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی سازمان است که می‌تواند پیامدهای منفی متعددی ازجمله کاهش تعهد، انگیزه و بهره‌وری کارکنان داشته باشد. مطالعات مختلف تأکید دارند که سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ سازمانی شفاف، عادلانه و مشارکتی می‌توانند میزان بدبینی را کاهش داده و اعتماد کارکنان را افزایش دهند.

تبیین و تفسیر فرضیه‌های تحقیق

طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی

¹ Anderson

² Naus et al

³ Wilkerson

⁴ James

⁵ Cialdini et al

⁶ Bergström et al

⁷ Sheel

⁸ Rodrigue & Cox

⁹ Ike et al

فرسودگی شغلی یکی از چالش‌های اساسی در محیط‌های کاری معاصر است که با کاهش بهره‌وری، افزایش ترک شغل و مشکلات روان‌شناختی همراه است (ژو و همکاران^۱، ۲۰۲۴). این پدیده که ناشی از استرس شغلی مزمن است، شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی می‌شود (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱؛ دمرتوی، ۲۰۲۴). یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، پردشدگی در محیط کار است (الکاس، ۲۰۲۴). پردشدگی به شرایطی اشاره دارد که در آن فرد توسط همکاران، مدیران یا ساختار سازمانی نادیده گرفته می‌شود و از تعاملات اجتماعی محروم می‌گردد (لستاری و همکاران، ۲۰۲۴؛ مونیکا و حیاتی، ۲۰۲۵). این وضعیت با افزایش استرس، کاهش انگیزه و انزوای اجتماعی همراه است که درنهایت فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند (الکاس، ۲۰۲۴). بر اساس نظریه نیاز به تعلق (بایومیستر و لیری^۲، ۱۹۹۵)، انسان‌ها نیاز ذاتی به تعاملات اجتماعی دارند و پردشدگی می‌تواند به واکنش‌های منفی همچون افسردگی و اضطراب منجر شود (الکاس، ۲۰۲۴؛ مونیکا و حیاتی، ۲۰۲۵). تحقیقات تجربی نیز این ارتباط را تأیید کرده‌اند. برای مثال، پژوهشی نشان داد که کارکنان طردشده، استرس و تمایل بالاتری به ترک شغل دارند (دنگ^۳، ۲۰۲۴). همچنین، پردشدگی اجتماعی با کاهش رضایت شغلی و افزایش نرخ خروج از سازمان مرتبط است (بایومیستر و لیری، ۱۹۹۵؛ فریس و همکاران، ۲۰۰۸). مطالعات همچنین نشان داده‌اند که فرهنگ‌های جمع‌گرا فشار اجتماعی بیشتری را بر کارکنان وارد می‌کنند و این می‌تواند تأثیرات طردشدگی بر فرسودگی شغلی را تشدید کند (دنگ، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، سبک رهبری و فرهنگ‌سازمانی می‌تواند این اثرات را تعدیل کنند (لستاری و همکاران، ۲۰۲۴). در این زمینه، حمایت سازمانی می‌تواند اثرات منفی طردشدگی را کاهش داده و عملکرد شغلی را بهبود بخشد (الکاس، ۲۰۲۴)، درحالی‌که مدیریت سخت‌گیرانه می‌تواند استرس و فرسودگی را افزایش دهد (دنگ^۴، ۲۰۲۴). علاوه بر عوامل سازمانی، ویژگی‌های فردی نیز تأثیرگذارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تاب‌آوری و هوش هیجانی می‌تواند اثرات منفی طردشدگی را کاهش دهند. افراد با سطح بالاتر تاب‌آوری کمتر در برابر طردشدگی آسیب‌پذیر هستند و عملکرد بهتری در مدیریت استرس دارند (جانانی و پوجاندی^۵، ۲۰۲۴). درنهایت، طردشدگی در محیط کار با افزایش استرس، کاهش رضایت شغلی و ایجاد حس انزوا، زمینه‌ساز فرسودگی شغلی می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که عوامل روانی-اجتماعی و کاهش حمایت سازمانی این تأثیر را تشدید می‌کنند (مورنو و همکاران^۶، ۲۰۲۵؛ گاسپر و همکاران^۷، ۲۰۲۴). در این راستا، مطالعات آینده می‌توانند به بررسی استراتژی‌های مدیریتی، بهبود حمایت سازمانی و توسعه مهارت‌های مقابله‌ای برای کاهش اثرات منفی طردشدگی و پیشگیری از فرسودگی شغلی بپردازند. بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اول: بین طردشدگی از محل کار با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرسودگی شغلی و بدبینی سازمان

