

## بررسی رابطه ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان: مطالعه نقش میانجی بدگمانی شناختی

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۴/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۰

محمد طالقانی\*

سید بابک علوی\*\*

سارا بانکی\*\*\*

### چکیده

ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی مدیران، می‌تواند منجر به نگرش منفی آن‌ها نسبت به سازمان شود. این نگرش منفی نیز می‌تواند پیامدهایی را همچون کاهش تعهد کارکنان نسبت به سازمان داشته باشد. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌های حضوری در دو شرکت ایرانی با ۲۴۵ نمونه آماری جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. بر اساس نتایج حاصل، متغیر میانجی بعد شناختی بدگمانی سازمانی در رابطه میان ادراک از رفتارهای سیاسی با تعهد هنجاری و تعهد مستمر مشاهده گردید. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها مراقب رفتارهایی باشند که ممکن است کارکنان برداشت سیاسی بودن از آن‌ها کنند، زیرا تبعات منفی آن می‌تواند نهایتاً منجر به کاهش جنبه‌هایی از تعهد سازمانی کارکنان شود.

**کلمات کلیدی:** بدگمانی سازمانی، ادراک از رفتارهای سیاسی، تعهد سازمانی

### مقدمه

این تحقیق بر تعهد سازمانی به عنوان پیامد بدگمانی سازمانی<sup>۱</sup> تمرکز دارد. بر اساس تعریف دین و همکارانش (۱۹۹۸) فرد بدگمان بر این عقیده است که سازمان به اصولی همچون صداقت پایبند نیست<sup>۲</sup> و متناسب با آن عواطف منفی همچون ناامیدی و سرخوردگی داشته و رفتارهای انتقادآمیز و گاه تمسخرآمیز از خود بروز می‌دهد. پدیده بدگمانی سازمانی در کشورهای مختلف مطالعه شده است، (کانترو و مرویس ۱۹۸۹، کوزس و پوزنر ۱۹۹۳، مرتضوی، فقیهی و عالم تبریز، ۱۳۹۵، حقیقی کفاش، مظلومی و میرزاحمدی ۱۳۹۰). این

\* کارشناس ارشد دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

\*\* دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

\*\*\* استادیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

پدیده در سال‌های اخیر نیز رشد داشته است (نوس، ۲۰۱۲).

بررسی و یافتن رابطه احتمالی میان ابعاد بدگمانی سازمانی با هر یک از مفاهیم ادراک از رفتارهای سیاسی و ابعاد تعهد سازمانی، می‌تواند دید بهتری از نحوه رابطه میان این پدیده‌ها بدهد و ارزشمند بودن تعریف چند بعدی بودن این مفاهیم را نشان دهد (جانسون و اولریکلی، ۲۰۰۳). در این تحقیق بررسی می‌شود که چگونه کارکنان با مشاهده رفتارهای با انگیزه سود شخصی توسط مدیران، بدگمان شده و در نهایت انگیزه آن‌ها برای ماندن در سازمان کاهش می‌یابد.

تبیین مکانیزم رابطه بین رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان از طریق بدگمانی سازمانی یکی از آورده‌های نظری این پژوهش است. همچنین سهم تحقیقاتی دیگر مورد انتظار این تحقیق این است که ابعاد مختلف بدگمانی سازمانی و تعهد سازمانی، به جای مفهوم کلی آن‌ها، مورد بررسی قرار می‌گیرند.

نتایج این تحقیق می‌تواند برای مدیران هم شامل ایده‌هایی کاربردی باشد. به این صورت که مدیران متوجه اثرات مخرب رفتارهایی که ممکن است به شکل رفتارهای سیاسی برداشت شوند، خواهند شد. یعنی ممکن است بخشی از بدگمانی کارکنان نسبت به سازمان، ناشی از گستردگی رفتارهای سیاسی در میان مدیران باشد. در نتیجه مدیران بایستی مراقب ادراک کارکنان از رفتارها باشند، چرا که خود بدگمانی نسبت به سازمان نه تنها عواطف منفی و رفتارهای منفی کارکنان نسبت به سازمان را همراه دارد، بلکه ممکن است موجب تاثیر منفی بر سایر نگرش‌ها و رفتارهای کاری همچون تعهد سازمانی شود.

بنابراین سوال اصلی که این تحقیق سعی دارد به طور مشخص به آن پاسخ دهد این است که آیا بدگمانی سازمانی در رابطه احتمالی میان ادراک از رفتارهای سیاسی<sup>۳</sup> و تعهد سازمانی<sup>۴</sup> نقش میانجی دارد یا خیر؟

## مرور و پیشینه تحقیقاتی

### تعهد سازمانی

آلن و مهیر (۱۹۹۰) تعهد را ادامه دادن عضویت در سازمان تعریف کرده‌اند. بنابراین تعهد سازمانی احتمال خروج افراد از سازمان را کاهش می‌دهد. مهیر و هرزکوویچ

