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

تاریخ دریافت: 95/1/19
تاریخ پذیرش: 95/12/6

چکیده

یکی از مفاهیم سازمانی که اخیراً مورد توجه به‌سیاری از محققان قرار گرفته، بدبینی با بدبینانی است. هدف این تحقیق، شناسایی عوامل درون و برون‌سازمانی مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن می‌باشد. الگوی مفهومی پژوهش از مورور‌گسترده ادیبات شکل گرفت که در آن عوامل تأثیر گذار بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن استخراج و پرس‌ران سطح بدبینی و تأثیر پیامدهای این پژوهش 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 179 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؛ عوامل سازمانی، بدبینی اجتماعی و نقش قرارداد روان‌شناختی دارای بیشترین تأثیر بر بدبینی سازمانی و ایجاد بدبینی نسبت به تغییر از مهم‌ترین پیامدهای بدبینی سازمانی می‌باشد.

مفهوم کلیدی:
بدبینی سازمانی، بدبینی اجتماعی، مدل‌سازی ساختاری واریانس محور، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها.

mortazavi.laya@gmail.com

*دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
a.faghihi@srbiau.ac.ir
**استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
***استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
مقدمه


پیشینه پژوهش

بدبینی یک معسل صدایه در سازمان‌های و ریشه آن به قرن چهارم قبل از میلاد در یونان بر می‌گردد. بوجود آمدن پژوهشگران در این موضوع که بدبینی سازمانی یک مشکل رایج در سازمان‌های امروزی به شمار می‌رود، به اجماع رسیده‌اند. توافق انگلیسی در تعریف آن دارند (ایتون، 2003). محققان مختلف بدبینی را به عوامل یک و یکی شخصیتی، موضوعی، احساس، باور، اعتقاد و یا اک نگرش تعریف کرده‌اند. این مفهوم‌های مختلف و متنوع مانع از شکل‌گیری یک تعریف جهانی از بدبینی شده است (کول و همکاران، 2006: چیزمز، 2005: 2). برای نمونه تعدادی از محققان با نقل از اندرسون (1994) بدبینی سازمانی را به عوامل یک نگرش کلی
و خاص تعریف می‌کنند که از احساس پی عدالتی، سرخوردگی و نامیدی، احساسات منفی و به‌اعتمادی نسبت به یک فرد، گروه، ایدئولوژی، جامعه، سازمان یا هندهای اجتماعی شکل می‌گیرد. محققان بسیاری نیز به نقل از دین و همکارشان (1998) بیدبینی سازمانی را به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان و تحقیق از سه جزوی و بعد اصلی مفهومی می‌کنند که بر اساس نظریه‌های «انتظار، استاد، تبادل اجتماعی، حوادث عاطفی و انتی‌های اجتماعی» شکل گرفته و می‌تواند بر اساس شکل 1 به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف شود.


با مور تعاریف مختلف از بیدبینی سازمانی می‌توان نتیجه گرفت بیدبینی سازمانی یک نگرش ادراکی منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که در نتیجه ی ادراک فضایی نامطلوب سازمانی شکل می‌گیرد. این پیده با باورهای منفی، احساسات و رفتارهای متورگت با آن شناخته می‌شود و در قلب بیدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری پروز می‌کند. کارکنان بیدبین می‌توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به اهداف خود شوند.