¹ Zhou et al

² Baumeister & Leary

³ Deng

⁴ Deng

⁵ Janani & Pougajendy

⁶ Moreno et al

⁷ Gaspar et al

فرسودگی شغلی یکی از مسائل مهم در حوزه مدیریت و روان‌شناسی سازمانی است که تأثیرات عمیقی بر عملکرد کارکنان و نگرش آن‌ها نسبت به سازمان دارد (ماسلاچ و لیتز، ۲۰۱۶؛ کالفون و دیامانت^۱، ۲۰۲۵). این پدیده معمولاً در اثر استرس‌های کاری مزمن ایجاد شده و شامل سه بُعد اصلی است: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت (که اغلب با بدبینی و بی‌تفاوتی همراه است) و کاهش عملکرد فردی (ماسلاچ و لیتز، ۲۰۱۶، کریستودولو و همکاران^۲، ۲۰۲۵). از سوی دیگر، بدبینی سازمانی به‌عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان، مدیران و سیاست‌های آن شناخته می‌شود که منجر به کاهش تعهد و انگیزه کارکنان می‌گردد (ناووس و همکاران، ۲۰۰۷؛ تارمنو-برنوی و همکاران^۳، ۲۰۲۵). در سال‌های اخیر، مطالعات متعددی نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی می‌تواند ارتباط مستقیمی با بدبینی سازمانی داشته باشد (آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ برنارد و همکاران^۴، ۲۰۲۵). مطالعات کلاسیک در این حوزه نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی به‌طور مستقیم منجر به افزایش بدبینی سازمانی می‌شود. به‌عنوان مثال، پژوهشی نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی معمولاً همراه با احساس بی‌اعتمادی نسبت به سازمان و عدم اعتقاد به اثربخشی سیاست‌های مدیریتی است (آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۵) همچنین، یکی از ابعاد مهم فرسودگی شغلی یعنی مسخ شخصیت، ارتباط نزدیکی با بدبینی سازمانی دارد، زیرا کارکنانی که دچار این حالت می‌شوند، اغلب نگرشی منفی و بی‌تفاوتی نسبت به همکاران، مشتریان و حتی سازمان پیدا می‌کنند (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱؛ خاکپور، ۱۴۰۳) یکی دیگر از پژوهش‌های کلیدی در این زمینه نشان داده است که بدبینی سازمانی می‌تواند نقش میانجی در تأثیر فرسودگی شغلی بر رفتارهای منفی کارکنان ایفا کند (آوی و همکاران^۵، ۲۰۱۱؛ تارمنو-برنوی و همکاران، ۲۰۲۵). به‌عبارت دیگر، کارکنانی که احساس فرسودگی می‌کنند، ابتدا دچار بدبینی نسبت به سازمان شده و سپس این بدبینی بر رفتارهای شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (ناووس و همکاران، ۲۰۰۷؛ برنارد و همکاران^۶، ۲۰۲۵). این امر می‌تواند منجر به کاهش انگیزه، افزایش نرخ ترک شغل و حتی بروز رفتارهای منفی مانند مقاومت در برابر تغییرات سازمانی شود (ماسلاچ و لیتز، ۲۰۱۶؛ کالفون و دیامانت، ۲۰۲۵). همچنین پژوهشی توسط عربشاهی کیزی و هاشمی مقدم (۱۴۰۲) نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد و کیفیت زندگی کاری می‌تواند این تأثیر را تعدیل کند. مندرعلی‌زاده و نقش‌جوهری (۱۴۰۱) بیان می‌کنند که نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند منجر به سکوت سازمانی و درنهایت افزایش فرسودگی شغلی شود. بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه دوم: بین بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

طردشدگی از محل کار و بدبینی سازمانی

طردشدگی در محیط کار به وضعیتی اشاره دارد که در آن فرد از تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای حذف یا نادیده گرفته می‌شود که این امر می‌تواند آگاهانه یا ناآگاهانه توسط همکاران، مدیران یا فرهنگ سازمانی ایجاد شود (فریس و همکاران، ۲۰۰۸؛ ژانگ^۷، ۲۰۲۵). این پدیده به شکل نادیده گرفتن نظرات، عدم مشارکت در جلسات و بی‌توجهی در

¹ Kalfon & Diamant

² Christodoulou et al

³ Tarmeno-Bernuy et al

⁴ Bernard et al

⁵ Avey et al

⁶ Bernard et al

⁷ Zhong

مکالمات بروز می‌یابد و پیامدهایی مانند احساس تنهایی، کاهش انگیزه و افزایش استرس را به همراه دارد (ویلیامز^۱، ۲۰۰۱؛ لستاری و همکاران، ۲۰۲۴).

یکی از پیامدهای مهم طردشدگی، افزایش بدبینی سازمانی است (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ ییلماز و همکاران^۲، ۲۰۲۴). بدبینی سازمانی به نگرش‌های منفی کارکنان نسبت به اهداف، سیاست‌ها و رفتارهای سازمانی اطلاق می‌شود که معمولاً ناشی از تجربیات ناخوشایند، عدم شفافیت در تصمیم‌گیری و احساس بی‌عدالتی در سازمان است (دین و همکاران، ۱۹۹۸). کارکنانی که حمایت سازمانی را ضعیف می‌بینند یا احساس می‌کنند قدردانی نمی‌شوند، دیدگاه‌های منفی‌تری نسبت به نیت‌های سازمان پیدا می‌کنند (ناووس و همکاران، ۲۰۰۷؛ ییلماز و همکاران، ۲۰۲۴).

تحقیقات متعدد این رابطه را تأیید کرده‌اند. برای مثال، مطالعه‌ای نشان داده که طردشدگی با کاهش تعهد سازمانی و افزایش احساسات منفی ارتباط دارد (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ ییلماز و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین، کارکنان طردشده اغلب از تعاملات تیمی اجتناب کرده، اعتماد خود را به سازمان از دست داده و ممکن است به رفتارهای منفعلانه یا مخرب روی‌آورند (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۳). این امر موجب کاهش بهره‌وری، افزایش ترک شغل و تضعیف فرهنگ سازمانی می‌شود (ناووس و همکاران، ۲۰۰۷). برای کاهش طردشدگی و پیشگیری از بدبینی سازمانی، سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را در راستای تقویت تعاملات اجتماعی و حمایت از کارکنان اتخاذ کنند (فریس و همکاران، ۲۰۰۸؛ لستاری و همکاران، ۲۰۲۴). ایجاد محیط کاری فراگیر و برنامه‌های آموزشی برای بهبود مهارت‌های ارتباطی و هوش هیجانی مدیران می‌تواند از بروز رفتارهای نادیده‌گیرانه جلوگیری کند (آوی و همکاران^۳، ۲۰۱۱؛ مادن و همکاران^۴، ۲۰۲۵). همچنین، بهبود سیاست‌های منابع انسانی و تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند این رابطه منفی را کاهش دهد (آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ شهباز و شهید^۵، ۲۰۲۵). بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه سوم: بین طردشدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

بدبینی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی

در محیط‌های کاری امروزی، تعاملات اجتماعی نقشی اساسی در ایجاد فرهنگ سازمانی سالم دارند (لوبگا^۶، ۲۰۲۵). با این حال، برخی کارکنان ممکن است طردشدگی را تجربه کنند، به این معنا که نادیده گرفته شوند یا عمداً از تعاملات کاری حذف شوند (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). این وضعیت پیامدهای روان‌شناختی جدی از جمله کاهش انگیزه، افزایش استرس و احساس ناامیدی را در پی دارد (ویلیامز^۱، ۲۰۰۱). یکی از مهم‌ترین پیامدهای طردشدگی، افزایش بدبینی سازمانی است که موجب شکل‌گیری دیدگاه‌های منفی نسبت به نیت‌ها و اقدامات سازمان می‌شود (ناووس و همکاران، ۲۰۰۷). بدبینی سازمانی علاوه بر کاهش اعتماد کارکنان، زمینه‌ساز فرسودگی شغلی نیز هست (تارمنو-برنوی و همکاران، ۲۰۲۵). فرسودگی شغلی به‌عنوان واکنش به استرس‌های کاری مداوم، شامل سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی است (ماسلاج و همکاران، ۲۰۰۱). کارکنانی که دچار این پدیده می‌شوند، اغلب احساس تحلیل رفتگی ذهنی و جسمی کرده، نگرشی منفی نسبت به محیط کار خود پیدا می‌کنند و بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد. بدبینی سازمانی این علائم را تشدید کرده و انگیزه کارکنان را کاهش می‌دهد. در این رابطه، پژوهش‌ها