(۲۰۰۱) تعهد را بر اساس وضعیت روانشناختی فرد، سه بعدی تعریف می‌کنند. بعد اول تعهد عاطفی<sup>۵</sup> است که تمایل عاطفی برای ماندن در سازمان است. بعد دوم که بیانگر نیاز فرد برای ماندن در سازمان می‌باشد، تعهد مستمر<sup>۶</sup> نامیده می‌شود. نیاز به معنای اینکه فرد منافع مالی در این سازمان دارد که اگر سازمان را ترک کند متحمل هزینه می‌شود و یا اینکه فرد در سازمان دیگری نمی‌تواند شغلی با شرایط موجود بیابد. بعد سوم نیز بیانگر احساس تکلیف و وظیفه فرد برای ماندن در سازمان است و تعهد هنجاری<sup>۷</sup> نامیده می‌شود. پیش از این در ادبیات رابطه منفی میان تعهد سازمانی با مفاهیم اعتماد به مدیران، حمایت سازمانی<sup>۸</sup>، عدالت توزیعی و عدالت فرآیندی به عنوان پیشایندهای احتمالی تعهد سازمانی نشان داده شده است (چوغاتی و ضفر، ۲۰۰۶؛ لویی، هانگ یو و فولی، ۲۰۰۶).

### ادراک از رفتارهای سیاسی

استفاده از رفتارها و تاکتیک‌های سیاسی در سازمان‌ها گسترده است (ککمر و فریس، ۱۹۹۱). می‌توان تعاریف رفتارهای سیاسی در ادبیات را به دو دسته کلی تقسیم کرد (کورپانز و همکارانش، ۱۹۹۷). دسته اول به سیاسی بودن به شکل یک پدیده مستقل از پیامدهای مثبت و منفی آن نگاه کرده‌اند. مثلاً ففر (۱۹۸۱) رفتارهای سیاسی را استفاده از قدرت در عمل تعریف می‌کند. اما دسته دوم صرفاً بر جنبه منفی فعالیت‌های سیاسی در مفهوم سازی از رفتارهای سیاسی تمرکز کرده‌اند. به طور مثال فریس و ککمر (۱۹۹۲) رفتارهای سیاسی را تلاش فرد برای تاثیرگذاری غیرمجاز با هدف ارتقا سود و منفعت شخصی و به هزینه اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند. در این تحقیق از تعریف دوم که ملموس‌تر است، استفاده شده است. چرا که در تحقیقات گذشته مشاهده شده است که فهم افراد در فضای کاری از رفتارهای سیاسی نیز همین است (فریس و ککمر، ۱۹۹۲). این سازه در ادبیات هم یک بعدی و هم چند بعدی تعریف شده، که در این تحقیق برای سادگی و مطابق بسیاری از تحقیقات قبلی (رندال، کروپانزانو، بورمن و بیرجولین، ۱۹۹۹؛ فریس، برند و همکارانشان، ۱۹۹۳)، رفتارهای سیاسی به صورت یک سازه یک‌بعدی در نظر گرفته شده است.

رفتارهای سیاسی یک موضوع است، و ادراک و فهم افراد از رفتارهای سیاسی یک

موضوع متفاوت است. هارل کوک، فریس و دالبون (۱۹۹۹) ادراک از سیاسی بودن محیط سازمان را اینگونه تعریف می‌کنند: ارزیابی ذهنی افراد از سیاسی بودن موقعیت‌ها و رفتارهایی که مشاهده می‌کنند. در این تحقیق توجه بر ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی در سازمان است، چرا که واکنش افراد و شکل‌گیری نگرش در آن‌ها بر اساس آنچه که ادراک می‌کنند، و نه الزاماً بر اساس آنچه که عیناً واقعی است، می‌باشد (لویین، ۱۹۶۳). پیش از این رابطه منفی ادراک از رفتارهای سیاسی با استرسی کاری و رضایت شغلی به عنوان پیامدهای احتمالی ادراک از رفتارهای سیاسی نشان داده شده است (پون، ۲۰۰۳). همچنین جیمز، فریس و هاوارتر (۲۰۰۵) رابطه مثبت میان بدگمانی سازمانی و ادراک از سیاسی بودن محیط سازمان را به عنوان پیشامد احتمالی بدگمانی سازمانی، مشاهده کرده‌اند.

### بدگمانی سازمانی

بدگمانی بر اساس اینکه به چه چیزی معطوف است و چه جهتی<sup>۹</sup> دارد، به انواع مختلفی دسته‌بندی شده است. جهت بدگمانی را می‌توان از اهداف بسیار کلی تا اهداف خیلی خاص و مشخص در نظر گرفت. برخی تعاریف در ادبیات، برای بدگمانی جهتی کلی یعنی معطوف به طبیعت و سرشت انسان‌ها در نظر گرفته‌اند. در این تعریف بدگمانی به صورت یک ویژگی شخصیتی در فرد دیده می‌شود، که افراد با چنین ویژگی شخصیتی به طور کلی نسبت به طبیعت و سرشت انسان بدگمان هستند (گراهام، ۱۹۹۳). بدگمانی شخصیتی به عنوان یک نگرش تعریف می‌شود به این صورت که فرد با این ویژگی شخصیتی، نمی‌تواند به دیگر افراد اعتماد کند و به صداقت و خلوص نیت دیگران باور ندارد (رایتسمن، ۱۹۹۲).