پیش‌زمینه‌های بیدبینی سازمانی

یکی از پیش‌زمینه‌های بیدبینی سازمانی، سنجش ارتباط این پیده با بیدبینی اجتماعی به عنوان یک متغیر برود سازمانی است. همانطور که پیش‌تر اشاره شد، اندرسون و میزگی‌های محیط شناختی
را به عنوان یکی از ایجاد مهم مؤثر بر بروز بهینه سازمانی می‌داند. (اندرسون، ۱۹۹۴). با یک‌تا
مرور پیشین تحقیقات نشان می‌دهد افزایش اندازید مطالعات به بررسی رابطه میان بهینه
اجتماعی و بهینه سازمانی پرداخته‌اند. یکی از مطالعات محدود در این صورت که می‌توان به آن
اشاره کرد مطالعه لی و همکارانش است که به‌عنوان یکی از میانجی در رابطه با
تعارض سازمانی و آثار مخرب آن بررسی کرده‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که بهینه
اجتماعی ارتباط منفی با رضایت شغلی و رضایت از زندگی و رابطه مثبت با قصد ترک سازمان
دارد. همچنین اجتماعی ایجادی قادره به‌عنوان کننده در تعارض بین افراد و رضایت
شغلی، رضایت از زندگی و همچنین از مقصد ترک سازمان است. در واقع کارکنانی که بهینه
اجتماعی بالایی دارند با شدت کمتری نسبت به تعارض عکس العمل نشان می‌دهند. از این منظر بهینه اجتماعی
مانند شمشیر دو به لبه عمل می‌کند و به نظر می‌رسد قادره است افراد را از نظر روایی برای شرایط
دشوار آنها کن و از شدت عکس العمل‌های منفی آنها مانند استریسم، اضطراب، ترس و یا خشم
بکاهد. یلی این نتیجه به این معنی نیست که برای مدیریت تعارض و کنترل آثار مخرب آن بر
رضایت شغلی، رضایت از زندگی و همچنین از مقصد ترک سازمان از وجوه بهینه اجتماعی حمایت کنیم، اما
عملی که در بستر بهینه اجتماعی وجود دارد و باعث نقش کاهش آن در آثار مخرب تعارض
شده، یعنی "وجود انگاری تعارض و درگیری بین افراد" که انگاری روانی افراد را برای تعارض آماده
می‌سازد، می‌تواند برابر طریق استراتژی‌های مؤثر در مدیریت تعارض مفيد باشد (لی و
همکاران، ۲۰۱۰) . یکی از مهم‌ترین مطالعات انجام شده در مورد بهینه اجتماعی، توسط ماریون
زنیس (۱۹۷۱) صورت گرفته که به‌دروی قبل از انتقال اسلامی ایران برند گردید. زونیس در
کتاب "نخگان سیاسی ایران ب " به بررسی گرایش نخگان ایران در دو دهه آخر حکومت
محمد رضا شاه می‌پردازد. جامعه آماری مورد مطالعه او ۱۶۷ نفر از نخگان سیاسی ایران بود که
به پرسشنامه‌های فارسی و یا که از طریق مصاحبه‌های حضوری نوسنده انجام شد پاسخ دادند.
زنیس در این کتاب به‌عنوان و یا اعتندادی نخگان به یکی‌گیر، نُردن نظرات مختلف و
دشمن شماطند مخالفان را از جمله ویژگی‌های نخگان ایرانی در عصر پهلوی شناسایی کرد و در
تحلیل درست پیش‌بینی کرد این ویژگی‌های موانع بررس راه همگرایی. کار جمعی و اجتماع نظر
نخگان به وجود خواهد آورد که روند توسعه را با موانع جدی روبو می‌کند. این نتیجه را تتجه
شکنیده به‌دروی ساختار سیاسی و اجتماعی ایران و آن را مربوط به حافظه تاریخی ایرانیان می‌داند.
(زنیس، ۱۳۸۷؛ زنیس، ۱۳۸۷) . در این مطالعه بهینه اجتماعی را به عنوان یکی از عوامل
برون سازمانی مؤثر در ایجاد بهینه سازمانی مورد آزمون قرار خواهیم داد: 

