

عوامل درون و برون‌سازمانی تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی: مطالعه‌ای در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۶

سیده لایا مرتضوی*

ابوالحسن فقیهی**

اکبر عالم تبریز***

چکیده

یکی از مفاهیم سازمانی که اخیراً مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته، پدیده بدبینی یا بدگمانی است. هدف این تحقیق، شناسایی عوامل درون و برون‌سازمانی مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن می‌باشد. الگوی مفهومی پژوهش از مرور گسترده ادبیات شکل گرفت که در آن عوامل تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن استخراج و پس‌از آن سطح بدبینی و تأثیر پیامدهای این پدیده مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق را اعضای هیأت علمی سه دانشگاه دولتی و خصوصی استان گیلان تشکیل دادند. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌های حضوری با ۱۷۹ نمونه آماری جمع‌آوری و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری واریانس محور تحلیل شد. بر اساس نتایج حاصل از بین عوامل شناسایی شده در تحقیق؛ عدالت سازمانی، بدبینی اجتماعی و نقض قرارداد روان‌شناختی دارای بیشترین تأثیر بر بدبینی سازمانی و ایجاد بدبینی نسبت به تغییر از مهم‌ترین پیامدهای بدبینی سازمانی می‌باشد.

مفاهیم کلیدی:

بدبینی سازمانی، بدبینی اجتماعی، مدل‌سازی ساختاری واریانس محور، اعضای هیأت علمی دانشگاه.

* دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی تهران. mortazavi.laya@gmail.com

** استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی تهران. a.faghihi@srbiau.ac.ir

*** استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

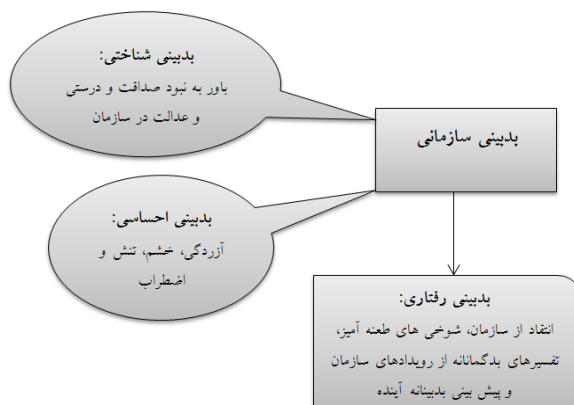
مقدمه

پدیده بدبینی یا بدگمانی سازمانی در بسیاری از جوامع، به یکی از چالش‌های عمده رهبری سازمانی تبدیل شده است (وارد، ۲۰۱۴). از این رو، لازم است سازمان‌ها و مدیران، مطالعه راه‌های رویارویی با این واقعیت جدید، و پیشگیری از پیامدهای منفی آن در محیط کار را در اولویت قرار دهند (وست^۱، ۲۰۰۴؛ نائوس و همکاران، ۲۰۰۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ وارد، ۲۰۱۴). بدبینی سازمانی یک نگرش منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که به ادراک فضای نامطلوب سازمانی منجر می‌شود. این پدیده با باورهای منفی، احساسات و رفتارهای مرتبط با آن شناخته شده و در قالب بدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. کارکنان بدبین می‌توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به هدف‌های خود شوند. (دین^۲ و همکاران، ۱۹۹۸؛ جانسون و اولری-کلی، ۲۰۰۳، جیمز، ۲۰۰۵؛ چیاورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ لینی و همکاران، ۲۰۱۵)؛ بسیاری از محققان با اشاره به شیوع این پدیده، آن را نگرش مهمی می‌دانند که نیاز به بررسی و مطالعه بیشتری دارد. (هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ نافی، ۲۰۱۳). به عقیده پژوهشگرها، انجام تحقیقات بیشتر روی علت و اثرات بدبینی در سازمان می‌تواند برای کارکنان و سازمان مفید باشد (ایتون، ۲۰۰۰). در این پژوهش ابتدا با مطالعه مبانی نظری، پیش‌بینی‌کننده‌های مؤثر بر شکل‌گیری بدبینی سازمانی و پیامدهای آن شناسایی شده و سپس الگوی روابط علی آن احصا خواهد شد. هدف تحقیق، پاسخ به این سؤال است که: «عوامل درون و برون‌سازمانی موجب بدبینی سازمانی کدامند و پیامدهای آن در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها چیست؟»

پیشینه پژوهش

بدبینی یک معضل صدساله در سازمان‌هاست و ریشه آن به قرن چهارم قبل از میلاد در یونان برمی‌گردد. با وجود اینکه پژوهشگرها در این موضوع که بدبینی سازمانی یک مشکل رایج در سازمان‌های امروزی به شمار می‌رود، به اجماع رسیده‌اند، توافق اندکی در تعریف آن دارند (ایتون، ۲۰۰۰). محققان مختلف بدبینی را به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی، موقعیتی، احساس، باور، اعتقاد و یا یک نگرش تعریف کرده‌اند. این مفهوم‌سازی‌های مختلف و متنوع مانع از شکل‌گیری یک تعریف جهانی از بدبینی شده است (کول و همکاران، ۲۰۰۶؛ جیمز، ۲۰۰۵). برای نمونه تعدادی از محققان به نقل از اندرسون (۱۹۹۶) بدبینی سازمانی را به‌عنوان یک نگرش کلی

و خاص تعریف می‌کنند که از احساس بی‌عدالتی، سرخوردگی و ناامیدی، احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به یک فرد، گروه، ایدئولوژی، جامعه، سازمان یا نهادهای اجتماعی شکل می‌گیرد. محققان بسیاری نیز به نقل از دین و همکارانش (۱۹۹۸) بدبینی سازمانی را به‌عنوان نگرشی منفی نسبت به سازمان و متشکل از سه جزء و بعد اصلی مفهوم‌سازی می‌کنند که بر اساس نظریه‌های «انتظار، اسناد، تبادل اجتماعی، حوادث عاطفی و انگیزه‌های اجتماعی» شکل گرفته و می‌تواند بر اساس شکل ۱ به‌عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف شود.



شکل (۱): ابعاد بدبینی سازمانی (کالاگان، ۲۰۱۰؛ لورینکوا، ۲۰۱۴؛ روبین، ۲۰۰۹، جیمز، ۲۰۰۵؛ چوی، ۲۰۱۱؛ نائوس و همکاران، ۲۰۰۷؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ نزیب و همکاران، ۲۰۱۶؛ بلینی و همکاران، ۲۰۱۵؛ سینار و همکاران، ۲۰۱۴؛ بیلدیز و همکاران، ۲۰۱۴).

با مرور تعاریف مختلف از بدبینی سازمانی می‌توان نتیجه گرفت بدبینی سازمانی یک نگرش ادراکی منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که در نتیجه‌ی ادراک فضای نامطلوب سازمانی شکل می‌گیرد. این پدیده با باورهای منفی، احساسات و رفتارهای مرتبط با آن شناخته می‌شود و در قالب بدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. کارکنان بدبین می‌توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به اهداف خود شوند.