¹ williams

² Yilmaz et al

³ Avey, et al

⁴ Madan, et al

⁵ Shahbaz & Shahid

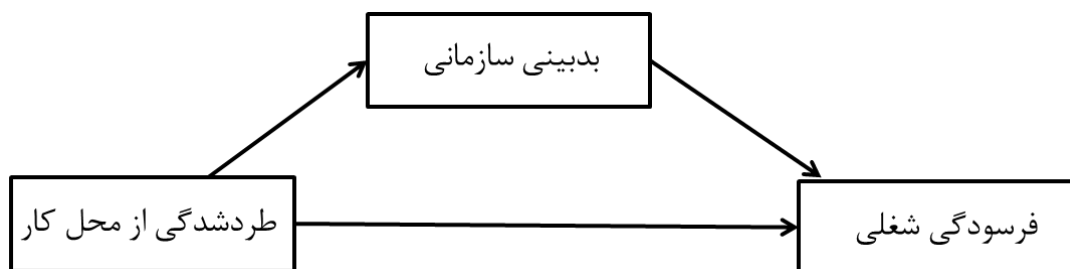
⁶ Lubega

نشان داده‌اند که کارکنانی که احساس طردشدگی دارند، ابتدا به سازمان بدبین شده و سپس دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (کالفون و دیامانت، ۲۰۲۵). به عبارت دیگر، بدبینی سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی عمل کرده و تأثیر طردشدگی بر فرسودگی شغلی را تقویت می‌کند. برای مثال، مطالعه‌ای نشان داد که کارکنان نادیده گرفته شده بیشتر دچار بدبینی سازمانی می‌شوند که در نهایت منجر به کاهش انگیزه، نارضایتی شغلی و حتی ترک سازمان می‌شود (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین، افرادی که نگرش منفی نسبت به سازمان دارند، در معرض فرسودگی بیشتری قرار می‌گیرند، زیرا انرژی ذهنی و عاطفی خود را ازدست داده و نسبت به شغل خود دلسرد می‌شوند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). نتایج این یافته‌ها بر اهمیت مدیریت طردشدگی و بدبینی سازمانی در جلوگیری از فرسودگی شغلی تأکید دارد. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد محیطی مشارکتی، ارائه حمایت‌های سازمانی و تشویق فرهنگ بازخورد و ارتباطات، از بروز این مشکلات جلوگیری کنند (ماسلاچ و لیتز، ۲۰۱۶). بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه چهارم: بدبینی سازمانی رابطه بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش

این مطالعه یک مدل تحقیقاتی برای ارتباط طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن میانجی سازمانی به عنوان میانجی پیشنهاد داده است. این مدل شامل متغیر مستقل طردشدگی از محل کار، متغیر میانجی بدبینی سازمانی و متغیر وابسته فرسودگی شغلی است. ابعاد رفتارهای طرد کننده و احساس طردشدگی مربوط به متغیر طردشدگی از محل کار، ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری مربوط به متغیر بدبینی سازمانی و ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی مربوط به متغیر فرسودگی شغلی هستند؛ بنابراین، بر اساس ادبیات موجود، مدل تحقیقاتی مفهومی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان پارک علم و فناوری خراسان تشکیل داد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده گردید. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های مورد نیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسش‌نامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، طردشدگی از محل کار فریس و همکاران (۲۰۰۸) و فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) جمع‌آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها بود جدول (۱) و در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مدل معادلات

ساختاری و نرم‌افزار ایموس ۲۴ استفاده شد.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج‌شده ^۱	پایایی مرکب ^۲
طردشدگی از محل کار	۰/۸	۰/۵۹	۰/۸۴
بدبینی سازمانی	۰/۸۴	۰/۵۶	۰/۸۵
فرسودگی شغلی	۰/۸۲	۰/۵۷	۰/۸۳

بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج‌شده بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید گردید. (فورنل و لارکر^۳، ۱۹۸۱). همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، تمامی مقادیر متوسط واریانس‌های استخراج‌شده متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ هست. این مطلب نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای تحقیق هست.

یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۷۰ پرسشنامه استفاده‌شده برای تحلیل داده‌های مربوط به کارکنان، ۳۹ نفر (معادل ۵۵/۷٪) را مردان و ۳۱ نفر (معادل ۴۴/۳٪) را زنان تشکیل داده‌اند. ۱۱ نفر (معادل ۱۵/۷٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۶ نفر (معادل ۵۱/۴٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۸ نفر (۲۵/۷٪) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۵ نفر (معادل ۷/۱۴٪) بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۳ نفر (معادل ۴/۳٪) دارای مدرک دیپلم، ۹ نفر (معادل ۱۲/۹٪) دارای مدرک کاردانی، ۲۷ نفر (معادل ۳۸/۶٪) دارای مدرک کارشناسی، ۱۹ نفر (معادل ۲۷/۱٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۲ نفر (معادل ۱۷/۱٪) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. در بین این افراد ۴۷ نفر (معادل ۶۷/۱٪) دارای سابقه فعالیت بین ۱ تا ۵ سال، ۲۰ نفر (معادل ۲۸/۶٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۲ نفر (معادل ۴۵/۷٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۲ نفر (معادل ۱۷/۱٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶ نفر (معادل ۸/۶٪) بیشتر از ۲۰ سابقه فعالیت داشتند. همچنین ۴۲ نفر (معادل ۶۰٪) متأهل و ۱۸ نفر (معادل ۲۵/۷٪) مجرد بوده‌اند.

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به‌طورکلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردیده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و -۱ و کشیدگی بین ۳ و -۳ هست درنتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

^۱ AVE: Average Variance Extracted

^۲ CR: Composite Reliability

^۳ Fornell & Larcker

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
طردشدگی از محل کار	رفتارهای طرد کننده	۰/۳	-۰/۵۹
	احساس طردشدگی	۰/۰۴	-۰/۶۷
بدبینی سازمانی	شناختی	۰/۴۶	-۰/۵۷
	عاطفی	-۰/۰۰۳	-۰/۵۵
	رفتاری	-۰/۰۲	-۰/۷
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	-۰/۰۹	-۰/۷۴
	مسخ شخصیت	۰/۱۹	-۰/۸۸
	کاهش احساس موفقیت	۰/۴۷	-۰/۴۶

تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، بار عاملی مؤلفه‌ها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می‌شود.