۴
فرضیه اول: بدبینی اجتماعی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

در مورد ماهیت بدبینی به عنوان یک نگرش موقتی‌پیشی شخصیتی در بین محققان اختلاف‌نظر وجود دارد. اکثر آنان معتقدند بدبینی سازمانی نگرشی است که توسط تجربیات در محل گزارش شکل می‌گیرد و یک واکنش آموزشی شده می‌باشد: بنابراین امری ذاتی و فطری نیست و کارکنان بدبین از روزماً افراد منفی گرو نیستند. (گلدنر و همکاران، 1997؛ اندرسون و همکاران، 1996؛ تری و همکاران، 1999؛ زارع و همکاران، 1392؛ هوجوگرتر و همکاران، 2004؛ لورنگو و جانسن پری، 2014؛ چوی، 2018؛ برون و کرگان، 2008؛ برون و همکاران، 2018؛ روی و همکاران، 2009؛ جانسون و اولی کلی، 2002؛ اسکات و زونگ، 2002؛ اما از نگاه تعدادی از محققین، بدبینی یک ویژگی شخصیتی است که ذاتی و مستقل از روابط و موقایت است (آبراهام، 2000؛ هوجوگرتر و همکاران، 2004؛ کاتر و میروس، 1989) 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 مستقیم با بدبینی سازمانی در ارتباط باشد. (کاتر و میروس، 1989؛ چیپورو و همکاران، 2013). با این تفاوت و با عناوین به مطالب مختلفی که مهم‌ترین افراد در فرهنگ ایرانیان دارد بر شرطه‌های این است (ژونیس، 1370) این مطالعه نیز بر نقش بдобینی شخصیتی به عنوان 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 تامیدی که بران آن به وجود می‌آید را از عوامل اصلی در ایجاد و توسعه بدبینی شناسایی کرده‌اند. (اندرسون، 1994؛ کاتر و میروس، 1998؛ جانسون و اولی کلی، 2002؛ بوتمگر، 3003؛ جسمنگر، 2003; کارتریک و همکاران، 2004؛ کیم و همکاران، 2009، چوی، 2011؛ تری و نادین، 2011؛ بلیس و همکاران، 2013). اندرسون در مطالعه‌ای که یکی از جامع‌ترین مفهوم‌های سازمانی در مورد بدبینی در سازمان‌ها به شمار می‌رود مدلی ارائه کرده است که از نقض قرارداد روانی به عنوان چارچوب
مطالعه بدينی کارکنان استفاده کرده است. (اندرسون،1994). مدل و نتایج تجربی ارائه شده توسط جاسون و اولری-کلی در سال 2002 نیز نشان می‌دهد که بدينی سازمانی به عنوان یک میانجی در رابطه بین نقش قرارداد روان‌شناختی و پیامدهای شغلی عاطفی عمل می‌کند. از سوی دیگر مشخص شده است که نقش قرارداد روان‌شناختی اثر مستقیم و غیرمستقیم بر نتایج عاطفی کار و همچنین اثر مستقیم بر رفتارهای مرتبط با کار دارد (جاسون و اولری کلی،2003): نتایج می‌کنند:

فرضیه سوم: نقش قرارداد روان‌شناختی بر بدينی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

عدداً از محققان در مطالعات خود عدالت سازمانی را نیز به عنوان عامل مهم در ایجاد و کنترل بدينی یافته‌اند. به عنوان مثال بتنم و همکارانش (1992) وجود رابطه بین عدالت سازمانی و بدينی سازمانی را در مطالعات خود تایید کرده‌اند. پژوهش‌های دیگر هم احتمال زیاد بین حقوق و مزایای مدیران اجرایی و کارکنان که از مؤلفه‌های عدالت توسعی می‌باشند را به عنوان ایجاد کننده بدينی سازمانی شناسایی کرده. (اندرسون و بتنم، 1997؛ کانتر و میرویس،1989). برترت و همکارانش رابطه بین انواع عدالت (روهای، توزیعی و تعاملی) و تغییر سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. آنها در مطالعه خود وجود رابطه مثبت بین سه شکل از عدالت سازمانی و بدينی سازمانی را تایید کرده‌اند (برترت و همکاران،2002). (سیمها و همکارانش نیز در مطالعه‌ای به این ترتیب رسیدند که عدالت سازمانی ادراک شده در سازمان موجب کاهش بدينی سازمانی می‌شود. (سیمها،2014). اما در پژوهش خاص، عدالت سازمانی را به عنوان یکی از عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر بدينی سازمانی مورد مطالعه قرار خواهیم داد.