پیش‌زمینه‌های بدبینی سازمانی

یکی از پیش‌زمینه‌های بدبینی سازمانی، سنجش ارتباط این پدیده با بدبینی اجتماعی به‌عنوان یک متغیر برون‌سازمانی است. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد اندرسون ویژگی‌های محیط شغلی

را به‌عنوان یکی از ابعاد مهم مؤثر بر بروز بدبینی سازمانی می‌داند. (اندرسون، ۱۹۹۶). با این حال مرور پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد تعداد بسیار اندکی از مطالعات به بررسی رابطه میان بدبینی اجتماعی و بدبینی سازمانی پرداخته‌اند. یکی از مطالعات معدود در این خصوص که می‌توان به آن اشاره کرد مطالعه لی و همکارانش است که بدبینی اجتماعی را به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه با تعارض سازمانی و آثار مخرب آن بررسی کرده‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که بدبینی اجتماعی ارتباط منفی با رضایت شغلی و رضایت از زندگی و رابطه مثبت با قصد ترک سازمان دارد. همچنین بدبینی اجتماعی قادر به تضعیف شدت رابطه بین تعارض بین افراد و رضایت شغلی، رضایت از زندگی و قصد ترک سازمان است. در واقع کارکنانی که بدبینی اجتماعی بالایی دارند با شدت کمتری نسبت به تعارض عکس‌العمل نشان می‌دهند. از این منظر بدبینی اجتماعی مانند شمشیر دو لبه عمل می‌کند و به نظر می‌رسد قادر است افراد را از نظر روانی برای شرایط دشوار آماده کند و از شدت عکس‌العمل‌های منفی آن‌ها مانند استرس، اضطراب، ترس و یا خشم بکاهد. البته این نتیجه به این معنی نیست که برای مدیریت تعارض و کنترل آثار مخرب آن بر رضایت شغلی، رضایت از زندگی و قصد ترک سازمان از وجود بدبینی اجتماعی حمایت کنیم، اما عاملی که در بستر بدبینی اجتماعی وجود دارد و باعث نقش کاهنده آن در آثار مخرب تعارض شده، یعنی «وجود انتظار تعارض و درگیری بین افراد» که از نظر روانی افراد را برای تعارض آماده می‌سازد می‌تواند برای طراحی استراتژی‌های مؤثر در مدیریت تعارض مفید باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۰). یکی از مهم‌ترین مطالعات انجام شده در مورد بدبینی اجتماعی، توسط ماروین زونیس (۱۹۷۱) صورت گرفته که به دوره قبل از انقلاب اسلامی ایران برمی‌گردد. زونیس در کتاب «نخبگان سیاسی ایران»^۳ به بررسی گرایش نخبگان ایران در دو دهه آخر حکومت محمدرضا شاه می‌پردازد. جامعه آماری مورد مطالعه او ۱۶۷ نفر از نخبگان سیاسی ایران بود که به پرسشنامه‌های فارسی او که از طریق مصاحبه‌های حضوری نویسنده انجام شد پاسخ دادند. زونیس در این کتاب بدبینی و بی‌اعتمادی نخبگان به یکدیگر، تحمل نکردن نظرات مخالف و دشمن شمردن مخالفان را از جمله ویژگی‌های نخبگان ایرانی در عصر پهلوی شناسایی کرد و در تحلیلی درست پیش‌بینی کرد این ویژگی‌ها موانعی بر سر راه همگرایی، کار جمعی و اجماع نظر نخبگان به وجود خواهد آورد که روند توسعه را با موانع جدی روبرو می‌کند. او بدبینی را نتیجه شکنده بودن ساختار سیاسی و اجتماعی ایران و آن را مربوط به حافظه تاریخی ایرانیان می‌داند. (زونیس، ۱۳۸۷؛ زونیس، ۱۳۷۰). در این مطالعه بدبینی اجتماعی را به‌عنوان یکی از عوامل برون‌سازمانی مؤثر در ایجاد بدبینی سازمانی مورد آزمون قرار خواهیم داد:

فرضیه اول: بدبینی اجتماعی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

در مورد ماهیت بدبینی به‌عنوان یک نگرش موقعیتی یا شخصیتی در بین محققان اختلاف نظر وجود دارد. اکثر آنان معتقدند بدبینی سازمانی نگرشی است که توسط تجربیات در محل کار شکل می‌گیرد و یک واکنش آموخته شده می‌باشد؛ بنابراین امری ذاتی و فطری نیست و کارکنان بدبین لزوماً افراد منفی‌گرا نیستند. (گلدنر و همکاران، ۱۹۹۷؛ اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ زارع و همکاران، ۱۳۹۲؛ هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴؛ لورینکوا و جانسن پری، ۲۰۱۴؛ چوی، ۲۰۱۱؛ برون و کرگان، ۲۰۰۸؛ برون و همکاران، ۲۰۱۵؛ رویین و همکاران، ۲۰۰۹؛ جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳؛ اسکات و زوینگ، ۲۰۰۸)؛ اما از نگاه تعدادی از محققان، بدبینی یک ویژگی شخصیتی است که ذاتی و مستقل از شرایط و موقعیت است. (آبراهام، ۲۰۰۰؛ هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴؛ کانتر و میرویس، ۱۹۸۹) با این نگاه فرض می‌شود که تغییر درجه بدبینی افراد بسیار مشکل است و علاوه بر حوزه‌های شخصی و اجتماعی، جنبه‌های سازمانی و شغلی از زندگی افراد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین ممکن است بدبینی شخصیتی به‌طور مثبت با بدبینی سازمانی در ارتباط باشد. (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹؛ چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳). با این تفاسیر و با عنایت به مطالعات مختلف از جمله مطالعه زونیس که بدبینی را به‌عنوان جزء شخصیتی که ریشه در فرهنگ ایرانیان دارد برشمرده است (زونیس، ۱۳۷۰)، این مطالعه نیز بر نقش بدبینی شخصیتی به‌عنوان یک عامل برون‌سازمانی در ایجاد بدبینی سازمانی تمرکز می‌کند:

فرضیه دوم: بدبینی شخصیتی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

در بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر بدبینی سازمانی، بسیاری از محققان نقض قرارداد روان‌شناختی و تجربه انتظارات برآورده نشده و احساس ناامیدی که بر اثر آن به وجود می‌آید را از عوامل اصلی در ایجاد و توسعه بدبینی شناسایی کرده‌اند. (اندرسون، ۱۹۹۶؛ کانتر و میرویس، ۱۹۹۸؛ جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳؛ بونتینگ، ۲۰۰۴؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ کارتریگ و همکاران، ۲۰۰۶؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ چوی، ۲۰۱۱؛ تیتز و نادین، ۲۰۱۱؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴). اندرسون در مطالعه‌ای که یکی از جامع‌ترین مفهوم‌سازی‌ها در مورد بدبینی در سازمان‌ها به شمار می‌رود مدلی ارائه کرده است که از نقض قرارداد روانی به‌عنوان چارچوب

مطالعه بدبینی کارکنان استفاده کرده است. (اندرسون، ۱۹۹۶). مدل و نتایج تجربی ارائه شده توسط جانسون و اولری-کلی در سال ۲۰۰۳ نیز نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی به‌عنوان یک میانجی در رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و پیامدهای شغلی عاطفی عمل می‌کند. از سوی دیگر مشخص شده است که نقض قرارداد روان‌شناختی اثر مستقیم و غیرمستقیم بر نتایج عاطفی کار و همچنین اثر مستقیم بر رفتارهای مرتبط با کار دارد (جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳)؛ بنابراین می‌توان گفت:

فرضیه سوم: نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

عده‌ای از محققان در مطالعات خود عدالت سازمانی را نیز به‌عنوان عامل مهم در ایجاد و کنترل بدبینی یافته‌اند. به‌عنوان مثال بتمن و همکارانش (1992) وجود رابطه بین عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی را در مطالعات خود تأیید کرده‌اند. پژوهش‌های دیگری هم اختلاف زیاد بین حقوق و مزایای مدیران اجرایی و کارکنان که از مؤلفه‌های عدالت توزیعی می‌باشد را به‌عنوان ایجاد کننده بدبینی سازمانی شناسایی کردند. (اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کانتر و میرویس، ۱۹۸۹). برنرت و همکارانش، رابطه بین انواع عدالت (رویه‌ای، توزیعی و تعاملی) و تعهد نسبت به تغییر سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها در مطالعه خود، وجود رابطه مثبت بین سه شکل از عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی را تأیید کرده‌اند (برنرت^۶ و همکاران، ۲۰۰۷). سیمها^۷ و همکارانش نیز در مطالعه‌ای، به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی ادراک شده در سازمان موجب کاهش بدبینی سازمانی می‌شود. (سیمها، ۲۰۱۴). از این رو، در پژوهش حاضر، عدالت سازمانی را به‌عنوان یکی از عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر بدبینی سازمانی مورد مطالعه قرار خواهیم داد.

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

حمایت سازمانی نیز می‌تواند از عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر بدبینی باشد. محققان نشان داده‌اند که حمایت سازمانی کم، به احتمال زیاد منجر به شکل‌گیری بدبینی سازمانی خواهد شد. بر این اساس ارتباط منفی بین میزان حمایت سازمانی و بدبینی سازمانی وجود دارد (تردوی^۸ و همکاران، ۲۰۰۴؛ بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۸؛ چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳). بیرن و هوچوارتر^۹ در سال ۲۰۰۸ در مطالعه‌ای نشان دادند که رابطه بین میزان حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی تحت

تأثیر سطوح بدبینی سازمانی غیرخطی خواهد بود. البته باوجوداینکه در پیشینه مطالعات انجام شده جهت رابطه بین بدبینی و میزان حمایت سازمانی ادراک شده معکوس گزارش شده، اما در بخشی از این تحقیق جهت این رابطه مثبت بوده و افراد به‌طور هم‌زمان سطح بالایی از بدبینی سازمانی و حمایت ادراک شده داشتند. بر این اساس، انتظار می‌رود که سطح حمایت سازمانی بالا برای افراد بدبین، ساختگی و تصنعی و غیرواقعی و نه در جهت ترویج یک رابطه و مرادده و تبادل اجتماعی قابل قبول باشد. (بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۷). بارتون و امبروسنی^{۱۰} (۲۰۱۳) نیز در مطالعه‌ای رابطه بین حمایت مدیریت ارشد از مدیران میانی و میزان تعهد به تغییر را با اثر تعدیل‌کنندگی بدبینی بررسی کردند. آن‌ها نشان دادند که بدبینی رابطه مثبت بین حمایت مدیریت ارشد و تعهد به تغییر را تا حدودی تعدیل کرده و در صورت وجود بدبینی، مدیران سازمان، افراد مسئول ایجاد تغییر را به بی‌انگیزگی یا عدم شایستگی متهم می‌کنند و حمایت‌های مدیر ارشد آثار قبلی را نخواهد داشت؛ بنابراین با در نظر گرفتن حمایت سازمانی به‌عنوان یک عامل مؤثر بر ایجاد بدبینی سازمانی می‌توان گفت:

فرضیه پنجم: حمایت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

مرور پیشینه تحقیقات مختلف نشان می‌دهد امنیت شغلی نیز می‌تواند عامل دیگری در بروز و کنترل بدبینی باشد. محققان مختلفی به رابطه بین شیوع اخراج سازمانی و کوچک‌سازی مستمر و بدبینی سازمانی اشاره کرده‌اند. (بتمن و همکاران، ۱۹۹۲؛ اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کاتر و میرویس، ۱۹۸۹؛ بونتینگ، ۲۰۰۴؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵). براندس و همکارانش در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که اخراج‌های گسترده، سطح بی‌سابقه از بدبینی و بی‌اعتمادی و ناامیدی را در سازمان‌ها ترویج داده است. (براندس و همکاران، ۲۰۰۸)؛ بنابراین می‌توان گفت:

فرضیه ششم: امنیت شغلی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

به عقیده محققان ادراک سیاست سازمانی نیز به احتمال زیاد منجر به شکل‌گیری بدبینی سازمانی خواهد شد. بر این اساس ارتباط مثبت بین میزان ادراک سیاست در سازمان و بدبینی سازمانی وجود دارد (فریز و همکاران، ۲۰۰۲؛ نائوس، ۲۰۰۷؛ جیمز، ۲۰۰۵). هوچوارتر و همکاران، رابطه تعاملی بین ادراک از سیاست سازمانی و بدبینی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی^{۱۱} را با رضایت شغلی و رفتار شهروندی مطالعه کردند. پژوهش آنان بر اساس نظریه مینتزربرگ که سازمان را

عرصه سیاسی می‌داند شکل گرفت و چارچوب نظری آن نگرش سیاسی نسبت به سازمان بود. این مطالعه نشان داد که بدینی متغیر تعدیل‌کننده رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی و رضایت شغلی و رفتار شهروندی بود. به‌طور خاص، برای کسانی که سطح بالاتر از بدینی داشتند، ادراک و برداشت از سیاست سازمانی با میزان رضایت شغلی کمتر و مشارکت کمتر در بروز رفتار شهروندی همراه بود. (هوچوارتر^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۴)؛ بنابراین می‌توان گفت:

فرضیه هفتم: ادراک از سیاست در سازمان بر بدینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

پیامدهای بدینی سازمانی

ازجمله پیامدهای بدینی سازمانی کاهش تمایل به بروز رفتارهای شهروندی در سازمان است. چون افراد بدبین نسبت به سازمان دیدگاه‌ها و عواطف منفی دارند، احتمال کمی وجود دارد که روابط تبدالی با کیفیتی با سازمان داشته باشند و کمتر رفتارهای فراتر از نقش را انجام می‌دهند. (جیمز، ۲۰۰۵؛ راس^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۳)؛ بنابراین می‌توان کاهش یا افزایش بروز رفتارهای فراتر از نقش را یکی از پیامدهای مهم بدینی سازمانی در نظر گرفت (اندرسون، ۱۹۹۷؛ دین، ۱۹۹۸؛ آبراهام، ۲۰۰۰؛ ستون و موسشولدر^{۱۴}، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۶؛ بشیر، ۲۰۱۱). بر این اساس می‌توان گفت:

فرضیه هشتم: بدینی سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی در سازمان تأثیر معنادار دارد.