ارزیابی بار عاملی مؤلفه‌ها

پایایی هریک از مؤلفه‌های متغیر پنهان، در مدل ایموس توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها مشخص می‌شود. ارزش هریک از بارهای عاملی مؤلفه‌های متغیر پنهان مربوطه می‌بایست بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۳ میزان بارهای عاملی برای مؤلفه‌های متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی ^۱
طردشدگی از محل کار	رفتارهای طرد کننده	۰/۵۴	—
	احساس طردشدگی	۰/۵۵	۲/۷۵
بدبینی سازمانی	شناختی	۰/۵۶	—
	عاطفی	۰/۶۲	۳/۵
	رفتاری	۰/۶۵	۳/۶
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۰/۶	—
	مسخ شخصیت	۰/۴۹	۲/۹
	کاهش احساس موفقیت	۰/۷۱	۳/۴

^۱ C.R.: critical ratio

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ هست. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از $0/4$ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

ارزیابی برازش مدل^۱

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل نوبت به ارزیابی برازش مدل می‌رسد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش

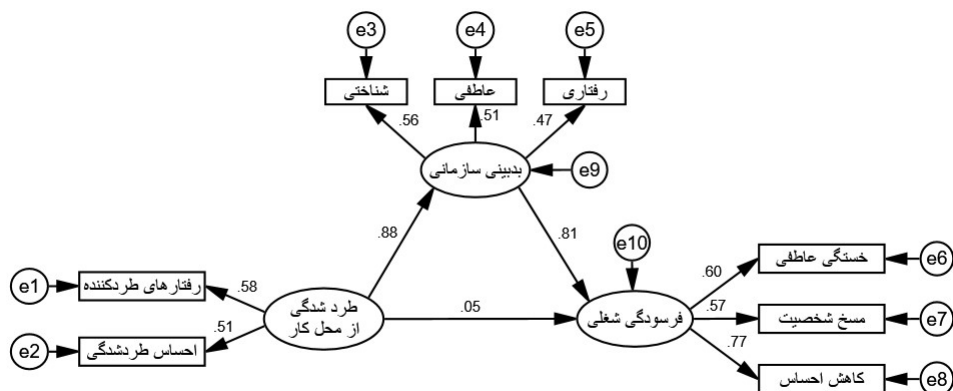
نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکوئر نسبی	<3 خوب <3 قابل قبول	$1/62$
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	$<0/08$ خوب $>0/1$ ضعیف	$0/06$
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	$<0/1$	$0/07$
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	$>0/8$	$0/9$
IFI	شاخص برازش نرم	$>0/8$	$0/93$
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	$>0/8$	$0/93$

با توجه به جدول ۴ مقدار ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب برابر با $0/06$ هست، این مقدار کمتر از $0/08$ است که نشان‌دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول هست. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی ($1/62$) بین ۱ و ۳ هست و میزان شاخص برازش مقایسه‌ای نیز از $0/8$ بیشتر هست. به‌طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه‌ی قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه‌ای پژوهش‌گر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهش‌گر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج به دست آمده آن‌ها را تایید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است. نتایج حاصل در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

¹ Model Fit



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل تحقیق

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری
طردشدگی از محل کار ← بديني سازماني	۰/۸۸	۲/۲	۰/۰۲
بديني سازماني ← فرسودگی شغلي	۰/۸۲	۲/۱	۰/۰۳
طردشدگی از محل کار ← فرسودگی شغلي	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۹۶

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین طردشدگی از محل کار با فرسودگی شغلي رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلي ۰/۰۵ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۰/۰۴ و در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. البته بدین معنا نیست که رابطه‌ای بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلي وجود ندارد؛ زیرا با ورود متغیر سوم (بديني سازماني) رابطه بین این دو متغیر تحت تأثیر قرار می‌گیرد. به‌منظور محاسبه رابطه کل بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلي باید ضریب مسیر مستقیم و غیرمستقیم جمع گردد. طبق محاسبات ($0/05 + 0/77 = 0/77$) ضریب اثر کل ۰/۷۷ و معنادار هست؛ بنابراین بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلي رابطه مستقیم و معناداری برقرار هست. بدین معنا که با افزایش طردشدگی از محل کار، فرسودگی شغلي در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین بديني سازماني با فرسودگی شغلي رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین بديني سازماني و فرسودگی شغلي ۰/۸۲ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۲/۱ و در سطح ۰/۰۵ معنادار هست؛ بنابراین بین بديني سازماني و فرسودگی شغلي رابطه مستقیم و معناداری برقرار هست. بدین معنا که با افزایش بديني سازماني، فرسودگی شغلي در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

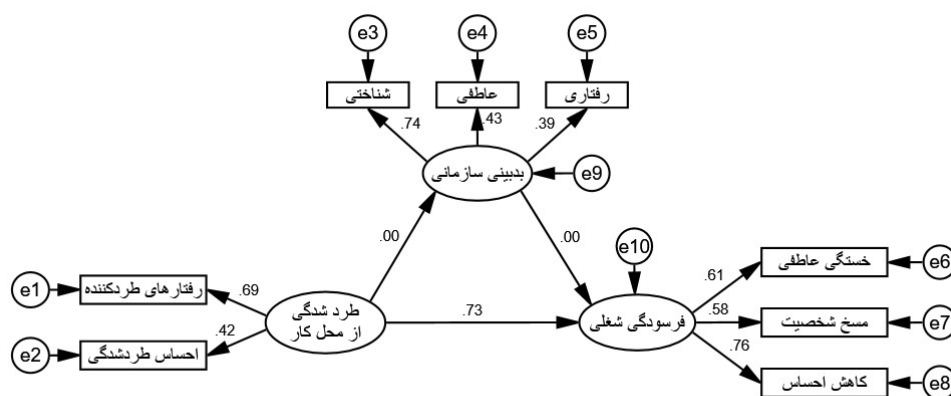
فرضیه سوم: بین طردشدگی از محل کار با بديني سازماني رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین طردشدگی از محل کار و بدبینی سازمانی ۰/۸۸ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۲/۲ و در سطح ۰/۰۵ معنادار هست؛ بنابراین بین طردشدگی از محل کار و بدبینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری برقرار هست. بدین معنا که با افزایش طردشدگی از محل کار، بدبینی سازمانی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بدبینی سازمانی رابطه بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی را میانجی می‌کند.
به‌منظور بررسی اثر میانجی متغیر بدبینی سازمانی از روش بوت استرپینگ^۱ استفاده گردید. در این روش به ترتیب مراحل زیر انجام می‌گردد.