انواع دیگر بدگمانی حالت‌ها و وضعیت‌هایی در فرد هستند که برخلاف ویژگی شخصیتی می‌توانند در طول زمان تغییر کنند. دین و همکارانش (۱۹۹۸) بدگمانی سازمانی را بدگمانی نسبت به سازمانی که فرد در آن کار می‌کند، تعریف می‌نمایند. دین و همکارانش (۱۹۹۸)، نگرش بدگمانی را شامل سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری تعریف می‌کنند. بعد باور یا بعد شناختی بدگمانی سازمانی یعنی اعتقاد به اینکه سازمان از اصول پذیرفته شده تبعیت نمی‌کند. در واقع بدگمان‌های سازمانی اعتقاد دارند که

اصولی همچون عدالت، صداقت و خلوص در اعمال سازمانی که در آن کار می‌کنند وجود ندارد و حرف و عمل سازمان یکی نیست. نگرش‌ها متشکل از عواطف نیز هستند. یعنی افراد بدگمان ممکن است واکنش‌های احساسی همچون احساس حقارت به خاطر کار در سازمان، یا عصبانیت، اضطراب و انزجار نسبت به سازمان داشته باشند (دین و همکارانش، ۱۹۹۸). بعد سوم بدگمانی سازمانی، تمایل به رفتارهای منفی و اغلب اهانت‌آمیز در قبال سازمان است. این رفتار ممکن است به صورت مستقیم همچون بیان انتقادات شدید نسبت به سازمان در رابطه با نبود خلوص و صداقت در سازمان باشد. کارکنان ممکن است از شوخی‌های طعنه‌آمیز و زهردار برای ابراز بدگمانی خود استفاده کنند. همچنین تمایل به رفتارهای غیرکلامی همچون پوزخند زدن به اعلام برنامه‌های سازمان ممکن است از اینگونه رفتارها باشد.

پیش از این کیم، بیتمن، گیلبرث و اندرسون (۲۰۰۹) تعهد عاطفی را با توجه به رابطه منفی که با بعد شناختی بدگمانی سازمانی دارد، به عنوان یک پیامد احتمالی بعد شناختی بدگمانی سازمانی نشان داده‌اند. همچنین حقیقی کفاش و همکارانش (۱۳۹۰) رابطه معناداری میان بدگمانی سازمانی و تعهد سازمانی در یک سازمان ایرانی مشاهده کرده‌اند. در معدود کارهایی در ادبیات، نقش ابعاد بدگمانی سازمانی به عنوان میانجی بررسی شده است. به طور مثال جانسون و اولریکلی (۲۰۰۳) در تحقیقشان، نقش میانجی بعد شناختی و بعد عاطفی بدگمانی سازمانی در رابطه میان نقض قراردادهای روانشناختی و رضایت شغلی و همچنین نقش میانجی بعد عاطفی بدگمانی سازمانی در رابطه میان نقض قراردادهای روانشناختی و تعهد سازمانی را مشاهده کرده‌اند.

### چارچوب نظری

در ابتدا لازم است تمایز بین دو پدیده بدگمانی سازمانی و ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران (در این تحقیق منظور از ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران، مدیران ارشد و مدیران میانی است) مشخص شود. لزوماً همه بدگمانی‌های سازمانی نشأت گرفته از رفتارهای سیاسی مدیران نیست. یعنی کسی که نسبت به سازمان بدگمان است، ممکن است به این دلیل به سازمان بدگمان باشد که مدیران ارشد منافع گروهی این سطح سازمان را به منافع کارکنان و کارگران ترجیح می‌دهند. یا ممکن است سازمان در

وضعیتی همچون ورشکستگی، برای ممانعت از استرس و افت کاری کارکنان، این موضوع را با آن‌ها در میان نگذارد. وقتی که کارکنان از این موضوع مطلع شوند ممکن است نسبت به صداقت سازمان بدگمان شوند، اما این بدگمانی ناشی از رفتارهای برای سود شخصی مدیران نبوده است.

از آنجایی که افراد ممکن است باورشان درباره سازمان را بر اساس رفتارهای اعضای دیگر آن سازمان شکل دهند (دین و همکارانش، ۱۹۹۸). این تحقیق ادعا می‌کند که ادراک از رفتارهای سیاسی انجام شده توسط مدیران، می‌تواند فرد را نسبت به خلوص نیت سازمان بدگمان نماید. چرا که کارکنان تلاش‌ها و اعمال ماموران<sup>۱</sup> سازمان را، به عنوان نماینده‌ای از سازمان به صورت یک کل، می‌بینند (هاکوارتر، ککمر، پریوی و جانسون، ۲۰۰۳).

فرضیه ۱ (الف): رابطه مثبت معناداری میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با بعد شناختی بدگمانی سازمانی وجود دارد.

ادراکی که افراد درباره طبیعت سیاسی محیط کاریشان دارند، بر چگونگی احساس کارمندان درباره سازمانشان تاثیر می‌گذارد (ککمر و کارلسون، ۱۹۹۷)، بنابراین احساساتی همچون خشم، آزرده‌گی و اضطراب که نمایانگر بعد عاطفی بدگمانی نسبت به سازمان است، می‌تواند از رفتار مدیران منتج شده باشد (کیم و همکارانش، ۲۰۰۹). یعنی وقتی کارکنان ببینند که مدیران به فکر سود و منفعت شخصی خود هستند، ممکن است همزمان در آن‌ها احساساتی همچون خشم و آزرده‌گی نسبت به سازمان پیدا شود.