ایجاد بدینی نسبت به تغییر سازمانی نیز می‌تواند به‌عنوان یکی از پیامدهای مهم وجود بدینی در سازمان شناخته شود. سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای نیاز به بهبود توانایی خود در جهت افزایش حمایت یا پذیرش کارکنان نسبت به طرح تغییر دارند. مطالعات مختلف متغیرهای زیادی را در جهت بهبود شرایط تغییر شناسایی کرده‌اند که عمده‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: آمادگی برای تغییر، تعهد به تغییر، گشودگی نسبت به تغییر و بدینی نسبت به تغییر سازمانی. (گلدنر و همکاران، ۱۹۷۰؛ چوی، ۲۰۱۱). بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند یکی از دلایلی که عموماً به عدم موفقیت در ایجاد تغییر بیان می‌شود، مقاومت در برابر تغییر است. بدینی به تغییر منشأ بالقوه برای مقاومت محسوب می‌شود و نشان دهنده جنبه شناختی مقاومت در برابر تغییر است. (استانلی و همکاران، ۲۰۰۵) و از این جهت بدینی، مسأله‌ای قابل توجه و چالش‌برانگیز برای سازمان‌ها در اجرای تغییرات محسوب می‌شود.

فرضیه نهم: بدبینی سازمانی بر ایجاد بدبینی نسبت به تغییر تأثیر معنادار دارد.

محققان کاهش رضایت شغلی را نیز به‌عنوان یکی از پیامدهای بدبینی سازمانی شناسایی کرده‌اند. (گلدنر، ۱۹۷۰؛ وانوس و همکاران، ۲۰۰۰؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ چوی، ۲۰۱۱). با اینکه بدبینی و عدم رضایت شغلی هر دو مفاهیم مشترکی چون ناکامی و ناامیدی را دربر می‌گیرند، اما بدبینی شامل عناصر دیگری از جمله ناامیدی، سرخوردگی، تحقیر، و بی‌اعتمادی است. در واقع نه‌تنها بدبینی از نظر قلمرو، نسبت به رضایت شغلی گسترده‌تر و وسیع‌تر است بلکه پدیده بدبینی نگرشی آینده‌نگر دارد، درحالی‌که رضایت شغلی گذشته‌نگر بوده و به رفتار فرد تمرکز دارد (دین و همکاران، ۱۹۹۸؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ بشیر، ۲۰۱۱)؛ بنابراین:

فرضیه دهم: بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد.

از دیگر پیامدهای بدبینی سازمانی که در مطالعات شناسایی شده، کاهش تعهد سازمانی است. محققان تعهد سازمانی را در یک طرف طیف و بدبینی سازمانی را در طرف دیگر طیف قرار داده‌اند. در واقع از نظر آن‌ها این دو نگرش کاملاً مخالف یکدیگر هستند و کارکنان بدبین به سازمان تعهد سازمانی ندارند. با همین استدلال محققان دریافتند که این دو مفهوم به‌طور منفی با هم در ارتباط بوده و افراد بدبین انگیزه کمتری برای تلاش بیشتر و تعهد به سازمان دارند (کانتر میرویس، ۱۹۸۹؛ دین و همکاران، ۱۹۹۸؛ روبین و همکاران، ۲۰۰۹؛ کالاکان و همکاران، ۲۰۱۰؛ بشیر، ۲۰۱۱).

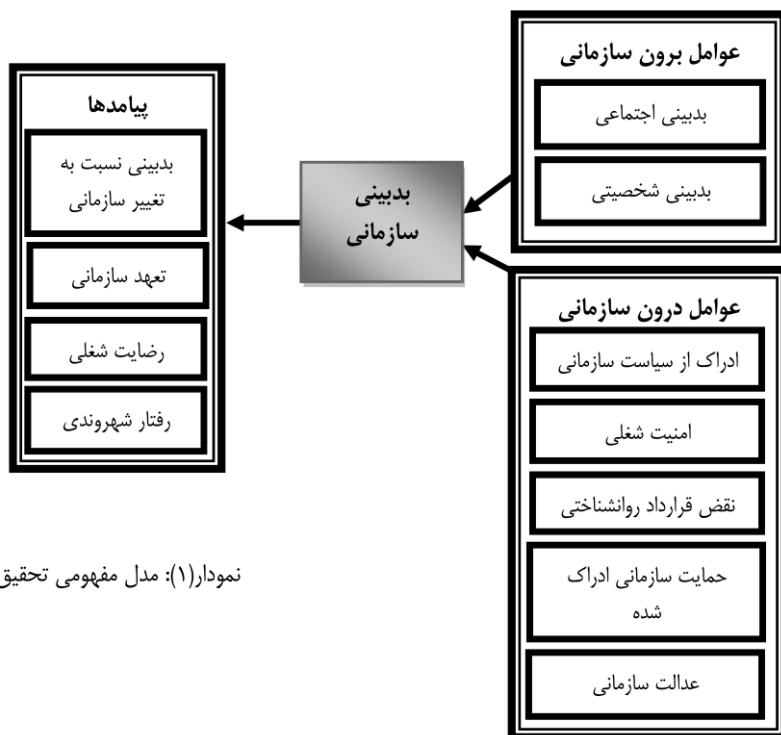
فرضیه یازدهم: بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.

با توجه به موارد فوق مدل مفهومی تحقیق به شکل نمودار زیر است:

در جدول (۱) خلاصه دیدگاه محققان راجع به عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن آورده شده است.

جدول (۱): دیدگاه‌های همگرا در خصوص عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن

عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی	دیدگاه‌های همگرا
بدبینی اجتماعی	بدبینی اجتماعی و کاهش رضایت شغلی (لی و همکاران، ۲۰۱۱)
بدبینی شخصیتی	تأثیر ویژگی‌های محیط شغلی در ایجاد بدبینی سازمانی (اندرسون، ۱۹۹۶) (کانترو و میرویس، ۱۹۸۹؛ آبراهام، ۲۰۰۰، هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴؛ پیتز، ۲۰۰۴)
نقض قرارداد روانشناختی	(اندرسون، ۱۹۹۶؛ کانترو و میرویس، ۱۹۹۸؛ جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳؛ بونتینگ، ۲۰۰۴؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ کارتریگ و همکاران، ۲۰۰۶؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ چوی، ۲۰۱۱؛ تیتز و نادین، ۲۰۱۱؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴)
عدالت سازمانی	عدالت مراوده‌ای و رویه‌ای و بدبینی سازمانی (برنرت و همکاران، ۲۰۰۷) عدالت توزیعی و بدبینی سازمانی (اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کانترو و میرویس، ۱۹۸۹؛ برنرت و همکاران، ۲۰۰۷) عدالت و بدبینی (ریچرز و همکاران، ۱۹۹۷)
حمایت سازمانی	بدبینی سازمانی و مسخ شخصیت با نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی (سیمها و همکاران، ۲۰۱۴)
امنیت شغلی	(تردوی و همکاران، ۲۰۰۴؛ بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۸؛ چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ بارتون و امبرسونی، ۲۰۱۳)
ادراک سیاست در سازمان	(بتمن و همکاران، ۱۹۹۲؛ اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کانترو و میرویس، ۱۹۸۹؛ بونتینگ، ۲۰۰۴؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ براندس و همکاران، ۲۰۰۸) (گلدنر و همکاران، ۱۹۹۷؛ فریز و همکاران، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ نانوس، ۲۰۰۷؛ هدکینسون و فرد، ۲۰۰۸؛ استرجیوپولو، ۲۰۱۴) (هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴)
پیامدهای بدبینی سازمانی	دیدگاه‌های همگرا
کاهش بروز رفتارهای شهروندی	(اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ دین و همکاران، ۱۹۹۸؛ آبراهام، ۲۰۰۰؛ ستون و موسشولدر، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۶؛ بشیر، ۲۰۱۱).
بدبینی نسبت به تغییر	(گلدنر و همکاران، ۱۹۷۰؛ وانوس و همکاران، ۲۰۰۰؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ چوی، ۲۰۱۱)
کاهش رضایت شغلی	(بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۷؛ لئونگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ لورینکوا و جانسن پری، ۲۰۱۴؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴)
کاهش تعهد سازمانی	(بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ چوی، ۲۰۱۱، نافی، ۲۰۱۳؛ لورینکوا و جانسن پری، ۲۰۱۴؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴)