۱. بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی
۲. بررسی مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی در حضور متغیر سوم بدبینی سازمانی
۳. در صورت تأیید مرحله دوم، بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی در حضور متغیر میانجی

بررسی مرحله سوم به‌منظور روشن شدن میانجی‌گری کامل یا جزئی هست. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به‌طور همزمان از هر دو طریق مستقیم و غیرمستقیم بر وابسته اثر می‌گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به‌صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند؛ اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیرمستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند. بنا بر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کل^۲ و معنی‌داری این مسیر انجام شود. شکل ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت اثر کل نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت اثر کل مربوط به فرضیه چهارم

¹ Bootstrapping

² Total Effect

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی (اثر کل) مربوط به فرضیه چهارم

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)	سطح معناداری
طردشدگی از محل کار ← بدبینی سازمانی			
بدبینی سازمانی ← فرسودگی شغلی			
طردشدگی از محل کار ← فرسودگی شغلی	۰/۷۳	۲	۰/۰۴

همان‌طور که در شکل ۲ و جدول ۶، مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین دو متغیر طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی کارکنان در مدل اثر کامل ۰/۷۳ و نسبت بحرانی ۲ هست و این رابطه مستقیم با ۹۵٪ اطمینان معنادار است، بنابراین طبق نمودار تصمیم‌گیری روش بوت استرپینگ امکان تحلیل میانجی‌گری برای متغیر بدبینی سازمانی وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات غیرمستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می‌شود.

جدول ۷. اثر غیرمستقیم و سطح معناداری

طردشدگی از محل کار	
بدبینی سازمانی	۰/۰۰
فرسودگی شغلی	ضریب مسیر: ۰/۷۲ سطح معناداری: ۰/۰۲

در جدول ۷ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۷ مسیر غیرمستقیم طردشدگی از محل کار ← بدبینی سازمانی ← فرسودگی شغلی با توجه به سطح معناداری ۰/۰۲ (که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است) معنادار است، بدین معنا که متغیر بدبینی سازمانی متغیر میانجی است. حال به‌منظور تعیین نوع میانجی، مرحله بعد را مورد آزمون قرار می‌دهیم. مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت استرپ در مرحله آخر، مسیر مستقیم بین طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی در مدل با تأثیر متغیر میانجی بدبینی سازمانی موردبررسی قرار می‌گیرد. بدین منظور از شکل ۱ و جدول ۵ استفاده می‌شود. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر بین متغیرهای طردشدگی از محل کار و فرسودگی شغلی (۰/۰۴۶) و معنی‌دار نیست؛ بنابراین مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت استرپینگ، بدبینی سازمانی تأثیر مثبت طردشدگی از محل کار بر فرسودگی شغلی را به‌صورت کامل میانجی‌گری می‌کند. لذا فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که طردشدگی در محیط کار تأثیر معناداری بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). کارکنانی که احساس می‌کنند از تعاملات سازمانی کنار گذاشته شده‌اند، سطوح بالاتری از استرس، کاهش انگیزه و در نهایت فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱). این یافته‌ها همسو با نظریه نیاز به تعلق است که تأکید دارد انسان‌ها به تعاملات اجتماعی و پذیرش در

محیط کار نیاز دارند و در صورت عدم تأمین این نیاز، پیامدهای منفی روان‌شناختی از جمله فرسودگی شغلی بروز خواهد کرد (بایومستر و لیری^۱، ۱۹۹۵). فرسودگی شغلی نه تنها سلامت روان کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه بهره‌وری سازمانی را نیز کاهش می‌دهد. کاهش انگیزه و افزایش استرس در محیط کار می‌تواند منجر به کاهش تعهد شغلی، افزایش نرخ ترک خدمت و افت عملکرد کارکنان شود (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱). در محیط‌های دانش‌بنیان مانند پارک علم و فناوری، که بر نوآوری و کار تیمی تأکید دارند، این پیامدها می‌توانند چالش‌های اساسی ایجاد کنند، زیرا موفقیت در این نوع محیط‌ها وابسته به همکاری مؤثر و تبادل دانش میان کارکنان است. علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان داد که طردشدگی سازمانی با بدبینی سازمانی ارتباط معناداری دارد. کارکنانی که در محیط کار احساس نادیده گرفته شدن دارند، نگرش‌های منفی‌تری نسبت به سازمان پیدا کرده و اعتماد خود را به سیاست‌ها، تصمیمات و عدالت سازمانی از دست می‌دهند (کریستودولو و همکاران، ۲۰۱۳). این بدبینی نه تنها موجب کاهش تعهد شغلی کارکنان می‌شود، بلکه عملکرد فردی و گروهی را نیز تحت تأثیر قرار داده و زمینه‌ساز نارضایتی شغلی و کاهش بهره‌وری در محیط کار خواهد شد (یالمیز و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین، یکی از یافته‌های مهم پژوهش، نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین طردشدگی و فرسودگی شغلی بود. این یافته نشان داد که طردشدگی به‌طور مستقیم باعث فرسودگی شغلی نمی‌شود، بلکه ابتدا موجب افزایش بدبینی نسبت به سازمان شده و در نتیجه فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت کنترل و کاهش بدبینی سازمانی در پیشگیری از فرسودگی کارکنان است (کالفونت و دیامانت، ۲۰۲۵). با توجه به یافته‌های پژوهش، لازم است سازمان‌ها اقداماتی هدفمند در راستای کاهش طردشدگی کارکنان و بدبینی سازمانی انجام دهند تا از پیامدهای منفی این عوامل بر فرسودگی شغلی جلوگیری شود. نخستین اقدام ضروری، ایجاد محیط کاری مشارکتی و حمایت‌گرانه است که در آن تمامی کارکنان احساس کنند نظرات و حضورشان برای سازمان ارزشمند است. برگزاری جلسات گروهی، گسترش فرهنگ بازخورد و فراهم‌سازی کانال‌های ارتباطی رسمی و غیررسمی، می‌تواند در افزایش حس تعلق کارکنان به سازمان مؤثر باشد. علاوه بر این، شفاف‌سازی فرآیندهای مدیریتی و تصمیم‌گیری از دیگر راهکارهای مؤثر برای کاهش بدبینی سازمانی محسوب می‌شود. هنگامی که کارکنان احساس کنند تصمیمات سازمانی عادلانه و بر مبنای اصول شفاف اتخاذ می‌شود، احتمال شکل‌گیری نگرش‌های منفی کاهش می‌یابد. از این‌رو، توصیه می‌شود که مدیران با افزایش ارتباطات دوطرفه، ایجاد جلسات پرسش و پاسخ و انتشار اطلاعات مربوط به سیاست‌های سازمانی، سطح اعتماد کارکنان را افزایش دهند. ارتقای عدالت سازمانی نیز یکی از عوامل کلیدی در کاهش طردشدگی و بدبینی کارکنان است. سازمان‌ها می‌توانند با اجرای سیاست‌های عادلانه در تخصیص منابع، نظام ارتقا و ارزیابی عملکرد، احساس بی‌عدالتی را کاهش داده و از پیامدهای آن بر فرسودگی شغلی جلوگیری کنند. این امر به‌ویژه در محیط‌های دانش‌بنیان و فناورانه، که کارکنان انتظار ارزیابی دقیق و منصفانه دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. آموزش مهارت‌های هوش هیجانی به مدیران و کارکنان یکی دیگر از راهکارهای پیشنهادی این پژوهش است. مدیرانی که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند، توانایی بیشتری در ایجاد ارتباط مؤثر، همدلی با کارکنان و مدیریت تعارضات سازمانی دارند. از این‌رو، اجرای