فرضیه ۱ (ب): رابطه مثبت معناداری میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با بعد عاطفی بدگمانی سازمانی وجود دارد.

افرادی که رفتارهای زیادی را در رده مدیران مشاهده می‌کنند که با هدف سود و منفعت شخصی هستند و حتی ممکن است به ضرر اهداف سازمانی و منافع دیگران باشند، احتمالاً در برابر مشاهده اینگونه رفتارها دست به انتقاد می‌زنند؛ یا ممکن است با شوخی و طعنه رفتارهای سیاسی مدیران را زیر سوال ببرند و سعی کنند انگیزه پشت اعمال مدیران را به دیگران نمایش بدهند. به علاوه این افراد امکان دارد تصمیمات و

خط‌مشی‌هایی را که از سمت سازمان اعلام می‌شوند را به‌سخره‌گیرند و برای آنها ارزشی قائل نباشند، چرا که بر این عقیده‌اند که همان مدیرانی که رفتارهایی با انگیزه سود شخصی انجام می‌دهند چنین سیاست‌هایی را تصویب کرده‌اند و این سیاست‌ها به نفع دیگران نیست و تنها به سود و منفعت تصویب‌کنندگان آن است. حتی اگر افراد از بروز صریح انتقادات و تمسخرهای خود اجتناب کنند، ممکن است از شیوه‌های ضمنی و غیرکلامی همچون پوزخند زدن استفاده کنند. این چنین رفتارهایی از جمله رفتارهای منفی نسبت به سازمان است که نشان از بالا بودن بعد رفتاری بدگمانی سازمانی دارد (دین و همکارانش، ۱۹۹۸).

فرضیه ۱ (ج): رابطه مثبت معناداری میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با بعد رفتاری بدگمانی سازمانی وجود دارد.

همانطور که گفته شد در ادبیات رابطه منفی میان بعد شناختی بدگمانی سازمانی و تعهد عاطفی مشاهده شده است (کیم و همکاران، ۲۰۰۹). در این تحقیق رابطه بعد عاطفی بدگمانی سازمانی و تعهد عاطفی نیز بررسی می‌شود. بعد عاطفی بدگمانی سازمانی در فرد عواطف و واکنش‌های احساسی منفی همچون حس حقارت، عصبانیت، اضطراب و انزجار (دین و همکارانش، ۱۹۹۸) نسبت به سازمان ایجاد می‌کند، لذا فرد به سازمانش افتخار زیادی نمی‌کند و تعلق عاطفی کمتری به سازمانش خواهد داشت، چرا که سازمان برای او فضایی مملو از اضطراب و تنش است.

فرضیه ۲: رابطه منفی معناداری میان بعد عاطفی بدگمانی سازمانی و تعهد عاطفی وجود دارد.

تعهد هنجاری وقتی توسعه می‌یابد که (۱) فرد مجموعه‌ای از هنجارها را از راه‌هایی مانند اجتماعی شدن (قبل یا بعد از ورود به سازمان) درونی کرده باشد و (۲) یا منفعتی دریافت کرده و احساس می‌کند که دینی برایش ایجاد شده و بایستی متقابلاً اعمالی انجام داده و این دین را جبران کند، و (۳) یا از طریق قرارداد روانشناختی احساس وظیفه‌کننده که باید در سازمان بماند، به این معنا که باور داشته باشد که در قبال سازمان از او انتظار وفاداری می‌رود (مهیر و هرزکویچ، ۲۰۰۱).

فردی که نسبت به سازمان بدگمان است یعنی باور دارد سازمان از اصول اخلاقی

همچون عدالت، صداقت، خلوص و راستی تبعیت نمی‌کند، احتمالاً ارزش‌هایی همچون وفاداری از طریق فرآیند اجتماعی شدن به او منتقل نشده است و تعهد اخلاقی یا هنجاری نسبت به سازمانی که فکر می‌کند به اصول اخلاقی پایبند نیست، برایش کمتر شکل می‌گیرد.

فرضیه ۳ (الف): رابطه منفی معناداری میان بعد شناختی بدگمانی سازمانی و تعهد هنجاری وجود دارد.

فردی که از سازمان به دلیل پایبند نبودن به اصول اخلاقی و نبودن خلوص در گفتار و عمل خشمگین و ناراحت است و حتی در پاره‌ای از مواقع احساس انزجار دارد، دینی نسبت به سازمان احساس نمی‌کند که نیاز به ادا کردن داشته باشد. شاید حتی سازمان را به دلیل فشار عاطفی که وارد کرده نسبت به خود بدهکار بداند. لذا دلیلی برای وفاداری به سازمان ندارد.

فرضیه ۳ (ب): رابطه منفی معناداری میان بعد عاطفی بدگمانی سازمانی و تعهد هنجاری وجود دارد.

رفتارهای تمسخرآمیز نسبت به سازمان که در بعد رفتاری بدگمانی سازمانی بروز می‌یابد، ممکن است موجب تخریب سازمان شود. چنین رفتاری نمی‌تواند نشان دهنده احساس دین یا مسئولیت نسبت به سازمان باشد.