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

حمایت سازمانی نیز می‌تواند از عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر بدينی باشد. محققان نشان داده‌اند که حمایت سازمانی کم می‌تواند از بدينی سازمانی مؤثر بدينی باشد. محققان نشان داده‌اند که حمایت سازمانی کم باعث خستگی بدينی سازمانی شود. برای این اساس ارتباط منفی بین میزان حمایت سازمانی و بدينی سازمانی وجود دارد (تاردون و همکاران،2004؛ بیرن و هوچوپور،2008؛ چابو و همکاران،2012). بیرن و هوچوپور در سال 2008 در مطالعه‌ای نشان دادند که رابطه بین میزان حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی تحت
تأثیر سطوح بدبینی سازمانی غیرخطی خواهد بود. این توجهی به وجود آمدن در پیشینه مطالعات انجام شده جهت رابطه بین بدبینی و میزان حمایت سازمانی ادراک شده مکوتس غارش شده، اما در بخشی از این تحقیق جهت این رابطه مثبت بوده و افراد بهطور همانند سطح بالا دری از بدبینی سازمانی و حمایت ادراک شده داشتند. بر این اساس، انتظار می‌رود که سطح حمایت سازمانی با برای افراد بدبین، ساختگی و تصمیم و غیروقوع و نه در جهت ترویج یک رابطه و مراوده و تبادل اجتماعی قابل قبول باشد. (بیرین و هوجوارات، 2007). بارتون و امپرستی (2013) نیز در مطالعه‌ای رابطه بین حمایت مدیریت ارشد از مدیران میانی و میزان تغییر به تغییر را با اثر تدوین کننده بدبینی بررسی کرده‌اند. آن‌ها نشان دادند که بدبینی رابطه مثبت بین حمایت مدیریت ارشد و عهد به تغییر را تا حدودی تغییر کرده و در صورت وجود بدبینی، مدیران سازمان، افراد مسئول ایجاد تغییر را به بی‌گتستر یا عدم شایستگی ممکن می‌کنند و حمایت‌های مدیر ایجاد آثار قابلی را نخواهد داشت؛ بنابراین با در نظر گرفتن حمایت سازمانی بهعنوان یک عامل مؤثر بر ایجاد بدبینی سازمانی می‌توان گفت: فرضیه نجم: حمایت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.


به عقیده محققان ادراک سیاست سازمانی نیز با 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 (فیتز و همکاران، 2003؛ ناتوس، 2007؛ جیمز، 2002؛ هوجوارات و همکاران، 2005). از این‌رو، یک رابطه تعاملی بین ادراک از سیاست سازمانی و بدبینی به معنای یک ویژگی شخصیتی را با رضایت شغلی و رفتار شهرشودی مطالعه کردن. پژوهش آنان بر اساس نظریه مینتزرگ که سازمان را
عرشه سياسي می‌دانند شکل گرفته و چارچوب نظری آن نگرش سياسي نسبت به سازمان بود. این مطالعه نشان داد که بدبینی متغیر تعیین کننده رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی و رضایت شغلی و رفتار شهرنشین بود. بهطور خاص، برای کسانی که اندکی با آن از بدبینی داشتند، ادراک و بردآیت از سیاست سازمانی با میزان رضایت شغلی کمتر و مشارکت کمتر در بررسی دیگر شهرنشین همراه بود. (هوچوارتر و همکاران، ۱۹۹۷) بنابراین می‌توان گفت: 

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

یپامدهای بدبینی سازمانی

ازجمله یپامدهای بدبینی سازمانی کاهش می‌تواند به بررسی‌های شهرنشین در سازمان است. جوون افزایش بدبینی نسبت به سازمان یکی از عوامل منفی دارند، احتمال کمی وجود دارد که روابط بدبینی با یکی از سازمانداشت، و رفتارهای فارسی را انجام می‌دهند.

(گلدنر و همکاران، ۲۰۰۵) بنابراین می‌توان که افزایش بدبینی رفتارهای فارسی از نقش را یکی از یپامدهای مهم بدبینی سازمانی در نظر گرفت (اندرسون، ۱۹۹۸)؛ دین، ۱۹۸۸؛ آبراهام، ۲۰۱۰؛ سنو و موسندردر، ۲۰۰۷، جیمز، ۲۰۰۱، جاج و همکاران، ۲۰۰۰) بشیر، ۲۰۱۱. 

این اساس می‌توان گفت: 

فرضیه هشتم: بدبینی سازمانی بر بروز رفتارهای شهرنشین در سازمان تأثیر معنادار دارد.