نمودار(۱): مدل مفهومی تحقیق

روش و ابزار پژوهش

روش پژوهش با توجه به هدف آن اکتشافی-تبیینی و از نظر مخاطب بنیادی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی می‌باشد. شکل تبیین در این پژوهش به صورت تبیین علی است. جامعه آماری را ۱۷۹ عضو هیأت علمی سه دانشگاه استان گیلان تشکیل دادند که ۵/۶ درصد استاد تمام، ۱۴ درصد دانشیار، ۴۳/۶ درصد استادیار و ۳۶/۹ درصد مربی بودند. با توجه به ماهیت تحقیق و محتوای سؤالات و وجود امکان محافظه کاری در پاسخ به آن‌ها (به ویژه در خصوص بدبینی اجتماعی و بدبینی سازمانی) جهت دستیابی به اطلاعات دقیق تر و عمیق تر، پرسشنامه‌ها به صورت حضوری توسط محقق در بین اعضای جامعه آماری توزیع شد. اعضای نمونه به صورت غیر احتمالی از بین نمونه‌های در دسترس محقق انتخاب شدند و بخشی دیگر با نمونه‌گیری گلوله برفی شناسایی شدند. برای برآورد حجم نمونه از نرم افزار SPSS Sample Power استفاده گردید. با در نظر گرفتن ۱۳ متغیر پیش‌بین (مستقل) در مدل رگرسیون چندگانه جهت بررسی

ارتباط با متغیر وابسته (عامل) در آلفای ۰/۰۵ و توان ۸۰ درصد و ضریب تعیین مورد انتظار ۱۰ مقدار اندازه نمونه ۱۷۹ نفر به دست آمد. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق برگرفته از پژوهش‌های (لئونگ و همکاران، ۲۰۰۲؛ استانلی و همکاران، ۲۰۰۵؛ دین و همکاران، ۱۹۹۸؛ مورمان، ۱۹۹۱؛ براون و همکاران، ۲۰۱۵؛ کامکار و همکاران، ۱۹۹۷، ۱۹۹۱؛ رایبسون و همکاران، ۱۹۶۷؛ ویلیام و اندرسون، ۱۹۹۱) می‌باشد. به منظور تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا (افتراقی) استفاده شد. برای سنجش روایی صوری و محتوا پرسشنامه در اختیار ۸ نفر از خبرگان منابع انسانی قرار گرفته و پس از لحاظ کردن نظرهای اصلاحی ایشان و استفاده از ادبیات و پیشینه تحقیق، تنظیم، اصلاح و سپس توزیع شد. اعتبار همگرا به کمک نرم‌افزار پی.ال.اس در دو سطح عامل (متغیر پنهان) و معرف (سؤالات) بررسی شد. ۲۴ سؤال به دلیل بار عاملی کم‌تر از ۰/۴ از روایی همگرایی مناسبی برخوردار نبودند و حذف شدند. جهت ارزیابی اعتبار همگرا در سطح متغیر پنهان بعد از حذف سوالاتی که بار عاملی کم داشتند متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را برای متغیرهای تحقیق به دست آوردیم. نتایج تحلیل (AVE) برقرار بودن روایی همگرا برای سازه‌های تحقیق را نشان داد. اعتبار ممیز نیز در دو سطح عامل و معرف بررسی شد. اعتبار ممیز برای تمامی سؤالات برقرار بود و روایی افتراقی سازه‌های مربوط به مدل نیز تأیید شد. به منظور سنجش پایایی شاخص از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش:

میانگین پاسخ نمونه مورد مطالعه به متغیرهای تحقیق به شرح جدول ۴ می‌باشد.

جدول ۴- یافته‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	میانگین پاسخ‌ها	متغیرها	میانگین پاسخ‌ها
بدبینی اجتماعی	۴/۱۱۹۸	نقض قرارداد روان‌شناختی	۴/۰۲۲۳
بدبینی شخصیتی	۴/۰۸۹۴	بدبینی نسبت به تغییر	۳/۹۹۱۶
بدبینی سازمانی	۴/۰۰۵	حمایت سازمانی درک شده	۲/۶۰۸۹
عدالت سازمانی	۲/۰۶۲۲	تعهد سازمانی	۲/۲۶۷۵
ادراک امنیت شغلی	۲/۳۸۷۳	رضایت شغلی	۲/۷۲۴۲
ادراک سیاست سازمانی	۳/۹۲۷۴	رفتار شهروندی سازمانی	۲/۰۱۴۶

نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش توسط مدل‌سازی واریانس محور و نرم‌افزار PLS به شرح جدول

۳ می‌باشد. سه فرضیه تحقیق رد و مابقی تأیید شدند.

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

نتیجه	P-Value	ضرایب (T)	ضرایب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۰/۰۰۰۱	۵/۰۳۴	۰/۱۷۹	بدبینی اجتماعی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۳/۸۶۳	۰/۲۲۴	بدبینی شخصیتی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۵/۳۴۴	۰/۲۵۸	نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۴/۰۹۴	-۰/۲۵۷	عدالت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
رد	۰/۱۶۰	۱/۴۰۶	-۰/۰۵۸	حمایت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
رد	۰/۰۹۳	۱/۶۸۳	۰/۰۷۸	امنیت شغلی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۴	۲/۸۷۸	۰/۲۰۰	ادراک از سیاست در سازمان بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۱۲/۶۷۸	-۰/۶۳۳	بدبینی سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۴۹/۴۰۶	۰/۹۲۷	بدبینی سازمانی بر بدبینی به تغییر سازمانی تأثیر معنادار دارد.
رد	۰/۵۵۰	۰/۵۹۹	۰/۰۷۵	بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۱	۶/۱۸۰	-۰/۶۲۵	بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بدبینی اجتماعی نزدیک به ۱۸ درصد در ایجاد بدبینی سازمانی مؤثر بود؛ بنابراین ممکن است ریشه‌های این پدیده تا حدی وابسته به برداشت فرد از شرایط اجتماعی و عملکرد نهادها و سازمان‌های مختلف اجتماعی باشد. در مصاحبه‌هایی که با اعضای نمونه آماری انجام شد مشاهده شد بیشتر این افراد سطح بدبینی اجتماعی بسیار بالا داشته و وجود رابطه بین بدبینی اجتماعی و بدبینی سازمانی بسیار پر رنگ بود. تأثیر بدبینی شخصیتی بر بدبینی سازمانی نیز تأیید گردید. این نتایج با دیدگاه‌ها و یافته‌های (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹؛ آبراهام، ۲۰۰۰؛ هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴؛ پیتز، ۲۰۰۴) همخوانی دارد. همچنین سطح بدبینی شخصیتی در بین افراد نیز بالا بود که این یافته با نتیجه مطالعات زونیس که مردمان خاورمیانه را ذاتاً افراد بدبینی دیده بود نیز همخوانی داشت. (زونیس، ۱۳۸۷). از طرفی این نتایج با دیدگاه محققانی که معتقدند بدبینی سازمانی نگرشی است که از تجربه در محل کار شکل می‌گیرد و ذاتی و فطری نیست (گلدنر و همکاران، ۱۹۹۷؛ اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ زارع و همکاران، ۱۳۹۲؛ هوچوارتر و همکاران، ۲۰۰۴؛ لورینکوا و جانسن