فرضیه ۳ (ج): رابطه منفی معناداری میان بعد رفتاری بدگمانی سازمانی و تعهد هنجاری وجود دارد.

تعهد مستمر وقتی توسعه می‌یابد که فرد سرمایه‌گذاری انجام داده و در صورت قطع همکاری، منافع آن از دست خواهد رفت. آلن و مه‌یر (۱۹۹۰) اندازه و تعداد سرمایه‌گذاری‌هایی که فرد انجام داده و همچنین نبود فرصت‌های شغلی دیگر را به عنوان پایه‌ای برای توسعه تعهد مستمر پیشنهاد کرده‌اند. اصولاً چون افراد بدگمان از سازمان انتظار فساد و تقلب دارند (دین و همکارانش، ۱۹۹۸)، نسبت به بازدهی سرمایه‌گذاری خود در سازمان احساس امنیت و اطمینان نمی‌کنند، پس امکان دارد تمایل کمتری به سرمایه‌گذاری در سازمان داشته باشند. این سرمایه‌گذاری کمتر می‌تواند مالی



یا زمانی باشد، به طور مثال وقت و انرژی کمتر گذاشتن برای یادگیری مهارتی که تنها به درد این سازمان می‌خورد.  
فرضیه ۴: رابطه منفی معناداری میان بعد شناختی بدگمانی سازمانی و تعهد مستمر وجود دارد.

پیش از این رابطه ادراک از رفتارهای سیاسی و تعهد عاطفی در تحقیقات مختلفی نشان داده شده است (آیزنبرگر، ارملی، فرکسوینکل، لینچ و رودس، ۲۰۰۱؛ کروپانزانو، هوز، گرندی و توث، ۱۹۹۷). همچنین در ادبیات رابطه منفی میان بعد شناختی بدگمانی سازمانی و تعهد عاطفی مشاهده شده است (کیم و همکاران، ۲۰۰۹). لذا انتظار می‌رود که یک مکانیزم احتمالی رابطه ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد عاطفی، از طریق بعد شناختی بدگمانی سازمانی باشد.

چرا که فردی که رفتارهای زیادی از مدیران در راستای سود و منفعت شخصی ببیند احتمالاً نسبت به سازمان بدگمان خواهد شد و به این باور خواهد رسید که سازمان صداقت ندارد و حرف و عملش یکی نیست. چنین فردی که به علت منفعت‌جویی‌های مدیران، نسبت به سازمان بدگمان شده، ممکن است کمتر تعلق عاطفی و احساسی برای ماندن در سازمان داشته باشد.

فرضیه ۵: بعد شناختی بدگمانی سازمانی، رابطه منفی میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با تعهد عاطفی را میانجی می‌نماید.

وقتی کارکنان معتقد باشند که مدیران رفتارهایی خودخواهانه با هدف منفعت شخصی انجام می‌دهند ممکن است متقابلاً خود را ملزم به رعایت عدالت در قبال سازمان یا تامین منافع سازمان به هزینه شخصی خود نبینند و لذا تعهد هنجاری کمتری داشته باشند. در واقع همانطور که مه‌یر و هرزکویچ (۲۰۰۱) می‌گویند، وفادار بودن نسبت به سازمان از رفتار متقابلی که فرد از سازمان دیده است ناشی می‌گردد.  
فرضیه ۶ (الف): رابطه منفی میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با تعهد هنجاری وجود دارد.

انتظار می‌رود که یک مسیر احتمالی رابطه میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران

و تعهد هنجاری، بعد شناختی بدگمانی سازمانی باشد. به این صورت که فردی که درجه بالایی از ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران دارد، امکان دارد این باور در او تقویت شود که سازمان از اصول اخلاقی همچون صداقت، عدالت، خلوص و راستی تبعیت نمی‌کند. فردی که عقیده دارد سازمانش از چنین اصولی پیروی نمی‌کند، بر اساس نظریه تبادل اجتماعی (آیزنبرگر و همکارانش، ۲۰۰۱)، چون آنچه را که می‌خواسته دریافت نکرده، متقابلاً احتمال کمتری دارد که خودش بخواهد بر پایه این اصول به سازمان وفادار باشد. یعنی چنین فردی وظیفه و تکلیف کمتری برای وفاداری به سازمان احساس می‌کند و این مساله به این معناست که تعهد هنجاری او کمتر است (مه‌یر و هرزکویچ، ۲۰۰۱).

فرضیه ۶ (ب): بعد شناختی بدگمانی سازمانی، رابطه منفی میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با تعهد هنجاری را میانجی می‌نماید.

همانطور که رندال و همکارانش (۱۹۹۹) بیان می‌کنند، انتظار می‌رود که افراد نسبت به سازمان‌هایی که غیرسیاسی هستند بیشتر خود را گره زده و متصل کنند، چرا که در بلندمدت احتمال بیشتری دارد که در این سازمان‌ها به نیازهایشان برسند. در واقع یکی از راههای تامین نیازها در سازمان از طریق مدیران است. افرادی که مدیران را سودجو و در تلاش برای حفظ منافع خود می‌بینند، نمی‌توانند امیدوار باشند که منافعشان توسط مدیر تامین شود، در نتیجه سرمایه‌گذاری کمتری در سازمان می‌کنند.