یپامدهای سازمانی

ایجاد بدبینی نسبت به تغییر سازمانی نیز می‌تواند به عنوان یکی از یپامدهای مهم وجود بدبینی در سازمان شناخته شود. سازمان‌ها به طور فراوانی نیاز به بهبود تصویب خود در جهت افزایش جهت بهبود شرایط تغییر شناسایی کرده‌اند که عمدته‌ترین آنها عبارت از: آمادگی برای تغییر، تعهد به تغییر، گشودگی نسبت به تغییر و بدبینی نسبت به تغییر سازمانی، (گلدنر و همکاران، ۱۹۹۷، ۲۰۰۲) بهترین از صاحیب‌نظران معتقدند یکی از دلایلی که عموماً به عدم موفقیت در ایجاد تغییر بین می‌شود، مقاومت در برابر تغییر است. بدبینی به تغییر منشاً بالقوه برای مقاومت محسوب می‌شود و نشان دهنده جنبه شناختی مقاومت در برابر تغییر است. (استانی و همکاران، ۲۰۰۵) و از این جهت بدبینی، مسئله‌ای قابل توجه و چالش‌برانگیز برای سازمان‌ها در اجرای تغییرات محسوب می‌شود.
فرضیه نهم: بذینی سازمانی بر ایجاد بذینی نسبت به تغییر تأثیر معنادار دارد.


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

از دیگر پیامدهای بذینی سازمانی که در مطالعات شناسایی شده، کاوش تعهد سازمانی است. محققان تعهد سازمانی را در یک طرف طرف و بذینی سازمانی را در طرف دیگر طرف قرار داده‌اند. در واقع این دو نگرش کاملاً متفاوت خویش ندیگر هستند و کارکنان بذینی به سازمان تعهد سازمانی ندارند. با همین استدلال محققان دریافتند که این دو مفهوم به طور متفاوت با هم در ارتباط بوده و افراد بذینی اگزه کمتری برای تلاش بیشتر و تعهد به سازمان دارند (کاترر میروس، 1999؛ دین و همکاران، 1998؛ روبین و همکاران، 2003؛ کالاگان و همکاران، 2010؛ بهیر، 2012).

فرضیه پانزدهم: بذینی سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.
در جدول (1) خلاصه دیدگاه محققان راجع به عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن آورده شده است.

جدول (1): دیدگاه‌های همگرا در خصوص عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی</th>
<th>عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (و نکاتی دیگر)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اثر ویژگی‌های محیط شغلی در ایجاد بدبینی سازمانی (آدرسون، 1996)</td>
<td>ریشه‌های اجتماعی و سیاسی برای کاهش بدبینی سازمانی (بیانوئی و همکاران، 2000؛ میکو و همکاران، 2007)</td>
</tr>
<tr>
<td>نقض قرارداد روابط‌نامه</td>
<td>چیزهای مربوط به کیفیت زندگی و سازمان، (ازیازدک، 2011؛ پنمن و همکاران، 2014)</td>
</tr>
<tr>
<td>بدبینی سازمانی و مسک شخصیت با نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی (سیما و همکاران، 2014)</td>
<td>حمایت سازمانی (نوش، 2011؛ بیرن و هوجوارت، 2008؛ بارنگ و همکاران، 2009؛ بارنگ و همکاران، 2013)</td>
</tr>
<tr>
<td>(ریتو و همکاران، 2006؛ چیزهای مربوط به کیفیت زندگی و سازمان)</td>
<td>(رهاکسون و فرد، 2008؛ پنمن، 2010؛ پنمن و همکاران، 2014؛ چیزهای مربوط به کیفیت زندگی و سازمان)</td>
</tr>
<tr>
<td>(راهاکسون و همکاران 2009؛ استریچوپولو، 2014)</td>
<td>(رهاکسون و همکاران 2009؛ استریچوپولو، 2014)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
روش و ابزار پژوهش

روش پژوهش با توجه به هدف آن اکتشافی-تیبیاتی و از نظر مخاطب بنیادی و از نظر روش گردآوری داده‌ها ایمپایش می‌باشد. کلیه نتایج در این پژوهش به صورت تیبیاتی علی‌است. جامعه آماری را ملازم ۱۷۹ عضو هیأت علمی مسئولی‌های اتاق شناخته‌است. گیلانی به‌دقت دادن که ۵/۶ درصد استاد تمام، ۱۴ درصد دانشیار، ۴۳/۶ درصد استادیار و ۴۶/۹ درصد مربی بودند. با توجه به ماهیت تحقیق و محتوای سوالات و وجود امکان محاسبه‌کاری در پاسخ به آن‌ها (به‌ویژه در جزئیات بدبینی اجتماعی و بدبینی سازمانی) جهت دستیابی به اطلاعات دقیق‌تر و عمیق‌تر، پرسشنامه‌ها به‌صورت حضوری توسط محقق در بین اعضای جامعه آماری توزیع شد. اعضای نمونه به‌صورت نیازمندی از بین نمونه‌های دار دسترس محقق انتخاب شدند و بخشی دیگر با نمونه‌گیری SPSS Sample Power گول‌بردن شناسایی شدند. برای گروه‌های حجم نمونه‌های از نرم‌افزار استفاده گردید. با در نظر گرفتن ۱۳ متغیر پیشین (مستقل) در مدل رگرسیون چندگانه جهت بررسی

نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق
یافته‌های پژوهش:

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

جدول ۴ - یافته‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>میانگین پاسخ‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نقض قرارداد روان‌شناختی</td>
<td>۱/۰۷۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>بدنی نسبت به تغییر</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>بدنی سامت‌آمیزی</td>
<td>۰/۵۴۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>حمایت سازمانی</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>تصدیق سازمانی</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>دعالات سازمانی</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>ادراک امتناع شغلی</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>ادراک سیاست سازمانی</td>
<td>۰/۴۴۸۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش توسط مدل سازی واریانس محور و نرم‌افزار PLS به شرح جدول...
جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه‌ها</th>
<th>ضایع (T)</th>
<th>ضایع مسیر</th>
<th>P-Value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>یک طبقه‌ای اجتماعی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۲/۴۷۴</td>
<td>۰/۰۶۹</td>
<td>۰/۶۲۳</td>
</tr>
<tr>
<td>بدبینی شخصیتی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۰/۱۰۳</td>
<td>۰/۰۳۳</td>
<td>۰/۰۴۱</td>
</tr>
<tr>
<td>نقطه قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۵/۲۴۴</td>
<td>۰/۵۸۴</td>
<td>۰/۴۹۷</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۴/۰۹۴</td>
<td>۰/۲۵۷</td>
<td>۰/۲۵۲</td>
</tr>
<tr>
<td>جمایت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۱/۷۹۶</td>
<td>۰/۲۸۸</td>
<td>۰/۱۶۰</td>
</tr>
<tr>
<td>امینت شغل بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۱/۶۸۲</td>
<td>۰/۷۸۰</td>
<td>۰/۹۳۱</td>
</tr>
<tr>
<td>ادارگر سیاست سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۲/۸۸۸</td>
<td>۰/۲۰۰</td>
<td>۰/۱۰۴</td>
</tr>
<tr>
<td>بدبینی سازمانی بر پروز رفتارهای شهروندی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۱۲/۳۸۷</td>
<td>۰/۳۳۳</td>
<td>۰/۰۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>بدبینی سازمانی بر تغییر سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۴/۰۲۹</td>
<td>۰/۹۷۷</td>
<td>۰/۱۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۰/۵۹۹</td>
<td>۰/۲۷۵</td>
<td>۰/۵۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.</td>
<td>۰/۱۸۰</td>
<td>۰/۶۲۵</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتیجه‌گیری و بحث

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بدبینی اجتماعی نتیجی به ۱۸ درصد در ایجاد بدبینی سازمانی مؤثر بود؛ بنابراین ممکن است رشته‌های این پدیده تا حدی بازیابی در برداشت فرد از شرايط اجتماعی و عملکرد نهاده و سازمانی 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 بر رنگ بود. تأثیر بدبینی شخصیتی بر بدبینی سازمانی نیز تأثیر گردید. این با تغییر با دیدگاه‌ها و یافته‌های (کانت و میروس، ۱۹۸۹؛ آباهام، ۲۰۰۰، هوجوارتر و همکاران، ۲۰۰۴، بیتر، ۲۰۰۴) همخوانی دارد. همچنین سطح بدبینی شخصیتی در بین افراد نیز بالا بود که این یافته با نتیجه مطالعه زونس (۲۰۰۳) تقارن دارد. در طرفی یافت که برخی از بدبینی‌های کاملاً مبتنی بر افراد نیز دیده بود نیز همخوانی داشت. (زونس، ۱۹۸۷) 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، ۱۹۷۷) اندورسون و بیننی، ۱۹۹۷؛ کیم و همکاران، ۱۹۹۷، زارع و همکاران، ۱۹۹۷، هوجوارتر و همکاران، ۲۰۰۴، لورینکو و جانس...
فلسفه علم مدیریت ایران، سال بیزدهم، شماره ۳۳، پاییز ۱۳۹۵