پری، ۲۰۱۴؛ چوی^{۱۵}، ۲۰۱۱؛ برون و کرگان^{۱۶}، ۲۰۰۸؛ برون و همکاران، ۲۰۱۵؛ روبین و همکاران، ۲۰۰۹، جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳؛ اسکات و زوینگ^{۱۷}، ۲۰۰۸ مطابقت ندارد.

دلیل این عدم توافق را می‌توان در فرهنگ ایرانیان یافت. زونیس بارها در کتاب خود به داستان‌ها و افسانه‌ها و شعرهای شعرای مختلف مانند خیام اشاره کرده و با مستندات بسیار و مشاهدات نتیجه می‌گیرد بدینی ریشه در ذات و فرهنگ ایرانیان نهفته است و سیاست ایران و جامعه آن تحت تأثیر بدینی مطلق از نوع بدگمانی کلیون یونان قرار دارد. در این پژوهش هم می‌توان تأیید فرضیه تأثیر مثبت و معنادار بدینی شخصیتی بر بدینی سازمانی را در بدینی که در تاریخ و فرهنگ ایران ریشه دوانده است یافت. نتایج حاصل از مطالعه نشان داد نقض قرارداد روان‌شناختی نیز تأثیر مثبت معنادار بر بدینی سازمانی دارد که با پژوهش‌های (اندرسون، ۱۹۹۶؛ کاترومیرویس، ۱۹۹۸؛ جانسون، ۲۰۰۳؛ بونتینگ، ۲۰۰۴؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ کارتریگ و همکاران، ۲۰۰۶؛ کیم، ۲۰۰۹؛ چوی، ۲۰۱۱؛ تیتز و نادین^{۱۸}، ۲۰۱۱؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴) سازگاری دارد. از دیگر یافته‌های پژوهش، تأثیر معنادار عدالت سازمانی بر بدینی سازمانی بود چون در بین عوامل مؤثر بر بدینی سازمانی، ادراک عدالت سازمانی بیشترین اندازه اثر را بر بدینی سازمانی داشت. این یافته با نتایج مطالعات ریچرز^{۱۹} و همکاران، ۱۹۹۷؛ اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کانتر و میرویس، ۱۹۸۹؛ برنرت و همکاران، ۲۰۰۷ هم‌خوانی دارد. زونیس (۱۹۷۱) نیز در مطالعه خود گزارش کرده سطح بی‌عدالتی مشاهده شده از طرف نخبگان ایران بالاتر از مقداری است که توسط پرولتاریای صنعتی فرانسه و ایتالیا مشاهده شده است. به عقیده زونیس این سطح بالای بی‌عدالتی به این مسأله اعتبار می‌بخشد که شاید انتظارات پرولتاریای صنعتی بتواند با بهبود شرایط مادی آن‌ها بسیار ساده‌تر برآورد شود؛ اما انتظارات و آرزوهای نخبگان یک جامعه می‌تواند به ارزش‌های مادی آنان مرتبط نباشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت تأیید این فرضیه با نتیجه مطالعه زونیس نیز هم‌خوانی دارد. از طرفی با بررسی پاسخ‌های نمونه آماری به سؤالات این نتیجه حاصل می‌شود که سطح بی‌عدالتی ادراک شده آنان در بعد رویه‌ای و مرادده‌ای بیشتر از بخش توزیعی است. به‌خصوص در بین افراد با مرتبه علمی دانشیار به بالا این تفاوت بیشتر دیده می‌شود. به نظر می‌رسد می‌توان سطح بالای بی‌عدالتی ادراک شده در بین اعضای هیأت علمی نمونه را به ارزش‌های حرفه‌ای و غیرمادی نسبت داد. در این پژوهش، تأثیر معنادار فرضیه حمایت سازمانی بر بدینی رد شد. این یافته با دیدگاه‌های محققانی مانند (تردوی^{۲۰} و همکاران، ۲۰۰۴؛ بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۸؛ چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ بارتون و امبرسونی، ۲۰۱۳)

مطابقت ندارد ولی با بخشی از پژوهش (بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۷) سازگار است. این نویسندگان در بخشی از تحقیق خود، بین بدبینی سازمانی و حمایت سازمانی رابطه مثبتی یافتند. از نظر آنان، برای افراد بدبین، سطح بالای حمایت سازمانی ساختگی و تصنعی و غیرواقعی و نه در جهت ترویج یک رابطه و تبادل اجتماعی قابل قبول باشد. در تحقیق حاضر نیز می‌توان عدم وجود رابطه بین حمایت سازمانی و بدبینی سازمانی را این‌گونه توجیه کرد که اعضای هیأت علمی بدبین به حمایت سازمانی با دیده شک و سوءظن می‌نگرند. همچنین می‌توان رد این فرضیه را به ماهیت جامعه آماری نسبت داد. با این توضیح که استادان دانشگاه در زمره کارکنان دانشی هستند که در انجام وظایف دانشگاهی خود تا حدود زیادی از استقلال و اختیار لازم برخوردارند. این افراد کمتر خود را متعلق به سازمان می‌دانند و بیش از آن که نیاز به حمایت سازمان داشته باشند به حمایت مشتریان خود (دانشجویان) وابسته‌اند! تأثیر معنادار امنیت شغلی بر بدبینی سازمانی نیز تأیید نشد. این یافته با نتایج مطالعه (بتمن و همکاران، ۱۹۹۲؛ اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ کانتر و میرویس، ۱۹۸۹؛ بونتینگ، ۲۰۰۴؛ بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ براندس و همکاران، ۲۰۰۸) هم‌خوانی ندارد. به نظر می‌رسد علت این تفاوت در ماهیت شغل اعضای هیأت علمی جوامعی باشد که پژوهش در آنجا صورت گرفته باشد. امنیت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران در مقایسه با جوامع غربی تا اندازه‌ای متفاوت است با این توجیه که تثبیت موقعیت و دریافت حکم قطعی دانشگاهیان در جوامع غربی تا حدودی طولانی‌تر است. شاید رد فرضیه تحقیق حاضر و ناسازگاری آن با مطالعات محققان غربی را بتوان این‌گونه توضیح داد. در این مطالعه تأثیر معنادار ادراک سیاست در سازمان بر بدبینی سازمانی نیز تأیید گردید که با دیدگاه محققانی مانند (گلدنر، ۱۹۹۷؛ فریز، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ هدکینسون، ۲۰۰۸ و استرجیوپولو، ۲۰۱۴) هم‌خوانی دارد. در بررسی پیامدها تأثیر منفی معنادار بدبینی سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی در سازمان تأیید شد. این یافته با دیدگاه (اندرسون، ۱۹۹۷؛ دین، ۱۹۹۸؛ آبراهام، ۲۰۰۰؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ جاج، ۲۰۰۶ و بشیر، ۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. پاسخ‌دهندگان به سؤالات رفتار شهروندی میانگین نمره ۲/۰۱۴۶ دادند که نشان از عدم تمایل آن‌ها به بروز رفتارهای فراتر از نقش و داوطلبانه در سازمان است. همچنین بدبینی سازمانی بر ایجاد بدبینی نسبت به تغییر در سازمان تأثیر مثبت و قوی (حدود ۹۳ درصد) و معنادار دارد که نسبت به سایر پیامدهای شناسایی شده، عامل ایجاد بدبینی نسبت به تغییر بیشترین درصد و قوی‌ترین ارتباط مثبت معنادار را با بدبینی سازمانی داشت. این یافته با دیدگاه‌های (گلدنر و همکاران، ۱۹۷۰؛ وانوس و همکاران، ۲۰۰۰؛ بومر و