فرضیه ۷ (الف): رابطه منفی میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با تعهد مستمر وجود دارد.

ممکن است این فرآیند از طریق بدگمانی سازمانی اتفاق افتد. یعنی مدیران با رفتار سیاسی، از منظر کارکنان قابل اتکا نیستند و موجب بدگمانی فرد نسبت به کل سازمان می‌شوند چرا که مدیران را نماینده سازمان میدانند. در نتیجه فرد ممکن است باور داشته باشد سازمان در حفظ تعهدات یا منافع کارکنان صادق نیست و به طور مثال در لحظه آنها را اخراج کرده یا منافع سازمانی‌شان را قطع می‌کند و به نوعی سرمایه‌گذاری فرد در چنین سازمانی که نسبت به آن بی‌اعتماد است، سرمایه‌گذاری پر ریسکی دیده می‌شود.

فرضیه ۷ (ب): بعد شناختی بدگمانی سازمانی، رابطه منفی میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با تعهد مستمر را میانجی می‌نماید.

## روش تحقیق

پرسشنامه این تحقیق با توجه به ماهیت متغیرهای تحقیق حاوی سوالاتی حساسیت برانگیز بود، چرا که از کارکنان درباره رفتارهای سیاسی مدیران و باور و احساس بدشان نسبت به سازمان سوال می‌شود. به همین دلیل علاوه بر پاسخ‌دهندگان که ممکن است با سوطن به پرسشنامه نگاه کنند، شرکت‌ها نیز برای توزیع این پرسشنامه و انجام این تحقیق در شرکتشان مقاومت داشتند. با رعایت نکات مربوط به شناسایی نشدن افراد و شرکت‌ها در پرسشنامه‌ها سعی شد این دغدغه کارکنان و شرکت‌ها کم شده و روایی پاسخ‌ها افت پیدا نکند. شرکت اول یک سازمان با حدود هفتصد نفر کارمند و از جمله شرکت‌های با تکنولوژی بالا در صنعت الکترونیک ایران است. شرکت دوم یک شرکت در حوزه لوازم آرایشی و بهداشتی بود. به نظر می‌رسد استفاده از داده‌های هر دو شرکت با یکدیگر، مناسب باشد. چرا که اولاً اندازه نمونه بالاتر خواهد بود و این کار دقت آماری را در تحلیل‌های عاملی، تحلیل‌های رگرسیون و آزمون‌های آماری بالا خواهد برد. ثانیاً اثر تفاوت شرکت‌ها در تحلیل آماری کنترل می‌گردد. بنابراین در مجموع کل اندازه نمونه ۲۴۵ نفر می‌باشد که ۴۵,۳ درصد آن‌ها از شرکت اول و ۵۴,۷ درصد آن‌ها از شرکت دوم می‌باشند. کل پرسشنامه‌های توزیع شده ۳۱۰ عدد بوده که با این حساب نرخ بازگشت ۰,۷۹ می‌باشد.

از آنجایی که ابزارهای اندازه‌گیری به فارسی ترجمه شده بودند، هر یک از بخش‌های پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی شد. برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از ابزار اندازه‌گیری آلن و مه‌یر (۱۹۹۰) استفاده شده است. در این ابزار برای هر کدام از انواع تعهد سازمانی، ۸ سوال مطرح شده است. در تحقیق آلن و مه‌یر (۱۹۹۰) آلفای کرونباخ ۰,۸۷ برای تعهد عاطفی، ۰,۷۵ برای تعهد مستمر و ۰,۷۹ برای تعهد هنجاری حاصل شده است. در این تحقیق تعهد سازمانی به ۴ عامل تفکیک شد. تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با آلفاهای کرونباخ ۰,۷۸ و ۰,۷۴ استخراج شدند. یک نکته جالب توجه تفکیک تعهد مستمر به دو عامل بود. در تعریف تعهد مستمر آمده است که فرد فکر می‌کند اگر سازمان را ترک کند یا هزینه برایش دارد و یا گزینه‌های کاری دیگر در جاهای دیگر برایش وجود ندارد (مه‌یر و هرزکویچ، ۲۰۰۱). در این تحلیل عاملی مشاهده شد که این دو دلیل برای به وجود آمدن تعهد مستمر از یکدیگر جدا شده‌اند. نام این دو عامل را با

توجه به ریشه شکل‌گیری آن‌ها، تعهد مستمر-جایگزینی و تعهد مستمر-هزینه‌ای گذاشته‌ایم. پیش از این نیز مه‌یر، استنلی، هرزکویچ و توپولنیسکی (۲۰۰۲) به احتمال دو بعدی بودن تعهد مستمر اشاره کرده‌اند. یعنی یک بعد گویه‌هایی هستند که با ترک سازمان فرد دچار خسارت بالایی می‌شود، و یکسری گویه‌ها به این مساله که فرد فکر می‌کند فرصت‌های کاری جایگزین چقدر وجود دارند، اشاره دارند.