دلیل این عدم توافق را می‌توان در فرهنگ ایرانیان یافت. زونیس بارها در کتاب خود به داسان‌ها و افسانه‌ها و شعرهای شعرای مختلف مانند خیام اشاره کرده و یا مستندات بسیار و مشاهدات نتیجه می‌گیرد بدبی، بی‌ریشه دگردوزد، فرهنگ ایرانیان نهفته این می‌باشد و سیاست ایران و جامعه آن تحت تأثیر بدبی مطلق از نوع بنگمی کلبی ناپایدار دارد. در این پژوهش هم می‌توان تأیید فرضیه تأثیر مثبت و معنادار بدبی شخصی بدبی سازمانی را در در بدبی که در تاریخ و فرهنگ ایران ریشه دانسته است مشاهده نشان داد نقش قرارداد روان شناختی نیز تأثیر مثبت معنادار بر بدبی سازمانی دارد که با پژوهش‌های (اندرسون، ۱۹۹۶؛ کانترومبیوس، ۱۹۹۸؛ جانسون، ۲۰۰۲؛ بوتینگ، ۲۰۰۳؛ جیمز، ۲۰۰۵؛ کاربرگی و همکاران، ۲۰۰۶؛ کیم، ۲۰۰۹؛ چو، ۲۰۱۱؛ بینیت و نادین، ۲۰۱۱؛ پلیت و همکاران، ۲۰۱۶) سازگاری دارد. از دیگر یافته‌های پژوهش، تأثیر معنادار عدلات سازمانی بر بدبی سازمانی بود جوان در بین عوامل مؤثر بر بدبی سازمانی اداره عدلات سازمانی بیشترین انداده اثر را به بدبی سازمانی داشت. این یافته با نتایج مطالعات بی‌ژرژ و همکاران، ۱۹۹۹؛ اندرسون و برنن، ۱۹۹۲؛ کانتر و میروس، ۱۹۹۵؛ برنن و همکاران، ۲۰۰۱ هم‌خوانی دارد. زونیس (۱۹۷۱) نیز در مطالعه خود گزارش کرده سطح بی عدلات مشاهده شده از طرف نخبگان ایران بالاتر از مقداری است که توسط پروتیربی‌های صنعتی فرانسه و ایتالیا مشاهده شده است. به عقیده زونیس این سطح بالایی بی عدلاتی به این مسئله اعتبار می‌بخشد که شاید انتظارات پروتیربی‌های صنعتی بتواند با بهبود شرایط مادی آنها بسیار ساده‌تر بپرور شود؛ اما انتظارات آرزویی نخبگان یک جامعه می‌تواند به ارزش‌های مادی آنها مرتبط نباشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت تأیید این فرضیه با نتیجه مطالعه زونیس نیز هم‌خوانی دارد. از طرفی نیز بررسی پاسخ‌های نمونه آماری به سوالات این نتیجه حاصل می‌شود که کمیتی ادراک شده آنان در بعد روابط و مراودهای بیشتر از بخش توزیع است. به‌خصوص در بین افراد با مربی علمی دانشگاه به صورت بالایی تعامل دیده می‌شود. به نظر می‌رسد می‌توان سطح بالایی پی عدلاتی ادراک شده در بین اعضای هیات علمی نمونه را به ارزش‌های حرفه‌ای و غیرمحبوب نسبت داد. در این پژوهش، تأثیر معنادار فرضیه حمایت سازمانی بر بدبی ره‌کرده شد. این یافته با دیدگاه‌های محققان مانند (تردوی، ۱۹۹۳ و همکاران، ۲۰۰۴؛ بیرن و هواچارن، ۲۰۰۸؛ چابورو و همکاران، ۲۰۱۲؛ بارتون و امپرسون، ۲۰۱۳).
مطالعه ندارد و لیه یا بخشی از پژوهش (بیرن و هوچوئر، 2007) سازمان است. این نویسنده‌ان در بخشی از تحقیق خود، بین دبینی سازمانی و حمایت سازمانی رابطه متینی پایان داد. از نظر آن، برای افراد بیشتر، سطح بالایی حمایت سازمانی ساختگی و تصویب و غیره 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 یافته توجیه کرد که عوامل مهمی علیه بدبینی به حمایت سازمان با دیده می‌شود و این همچنین می‌تواند در این فرضیه را به همیثت جامعه آماری نسبت دهد. در این توضیح که استادان دانشگاه در زمینه کارشناسی هستند که در انجام وظایف دانشگاهی خود با حدود زیادی از استقلال و اخلاق 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) استعدادان تأثیر معنادار امینت شغلی بر بدبینی سازمانی نیز تأثیر نشده. این یافته با نتایج مطالعه (بتم و همکاران، 1992؛ اندرسون و بتن، 1996؛ کانت و میروفس، 1998؛ بونتینگ، 2003؛ بومر و همکاران، 2005؛ بروندز و همکاران، 2008) هم‌خوانی ندارد. به نظر می‌رسد این تفاوت در ماهیت شغلی مسئولان جامعه باشند. امید شغلی اعضای هیأت علمی جامعه با این مطالعه به جوامع غربی تاندازه‌ای متقاوت است با این توجه که تبیت موقتی و دیوانی حکم قطعی دانشگاهیان در جوامع غربی تا حدودی طولانی‌تر است. شاید رده فرضیه تحقیق حاضر و ناسازگاری آن با مطالعات محققان غربی را پتانسی توضیح داد. در این مطالعه تأثیر معنادار ادراک سیاست سازمان بر بدبینی سازمانی نیز تأثیر گردید که پیشگاه هم‌خوانی ماند.