¹ Baumeister & Leary

برنامه‌های آموزشی مرتبط با هوش هیجانی می‌تواند به بهبود تعاملات درون‌سازمانی و کاهش احساس طردشدگی در محیط کار کمک کند. همچنین، توسعه برنامه‌های حمایت روان‌شناختی نظیر مشاوره‌های شغلی، برنامه‌های کاهش استرس و ایجاد فرصت‌های توسعه فردی، می‌تواند در کاهش اثرات فرسودگی شغلی مؤثر باشد. هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان به سلامت روان آن‌ها اهمیت می‌دهد، انگیزه و تعهد شغلی افزایش می‌یابد و احتمال بروز فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آینده

پژوهش حاضر محدود به بررسی یک جامعه آماری خاص بوده و برای تعمیم‌پذیری نتایج، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی در صنایع و سازمان‌های دیگر انجام شود. بررسی این روابط در محیط‌های کاری مختلف، از جمله سازمان‌های دولتی، شرکت‌های صنعتی و کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، می‌تواند دیدگاه جامع‌تری درباره تأثیر طردشدگی بر فرسودگی شغلی ارائه دهد.

یکی دیگر از موضوعاتی که در تحقیقات آینده می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌گر در این روابط است. عواملی مانند سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌توانند شدت تأثیر طردشدگی بر بدبینی و فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. مطالعات آتی می‌توانند این متغیرها را در نظر گرفته و مشخص کنند که چه عواملی می‌توانند این اثرات را تعدیل یا تشدید کنند. همچنین، انجام مطالعات طولی برای بررسی تغییرات این متغیرها در طول زمان پیشنهاد می‌شود. پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی انجام شده است و نمی‌توان با قطعیت در مورد روابط علی میان متغیرها اظهار نظر کرد. انجام مطالعات طولی می‌تواند به درک بهتر روند تأثیر طردشدگی بر بدبینی و فرسودگی شغلی در بازه‌های زمانی مختلف کمک کند. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده، اثربخشی مداخلات سازمانی برای کاهش طردشدگی و بدبینی سازمانی را بررسی کنند. به‌عنوان مثال، اجرای برنامه‌های مشارکتی، سیاست‌های بازخوردی و روش‌های مدیریتی مشارکتی چگونه می‌توانند بر کاهش احساس طردشدگی و بدبینی کارکنان تأثیر بگذارند؟ این موضوع می‌تواند به مدیران و سازمان‌ها در انتخاب روش‌های کارآمدتر برای مدیریت منابع انسانی کمک کند. همچنین، بررسی تأثیر طردشدگی بر سایر شاخص‌های عملکردی کارکنان مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و قصد ترک شغل می‌تواند درک بهتری از دامنه اثرگذاری این متغیرها فراهم کند. مطالعات آینده می‌توانند ارتباط بین طردشدگی و این متغیرها را بررسی کرده و مشخص کنند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند راهکارهایی برای افزایش رضایت و انگیزش کارکنان اتخاذ کنند.

به‌طور کلی، یافته‌های این پژوهش نشان داد که طردشدگی از محیط کار تأثیر مستقیمی بر فرسودگی شغلی دارد و این رابطه از طریق افزایش بدبینی سازمانی تشدید می‌شود. بنابراین، سازمان‌ها باید با اتخاذ سیاست‌های مشارکتی، افزایش شفافیت، بهبود عدالت سازمانی و ارائه حمایت روان‌شناختی به کارکنان، از بروز احساس طردشدگی جلوگیری کنند. از سوی دیگر، تحقیقات آینده می‌توانند با بررسی متغیرهای تعدیل‌گر، انجام مطالعات طولی و ارزیابی مداخلات سازمانی، درک بهتری از این موضوع ارائه دهند. اتخاذ این راهکارها می‌تواند نه تنها سلامت روان کارکنان را بهبود ببخشد، بلکه موجب افزایش بهره‌وری و نوآوری سازمانی نیز شود.