همکاران، ۲۰۰۵؛ چوی، ۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. با استناد به مرور ادبیات و پیشینه تحقیق می‌توان گفت یکی از بدترین پیامدهای بدبینی که می‌تواند بیشترین آسیب را به سازمان بزند ایجاد بدبینی نسبت به تغییر است که در این تحقیق نیز وجود این پیامد در افراد بدبین با درصد بالا تأیید شد. تأثیر معنادار بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی نیز رد شد. این یافته با دیدگاه محققانی مانند (بیرن و هوچوارتر، ۲۰۰۷؛ لئونگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ لورینکوا و جانسن پری، ۲۰۱۴؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴) که کاهش رضایت شغلی را از پیامدهای بدبینی سازمانی شناسایی کرده بودند مطابقت ندارد. علت رد این فرضیه را می‌توان در ماهیت شغل اعضای هیأت علمی یافت. این افراد تحت هر شرایطی به شغل خود و رسالت آموزش علاقه دارند و بیشتر افراد نمونه آماری تحقیق (مخصوصاً افراد با مرتبه علمی دانشیار به بالا) حس رضایت از شغل خود داشتند. برای اثبات این ادعا می‌توان به مطالعه هودگینز که به روش قوم‌نگاری انجام شده، اشاره کرد. او در بیان خاطراتش به یکی از همکارانش اشاره می‌کند که مبتلا به یک بیماری سخت و لاعلاج شده بود. وی بیان می‌کند: «یک روز عصر که در سالن دانشگاه مشغول قدم زدن بودم، او را با گروهی از دانشجویان ممتاز که برای آن‌ها جلسه‌ای برگزار کرده بود پیدا کردم. از دیدن این صحنه کاملاً شوکه شدم؛ زیرا این مرد دلیلی برای بودن در آنجا را نداشت و تمام دلایل هم دال بر ماندن او در منزل و استراحت کردن بود، اما او در میان دانشجویان بود، چراکه خودش را عضوی از یک جامعه بزرگ‌تر می‌دانست و هنوز در طرح‌های روشنفکرانه شرکت داشت. من به خاطر تعهد کاری‌اش، عشقش به دانشجویان و علاقه‌اش به تدریس شوکه شدم و می‌دانم که این خصوصیات بسیار نادر هستند. رفتار او برایم الهام‌بخش و شایسته تحسین است.» (هودگینز، ۲۰۱۴). تأیید تأثیر معنادار بدبینی سازمانی بر کاهش تعهد سازمانی از دیگر یافته‌های این مطالعه بود. این یافته با دیدگاه‌ها و نظرات محققینی مانند (بومر و همکاران، ۲۰۰۵؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ چوی، ۲۰۱۱؛ نافی، ۲۰۱۳؛ لورینکوا و جانسن پری، ۲۰۱۴؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۴) که کاهش تعهد سازمانی را از پیامدهای بروز بدبینی در سازمان شناسایی کرده بودند مطابقت دارد.

این مطالعه محدودیت‌هایی نیز در بر داشت. پژوهش انجام شده مبتنی بر نظرات اعضای هیأت علمی بود که تعدادی از آنان در لایه‌های سیاسی و مدیریتی فعالیت داشته یا دارند؛ بنابراین به‌طور قطع شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در زمان انجام پژوهش و همچنین گرایشات سیاسی بر نظرات آن‌ها اثرگذار بوده است. زونیس نیز به این موضوع در مطالعه خود اشاره می‌کند: «هر چه موقعیت اجتماعی بالاتر باشد، بدبینی کمتر است و پاسخ‌دهندگان داری

موقعیت اجتماعی بالاتر در رابطه با دیدگاه‌های خود درباره افراد دیگر و انگیزه‌های آن‌ها بدبینی کمتری از خود نشان می‌دهند.» (زونیس، ۱۳۸۷، ص ۴۵۸). همچنین این پژوهش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان گیلان انجام شده و بدیهی است تعمیم‌پذیری آن به سازمان‌های دولتی ایران مستلزم انجام پژوهش‌های جامع‌تر است. از طرفی اعضای هیأت علمی استان گیلان در دانشگاه‌های دولتی و آزاد فعالیت می‌کردند که به نظر می‌رسد تجمع نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد و دولتی از محدودیت‌های این تحقیق باشد؛ زیرا بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد و دولتی به جهت ادراک امنیت شغلی، حقوق و مزایا، امکانات، دانشجویان و تا حدی اختلاف وجود دارد که محقق به دلیل وجود امکان محافظه‌کاری در پاسخ به سؤالات از حیث ماهیت تحقیق، ناچار به جمع‌آوری اطلاعات از نمونه‌های در دسترس بود که به جهت آشنایی با محقق از بهره‌برداری علمی از نتایج پژوهش اطمینان می‌یافتند و به دقت و صداقت به سؤالات پاسخ می‌دادند. با عنایت به مطالب فوق در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که نداشتن روایی بیرونی و عدم امکان تعمیم‌پذیری از محدودیت‌های اصلی تحقیق حاضر به شمار می‌رود.