(گلدنر، 1997؛ فریز، 2002؛ جیمز، 2004؛ هدکینسون، 2008 و استرچیپولو، 2014) هم‌خوانی دارد. در بررسی بیاندها تأثیر معنادار بدبینی سازمانی بر بروز رفتارهای شهره‌ندی در سازمان تأیید شد. این یافته با دیدگاه (اندرسون، 1997؛ دین، 1998؛ آبراهام، 2000؛ جیمز، 2005؛ چاج، 2006 و بیرن، 2011) هم‌خوانی دارد. پاسخ‌دهنگان به سوالات رفتار شهره‌ندی میانگین نمره 0/164 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 93 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، 1997؛ وانوس و همکاران، 2000؛ بومر و
همکاران ۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
مواد درون و برون سازمانی تأثیرگذار بر بدنی‌های سازمانی...

موجعیت اجتماعی بالاتر در رابطه با دیدگاه‌های خود درباره افروز دیگر و انگیزه‌های آن‌ها بسیاری کمتری از خود نشان می‌دهند. (زونس، 1387، ص 458). همچنین این پژوهش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان گیلان انجام شده و بسیاری 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 می‌کرند که به نظر می‌رسد تجمیع نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد و دولتی به جهت ارتقاء امکانات، حقوق و مزایا، امکانات، دانشجویان و تا حدی اختلاف وجود دارد که محقق به دلیل وجود امکان‌های مالی کامیاب در پاسخ به سوالات از جبرانی از این برده نیسته به نگرش و امکان‌های مالی در دسترس بود که به جهت آشنایی با محقق از پهپادی در علمی از نتایج پژوهش اطمینان می‌بافند و بهدقت و صدقت به سوالات پاسخ می‌دادند. با عنايت به مطالب فوق در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که نداشتند روابط بیرونی و عدم امکان تعمیم‌پذیری از محدودیت‌های اصلی تحقیق حاضر به شمار می‌رود.

| 1. West                        | 12. Trait Cynicism |
| 2. Dean                        | Hochwarter       |
| 4. Political elites of Iran    | Settoon & Mossholder |
| 5. Abraham                     | Choi             |
| Barton & Ambrosini             | 21. Treadway     |

منابع

زارع، حمید، حق گویان، زلفا، کرمی‌اصل، زهرا، (1392). شناسایی عوامل مؤثر بر بدنی‌های سازمانی و سنگین آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم، مدرک فرهنگ‌سازی، دوره 11، شماره 4، صص 159-180.

زونس، ماریون، (1370). شکست شاهانه ترجمه چاوش دهه و باز سعید یزدانی تنشر. تهران، نشر جاپن.

زونس، ماریون، (1387). نواشراسی نخبگان سیاسی ایران، ترجمه پرویز صاحبی و سلیمان امین زاده، تهران، نشر چاپ.

نیومن، لارنس، (1391). روش‌های پژوهش اجتماعی: روندکردهای کیفی و کمی، ترجمه ابوالحسن قلی‌اف و عسل.


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.


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


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:pp339-345.


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, Tahir; 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.