منابع

۱. امینی گزیک، علی و باقرزاده، کامران. (۱۴۰۲). رابطه بین طردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی. در هفتمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران.
۲. بشلیده، کامران، موسوی، سمیرا، خواجه‌پور، نرگس و بهارلو، مهدی. (۱۳۹۴). رابطه بین طردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی. پژوهش‌های نوین روان‌شناختی روان‌شناسی دانشگاه تبریز، ۱۰(۴۰)، ۱۷۳-۱۹۲.
۳. حسینی، ابوالحسن، قربانی پاجی، عقیل و اکبری، امیر. (۱۳۹۸). اثر طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی و تعدیل‌گر عدالت سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۴)، ۵۶۹-۵۸۶.
۴. خاکپور، عباس. (۱۴۰۳). نقش سکوت سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن: مطالعه‌ی موردی کارکنان دانشگاه ملایر. طب کار، ۱۶(۴).
۵. زارعی، بهنام، یکتایار، محمد، ویسی، کامران و خدامرادپور، مهدی. (۱۴۰۱). تحلیل پدیده‌ی طردشدگی از محیط کار در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران. علوم ورزش، ۱۴(۴۶)، ۲۳-۴۶.
۶. عباسی، آرمان. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی با نقش میانجی سکوت تدافعی و فرسودگی عاطفی در بانک شهر استان تهران. کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، ۱۰۵۲-۱۰۶۳.
۷. عربشاهی کریزی، احمد و هاشمی مقدم، ملیحه السادات. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر فرسودگی شغلی: شناسایی نقش تعدیل‌گر کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: فرودگاه‌های استان خراسان جنوبی). نشریه مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان، ۱۸(۶۹)، ۱۲۱-۱۶۶.
۸. علی‌پور، فرهاد، محمدی، زهرا، رضایی، مهدی و احمدی، سارا. (۲۰۲۱). تأثیر بیگانگی کارکنان نسبت به کار و خطمشی‌های سازمان بر تلاش کاری، تمایل به ترک خدمت و رفتارهای کاری انحرافی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۳۴(۳)، ۹۹-۱۱۷.
۹. مندعلی‌زاده، زینب و نقش‌جوهری، صدف. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی در بین ناجیان غریق استخرهای شهرداری شهر تهران. بهداشت کار و ارتقاء سلامت، ۱۱(۶)، ۵۴-۶۵.
10. Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
11. Aplin-Houtz, M. J. Sanders, M. & Lane, E. K. (2023). A policy of potential problems: The buffering effects of the perceptions of pay secrecy and cynicism on workplace ostracism. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(4), 493-518.
12. Avey, J. B. Luthans, F. & Jensen, S. M. (2011). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
13. Bashir, M. Zahra, S. Shah, S. H. Naeem, M. H. & Raza, S. (2024). Workplace ostracism and emotional exhaustion among private and public sector female bank employees. *Journal of Human Resource Research*, 4(1).
14. Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.

15. Bergström, O. Styhre, A. & Thilander, P. (2014). Paradoxifying organizational change: Cynicism and resistance in the Swedish Armed Forces. *Journal of Change Management*, 14(3), 384-404.
16. Bernard, D. McGuire, D. Harte, P. & Müller, P. (2025). Carrying the load: A moderated mediation study exploring the link between perceived organizational support and burnout amongst management consultants. *Journal of Organizational Effectiveness*.
17. Chang, H. T. (2015). Burnout and turnover intention: Examining the mediating effects of job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2345–2363.
18. Chiaburu, D. S. Peng, A. C. Oh, I.S. Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181–197.
19. Christodoulou, E. Dimitriadou, M. E. Mpali, T. & Koutelidakis, A. E. (2025). Navigating burnout: The mediating role of mindfulness and the Mediterranean lifestyle in fostering job satisfaction and well-being. *Psychiatry International*, 6(1), 11.
20. Cialdini, R. B. Petrova, P. K. & Goldstein, N. J. (2004). The hidden costs of organizational dishonesty. *MIT Sloan Management Review*, 45(3), 67-74.
21. Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
22. Costin, A. Roman, A. F. & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1193854.
23. Das, S. C. & Ekka, D. (2024). Workplace ostracism and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *Technology*, 5(1), 48-73.
24. Dash, S. Ranjan, S. Bhardwaj, N. & Rastogi, S. K. (2024). Workplace ostracism: A qualitative enquiry. *Personnel Review*, 53(4), 965-982.
25. Dean, J. W. Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
26. Demerouti, E. (2024). Burnout: A comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*.
27. Demerouti, E. Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of job demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 1–15.
28. Deng, C. J. (2024). An empirical study of job burnout and turnover intentions of emergency physicians: Using positive psychological capital as a mediating variable. *RGSA: Revista de Gestão Social e Ambiental*.
29. Elksas, E. I. I. (2024). Workplace ostracism and its relationship with job performance and work alienation among staff nurses. *Assiut Scientific Nursing Journal*.
30. Ferris, D. L. Brown, D. J. Berry, J. W. & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366.
31. Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50
32. Gaspar, T. Carvalho, M. F. & Matos, M. G. (2024). Burnout as a multidimensional phenomenon: How can workplaces be healthy environments? *European Journal of Public Health*.
33. Halbesleben, J. R. & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106.

34. Ike, O. O. Eze, I. C. & Nnadozie, E. E. (2024). *Unlocking the mask: Perceived organizational support as a buffer of the inimical effect of organizational cynicism on organizational workplace deviance behavior*.
35. Janani, S. & Pougajendy, S. (2024). Resilience and emotional intelligence: A dynamic for HR professionals in workplace with reference to Supreme Industries Ltd. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 11(2), 45-62.
36. Johnson, J. L. & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627–647.
37. Kalfon Hakhmigari, M. & Diamant, I. (2025). Occupational burnout during war: The role of stress, disruptions in routine, sleep, work-family conflict, and organizational support as a moderator. *PLOS ONE*, 20(3), e0256894.
38. Kaushal, N. Kaushik, N. & Sivathanu, B. (2021). Workplace ostracism in various organizations: A systematic review and bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 71(1), 1-36.
39. Kavindi, I. A. D. & Kularathne, H. M. R. D. (2024). Effect of organizational cynicism on job performance: Evidence from the rubber manufacturing industry in Sri Lanka. *Journal of Management Matters*, 11(1), 82-101.
40. Ketabi, A. & Aghadavood, S. R. (2014). A survey on three dimensions of job burnout among employees at District 2-Gas Transmission Operations Iran. *International Journal of Occupational Health & Safety*, 22(4), 189-205.
41. Kim, H. J. & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25.
42. Kim, H. J. Shin, K. H. & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative study of hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 375–387.
43. Kim, H. & Jang, E. (2023). Workplace ostracism effects on employees' negative health outcomes: Focusing on the mediating role of envy. *Behavioral Sciences*, 13(8), 669.
44. Lee, J. Kim, H. Park, S. & Choi, Y. (2025). Job stress, burnout, and work ability in tire manufacturing: The role of age and experience. *Safety*, 11(1), 8.
45. Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout and engagement: Contributions to turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 647–666.
46. Lestari, U. D. Haq, M. A. Syah, T. Y. R. Rojuaniah, & Supriatna, E. (2024). Bagaimana workplace ostracism mempengaruhi turnover intention yang dimediasi oleh job performance dan organizational virtuousness serta authentic leadership sebagai moderasi. *Religion, Education, and Social Laa Roiba Journal (RESLAJ)*, 8(2), 55-79.
47. Liu, Y. & Xia, Y. (2016). Workplace ostracism: A review and directions for future research. *Frontiers in Psychology*, 7, 753.
48. Lubbadah, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15.
49. Lubega, M. (2025). Emotional intelligence in the workplace: Enhancing team dynamics. *Journal of Business and Psychology*, 40(1), 33-48.
50. Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
51. Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
52. Maslach, C. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