پی‌نوشت‌ها

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 1. West | 12. Trait Cynicism |
| 2. Dean | Hochwarter |
| 4. Political elites of Iran | 14. Raes |
| 5. Abraham | Settoon & Mossholder |
| 6. Tietze & Nadin | 16. Choi |
| 7. Bernerth | 17. Brown & Cregan |
| 8. Simha | 18. Scott & Zweig |
| 9. Treadway | 19. Tietze & Nadin |
| 10. Hochwarter | 20. Reichers |
| Barton & Ambrosini | 21. Treadway |

منابع

- زارع، حمید، حق‌گویان، زلفا، کریمی اصل، زهرا، (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۱۸۰-۱۵۹
- زونیس، ماروین، (۱۳۷۰)، شکست شاهانه، ترجمه اسماعیل زند و بتول سعیدی تهران، نشر نور.
- زونیس، ماروین، (۱۳۸۷)، روانشناسی نخبگان سیاسی ایران، ترجمه پرویز صالحی و سلیمان امین زاده، تهران، نشر چاپخش.
- نیومن، لارنس، (۱۳۹۱)، روش‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی، ترجمه ابوالحسن فقیهی و عسل

آغاز، تهران، نشر ترمه.

- Abraham,R.(2000),Organizational cynicism:Bases and consequences.*A Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- Andersson,L.M.(1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations Journal* .
- Andersson,L.M;Bateman,T.S.(1997).Cynicism in workplace:Some causes and effects,*Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Barton, L.C.; Ambrosini, V.(2013).“The moderating effect of organizational change cynicism on middle manager strategy commitment”.*The International Journal of Human Resource Management*, 24(4),721-746.
- Bashir,Sajid,(2011), Organizational Cynicism Development and Testing of an Integrated Model,A Study of Public Sector Employees in Pakistan,A research thesis submitted to the Department of Management & Social Sciences,Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad.
- Bellini,Diego;Ramci,Tiziana;Bonaiuto,Marino;(2015);The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement,*Journal of human resource and sustainability studies*,3,pp124-135.
- Bommer,William H;Rich,Gregorya;Rubin,Robert S;(2005). Changing attitudes about change:longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change,*Journal of Organizational Behavior*,J. Organiz. Behav. 26, 733–753
- Bernerth, Jeremy B; Armenakis,Achilles A; Field, Hubert S; Walker,H.Jack.(2007), Justice, Cynicism, and Commitment:A Study of Important Organizational Change Variables ,*The Journal Of Applied Behavioral Science*, Vol. 43 No. 3, pp 303-326
- Brown, M., Kulik, C. T., Cregan, C., & Metz, I. (2015). Understanding the change-cynicism cycle: The role of HR. *Human Resource Management*, 4, 25-30.
- Brown,Michell;Cregan,Christina,(2008),Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Involvement, *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 4, Pp. 667–686
- Byrne, Zinta S; Hochwarter, Wayne A;(2008), Perceived organizational support and performance Relationships across levels of organizational cynicism,*Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 1, pp. 54-72.
- Cartwright,Susan; Holmes,Nicola;(2006). The meaning of Work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism,*Human Resource Management Review*,16,199-208.
- Choi,Myungweon;(2011),Employee attitudes toward organizational change: a literature review, *Human Resource Management*,Vol 50,No 4,pp 479-500
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I-S., Bank, G. C., & Lomeli,L.C. (2013). “Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis”. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 83, Pp. 181-197.
- Cinar,orhan;karcioglu,fati;aslant,imran;(2014);relationship among organizational cynicism, Job insecurity and Turnover intention:A survey study in Erzurum/Turkey;*Procedia Social and behavioral sciences*;150;pp 429-437

- Dean, J. W., Brandes, P.; Dharwardkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Doctoral dissertation, Toronto).
- Hochwater, Wayne A.; James, Matrecia; Johnson, Diane; Ferris, Gerald R.; (2004), The Interactive Effects Of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, vol. 10, No. 4.
- James, Matrecia S. L. (2005), Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Doctoral thesis, *Florida State University Libraries*.
- 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, 627-647.
- Kalagan, Gamze; bigin Aksu, Mualla, (2010). organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University, *Social and Behavioral Sciences*, 2(2010), pp 4820-4825
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion. *San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc*
- Kim, Tae Yeol; Bateman, Thomas S.; Gilbreath, Brad; Andersson, Lynne M.; (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model, *Human Relations*, Volume 62(10), 1435-1458.
- Li, Fuli; Leung, Kwok; (2012), Effects of Evaluation of Societal Conditions & Work-Family Conflict on Social Cynicism and Distress, *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 3, pp. 717-734.
- Li, Fuli; Zhou, Fan; Leung, Kwok; (2010), Expecting the Worst: Moderating Effects of Social Cynicism on the Relationships Between Relationship Conflict and Negative Affective Reactions; *J Bus Psychol*; 26; pp 339-345.
- Lorinkova, Natalia M; Jansen Perry, Sara, (2014). When Is Empowerment Effective? The Role of Leader-Leader Exchange in Empowering Leadership, Cynicism, and Time Theft, *Journal of Management*, Vol. 2 No. 1, pp 1-24.
- Naus, A. J. A. M. (2007), Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization, *doctoral thesis Maastricht University*
- Nazir, Tahira; Norulkamar Bt, Ungku; Ahmad, Ungku; Nawab, Samina; Hussain Shah, Syed Fida; (2016); Mediating Role of Organizational Cynicism in Relationship between Role Stressors and Turnover Intention: Evidence from Healthcare Sector of Pakistan; *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 199-204.
- Stanley, D. J.; Meyer, J. P.; Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change, *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 429-459.
- Nafei, Wageeh A.; Kaifi, Belal A.; (2013), The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt, *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 12.

- Nafei ,Wageeh A.(2013),The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt, *International Business Research*; Vol. 6, No. 7.
- Pelit,Elbeyi;Pelit,Nil;(2014),The Effects of Mobbing on Organizational Cynicism:A Study on Hotels in Turkey, *International Journal of Human Resource Studies*,Vol.4,No1
- Pitre , Leighton J, (2004), Organizational Cynicism at the United States Naval Academy: An Exploratory Study, *Master's Thesis Naval Postgraduate School*, Monterey, California.
- Raes, Anneloes ML; Bruch, Heike; De Jong, Simon B.(2013), How top management team behavioural integration can impact employee work outcomes: Theory development and first empirical tests,*human relations*,66(2),pp167–192
- Rubin,Robert S;Dierdorff,Erich C;Bommer,William H;Baldwin,Timothy T;(2009),Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change,*The Leadership Quarterly*, 20 ,pp 680–688
- Stergiopoulou, E. (2014). Examining a model of antecedents and consequences of perceptions of organizational politics (POPS) (Doctoral dissertation, Durham University).
- Tietze,Susanne;Nadin,Sara,(2011), The psychological contract and the transition from office-based to home-based work, *Human Resorce Management Journal*, Vol 21 No 3, 2011
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., et al. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 15, 493–513.
- Van Wart,Montgomery;(2013),Lessons from Leadership Theory and the Contemporary Challenges of Leaders, *Public Administration Review*,Vol13,Iss4,pp 553-565
- Ward, K. D. (2014). Cultivating public service motivation through AmeriCorps service: A longitudinal study. *Public Administration Review*, 74(1), 114-125.
- West,Darrell.M,(2004),E-Government and the Transformation of ServiceDelivery and Citizen Attitudes,*Public Administration Review* , Vol. 64, No. 1
- Yildiz,sebahattin;Mahmut,saylikay;(2014);The effect of organizational cynicism on alienation,*Procedia Social and ehavioral sciences*,109,pp 622-627.
- Wanous,J.P.;Reichers,A.E.;Austin,J.T.(2000).“Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates”. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.