از ابزار هاگوارتر، ککمر و پریوی (۲۰۰۳) که ۶ گویه دارد برای اندازه‌گیری این سازه استفاده شده است. هاگوارتر و همکارانش (۲۰۰۳) این پرسشنامه را برای سه رده سازمانی بالاترین رده سازمان، یک رده بالاتر از رده فرد و رده فرد مورد استفاده قرار داده‌اند، که به ترتیب آلفای کرونباخی برابر با ۰,۹۱، ۰,۹۴ و ۰,۹۳ دارند. در این تحقیق ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران سازمان در دو لایه مدیران ارشد و مدیران میانی اندازه‌گیری شده‌اند. یعنی ۶ گویه مربوط به ادراک از سیاسی بودن لایه مدیران ارشد و ۶ گویه مربوط به ادراک از سیاسی بودن لایه مدیران میانی استفاده شده‌اند. در این تحقیق ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران به دو عامل ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران با ۵ گویه و آلفای کرونباخی ۰,۷۵ و ادراک از تلاش مدیران برای کسب قدرت با ۴ گویه تفکیک شد.

برای اندازه‌گیری بدگمانی سازمانی، عمدتاً از ابزار برندس، هارواکر و دین (۱۹۹۹) استفاده شده است (کیان و دنیلز، ۲۰۰۸؛ کیم و همکارانش، ۲۰۰۹). این ابزار ۱۴ گویه دارد: ۵: گویه به بعد شناختی، ۴ گویه به بعد عاطفی و ۵ گویه به بعد رفتاری مربوط است. کیم و همکارانش (۲۰۰۹) آلفاهای کرونباخی ۰,۸۲، ۰,۹۵ و ۰,۷۷ را به ترتیب برای ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری بدگمانی سازمانی به دست آورده‌اند. در این تحقیق بدگمانی سازمانی، به سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری با آلفاهای کرونباخی ۰,۸۹، ۰,۸۴ و ۰,۸۲ تفکیک شد.

### آزمون فرضیه‌ها و یافته‌های تحقیق

از رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌های چارچوب نظری استفاده شده است. با توجه به تحلیل‌های عاملی انجام شده و شناسایی متغیرهای اصلی جدید، یک بازنگری جزئی در فرضیه‌ها انجام شد. همانطور که اشاره شد، ادراک از رفتارهای سیاسی به دو

عامل ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و ادراک از تلاش مدیران برای کسب قدرت، تفکیک شد. فرضیه‌هایی که در چارچوب نظری ارائه شد، بر اساس تعریف فریس و ککمر (۱۹۹۲) از سازه ادراک از رفتارهای سیاسی بود. به این صورت که رفتارهای سیاسی یعنی رفتارهای تاثیرگذار بر دیگران که به هدف سود و منفعت شخصی انجام می‌گیرند. عامل اول که ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران نام‌گذاری شد، مطابق با این تعریف است، اما عامل دوم که ادراک از تلاش مدیران برای کسب قدرت است، چنین تعریفی ندارد. در تحلیل‌ها مشاهده شد که رابطه معناداری میان ادراک از تلاش مدیران برای کسب قدرت با سه متغیر بدگمانی شناختی، بدگمانی عاطفی و بدگمانی رفتاری وجود ندارد. بنابراین عامل ادراک از تلاش مدیران برای کسب قدرت، در آزمون فرضیه‌ها در نظر گرفته نشده است.

مساله دیگر در ارتباط با فرضیه ۴ است که رابطه بدگمانی شناختی و تعهد مستمر را بررسی می‌کند. با بررسی دوباره استدلالی که برای این فرضیه آورده شده است، مشاهده می‌شود این استدلال از جنبه‌ی تعهد به دلیل سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در سازمان، مطرح شده است. در واقع این استدلال‌ها مربوط به تعهد مستمر-هزینه‌ای است. بنابراین فرضیه ۴ برای تعهد مستمر-هزینه‌ای آزمون شده است.

در مدل رگرسیون با متغیر وابسته بدگمانی شناختی، با کنترل متغیرهای جمعیتی و بدگمانی عاطفی و بدگمانی رفتاری، ضریب بتای ادراک از رفتارهای سیاسی  $0,14$  ( $p < 0,01$ ) می‌باشد. پس فرضیه ۱ (الف)، یعنی رابطه مثبت ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و بعد شناختی بدگمانی سازمانی پشتیبانی می‌گردد. در مدل‌های رگرسیون با متغیر وابسته بدگمانی عاطفی و بدگمانی رفتاری، با کنترل سایر ابعاد بدگمانی سازمانی و متغیرهای کنترل، مشاهده شد که وقتی متغیر ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران وارد مدل می‌شود، تغییر قابل توجهی در میزان توضیح‌دهندگی مدل رگرسیون ( $R^2$ ) ایجاد نمی‌شود و به این صورت فرضیات ۱ (ب) و ۱ (ج) رد شدند.