53. Mattar, D. M. Haddad, J. J. & Haddad, C. J. (2022). Workplace ostracism and service performance: The mediating role of job tension, organizational identification, and work engagement. *Journal of General Management*, 48(1), 23–35.
54. Mattar, D. M. Haddad, J. J. & Haddad, C. J. (2022). Workplace ostracism and service performance: The mediating role of job tension, organizational identification, and work engagement. *Journal of General Management*, 48(1), 1–15.
55. Monica, H. & Hayati, N. R. (2025). The effect of toxic workplace environment and job burnout on turnover intention. *Journal of Accounting and Finance Management*, 12(2), 45–58.
56. Monica, H. & Hayati, N. R. (2025). The effect of toxic workplace environment and job burnout on turnover intention. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(2), 45–60.
57. Moreno, R. L. Guzman, N. V. Pérez, M. L. V. & Ogallar, A. (2025). The exhaustion triangle: How psychosocial risks, engagement, and burnout impact workplace well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 30(3), 150–162.
58. Moreno, R. L. Guzman, N. V. Pérez, M. L. V. & Ogallar, A. (2025). The exhaustion triangle: How psychosocial risks, engagement, and burnout impact workplace well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 30(1), 75–90.
59. Naus, F. Van Iterson, A. & Roe, R. A. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683–718.
60. Naus, F. Van Iterson, A. & Roe, R. A. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683–718.
61. Rodrigue, S. & Cox, S. (2023). Should I stay or should I go: How pay secrecy influences turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123–137.
62. Rodrigue, S. & Cox, S. (2023). Should I stay or should I go: How pay secrecy influences turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 345–360.
63. 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.
64. 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.
65. Shahbaz, S. & Shahid, R. (2025). Positioning mindfulness as psychological capital: A study on workplace ostracism and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 112–130.
66. Shahbaz, S. & Shahid, R. (2025). Positioning mindfulness as psychological capital: A study on workplace ostracism and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 112–130.
67. Sharma, N. & Dhar, R. L. (2023). Workplace ostracism: A process model for coping and resilience. *Journal of Business and Psychology*, 38(2), 345–362.
68. Sharma, N. & Dhar, R. L. (2023). Workplace ostracism: A process model for coping and resilience. *Journal of Business and Psychology*, 38(2), 345–362.
69. Sheel, R. C. & Vohra, N. (2016). Relationship between perceptions of corporate social responsibility and organizational cynicism: The role of employee volunteering. *International Journal of Human Resource Management*, 27(13), 1373–1392.
70. Sheel, R. C. & Vohra, N. (2016). Relationship between perceptions of corporate social responsibility and organizational cynicism: The role of employee volunteering. *International Journal of Human Resource Management*, 27(13), 1373–1392.

71. Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review of major research foci and challenges. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 245–265). Wiley.
72. Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review of major research foci and challenges. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed. pp. 245–265). Chichester: Wiley.
73. Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2002). Burnout and turnover: A review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 16(3), 197–219.
74. Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2002). Burnout and turnover: A review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 16(3), 197–219.
75. Tarmeo-Bernuy, L. E. Cosme-Silva, O. & Rincón-Calvo, S. Y. (2025). Satisfaction and organizational commitment in job performance: A systematic review. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(1), 15–25.
76. Tarmeo-Bernuy, L. E. Cosme-Silva, O. & Rincón-Calvo, S. Y. (2025). Satisfaction and organizational commitment in job performance: A systematic review. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 6(1), 50–65.
77. Wilkerson, J. M. (2002). Organizational cynicism and workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 515–533.
78. Wilkerson, J. M. (2002). Organizational cynicism and workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 515–533.
79. Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. New York: Guilford Press.
80. Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425–452.
81. Wright, T. A. & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work satisfaction and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 17–31.
82. Wu, L. Z. Yim, F. H. K. Kwan, H. K. & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178–199.
83. Yılmaz, G. Ertürk, A. & Demir, M. (2024). Examining the relationship between teachers' organizational cynicism and job satisfaction: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Educational Research*, 115, 101–115.
84. Zhong, J. Y. (2025). Impact of workplace ostracism on knowledge hoarding. *Open Science Framework*
85. Zhou, J. Soo, H. S. & Aziz, A. (2024). From research to insights: A review of literature on personal values, work-life balance, and job fit in understanding turnover intentions. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), 85–102.

Examining the Relationship Between Workplace Ostracism and Job Burnout with the Mediating Role of Organizational Cynicism

(Case of: Khorasan Razavi Science and Technology Park)

Vahid Mirzaei¹, Neda Bazarafshan Moghaddam²

Abstract

The present study aimed to investigate the relationship between workplace ostracism and job burnout with the mediating role of organizational cynicism. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in nature, classified as correlational. The statistical population of the study included all employees of the Khorasan Razavi Science and Technology Park, totaling 70 individuals, and the census method was used to determine the sample size. To collect research data, the organizational cynicism questionnaire by Dean et al. (1998), the workplace ostracism scale by Ferris et al. (2008), and the job burnout inventory by Maslach and Jackson (1981) were utilized. For assessing validity, content validity and confirmatory factor analysis were employed, and for reliability assessment, Cronbach's alpha coefficient was used. The Cronbach's alpha values for workplace ostracism, organizational cynicism, and job burnout were calculated to be 0.80, 0.84, and 0.82, respectively. Data analysis was conducted using structural equation modeling with the partial least squares approach and the Amos software. The results indicated a positive and significant impact of workplace ostracism on job burnout with a path coefficient of 0.05, a positive and direct effect of organizational cynicism on job burnout with a path coefficient of 0.82, and a positive and significant effect of organizational cynicism on workplace ostracism with a path coefficient of 0.88. Given the confirmation of these relationships, it can be concluded that organizational cynicism mediates the relationship between workplace ostracism and job burnout with an indirect path coefficient of 0.046.

Keywords: Workplace ostracism, job burnout, organizational cynicism, Khorasan Razavi Science and Technology Park.

¹ Assistant Professor, Department of Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

² Ph.D. student, Department of Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.