در تست فرضیه ۲، رابطه منفی میان بدگمانی عاطفی با تعهد عاطفی پشتیبانی گردید (ضریب بتای استاندارد در مدل نهایی برابر با  $-0,18$  ( $p < 0,05$ ) است). همچنین مطابق تحقیقات گذشته (کیم و همکاران، ۲۰۰۹) مشاهده شد بدگمانی شناختی و تعهد عاطفی رابطه منفی معناداری دارند  $\beta = -0,22$  ( $p < 0,05$ ) است. در مدل

رگرسیون با متغیر وابسته تعهد هنجاری، رابطه منفی میان بدگمانی شناختی، عاطفی و رفتاری با تعهد هنجاری پشتیبانی گردید ( $\beta$  به ترتیب برابر با ۰,۱۶، ۰,۱۹، ۰,۰۵) و ( $p < 0,01$ ) و ۰,۳۳- ( $p < 0,01$ ) بودند. یعنی فرضیه‌های ۳ (الف)، ۳ (ب) و ۳ (ج) پشتیبانی شدند. در تست فرضیه ۴ نیز رابطه منفی میان بدگمانی شناختی ( $\beta = 0,29$ ) و تعهد مستمر-هزینه‌ای وجود داشت.

در نهایت آزمون فرضیه‌های مربوط به نقش میانجی بدگمانی شناختی در رابطه میان ادراک از رفتارهای سیاسی و انواع تعهد انجام گرفت. در مدل رگرسیون با متغیر وابسته تعهد عاطفی دیده شد که اضافه شدن ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران به مدل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد عاطفی معنادار نیست. با مشاهده نشدن رابطه معنادار میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد عاطفی، بررسی نقش میانجی بدگمانی شناختی نیز معنایی ندارد. یعنی آزمون فرضیه ۵ معنادار نیست.

در رگرسیون با متغیر وابسته تعهد هنجاری با ورود متغیر ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران، مربع  $R$  مدل رگرسیون به میزان قابل توجهی تغییر کرد. ضریب بتای این متغیر ۰,۲۲- ( $p < 0,01$ ) بود. بنابراین فرضیه ۶ (الف) پشتیبانی شد. در مرحله بعد این مدل با ورود متغیر بدگمانی شناختی، تغییرات مربع  $R$  معنادار بوده و این متغیر با ضریب بتای ۰,۳۷- ( $p < 0,01$ )، تعهد هنجاری را پیش‌بینی نمود. همچنین با ورود بدگمانی شناختی، ضریب بتای ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران از حالت معناداری خارج گردید. از آنجایی که پیش از این نیز رابطه مثبت ادراک از رفتارهای سیاسی و بدگمانی شناختی مشاهده شده بود، بنابراین در رابطه ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد هنجاری، نقش میانجی کامل بدگمانی شناختی دیده شد. این مساله از فرضیه ۶ (ب) نیز پشتیبانی کرد. در تست فرضیه‌های ۷ (الف) و ۷ (ب) با ورود متغیر ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران، مربع  $R$  مدل رگرسیون به میزان قابل توجهی تغییر کرد. ضریب بتای این متغیر ۰,۲۵- ( $p < 0,01$ ) است. یعنی رابطه منفی میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد مستمر هزینه‌ای پشتیبانی می‌شود (فرضیه ۷ (الف)). در مرحله بعد مشاهده می‌شود که با ورود متغیر بدگمانی شناختی، تغییرات مربع  $R$  معنادار است (ضریب بتای ۰,۳۵- ( $p < 0,01$ )). همچنین با ورود بدگمانی شناختی، ضریب بتای ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران از حالت معناداری خارج می‌گردد. پیش

از این نیز رابطه مثبت ادراک از رفتارهای سیاسی و بدگمانی شناختی، مشاهده شد. بنابراین در رابطه ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد مستمر هزینه‌ای، نقش میانجی کامل بدگمانی شناختی دیده می‌شود. این مساله از فرضیه ۷ (ب) نیز پشتیبانی می‌کند.

### بحث

هدف این تحقیق بررسی نقش میانجی بعد شناختی بدگمانی سازمانی، در رابطه میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و سه بعد تعهد سازمانی بود. به علاوه رابطه‌های ملموس دو به دوی سه بعد بدگمانی سازمانی با سه بعد تعهد سازمانی بررسی و آزمون شد. جمع‌بندی نتایج آزمون فرضیه‌ها به این شرح بود که همه فرضیه‌ها به جز فرضیه ۱ (ب)، ۱ (ج) و ۵ پشتیبانی شدند.

با کنترل کردن بعد شناختی بدگمانی سازمانی، در آزمون فرضیه ۱ (ب) مشاهده شد که میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و بدگمانی عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد. یک دلیل می‌تواند این مساله باشد که حتی اگر ادراک از رفتارهای سیاسی موجب تنش در فرد شود (هاکوارتر و همکارانش، ۲۰۰۴)، الزاماً این تنش مستقیماً از ادراک از رفتارهای سیاسی منتج نشود. بلکه ممکن است عواطف منفی نسبت به سازمان، از طریق نقش میانجی بدگمانی شناختی اتفاق بیفتد. یعنی ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران، موجب گردد ابتدا باور بدگمانی نسبت به سازمان در فرد شکل بگیرد، و سپس این باور، با خود عواطف منفی نسبت به سازمان همراه داشته باشد. برای بررسی این تبیین نظری، آزمون میانجی انجام گردید و نقش میانجی بدگمانی شناختی در رابطه ادراک از رفتارهای سیاسی و بدگمانی عاطفی پشتیبانی شد.

در آزمون فرضیه ۱ (ج) میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و بدگمانی رفتاری نیز همین مساله مشاهده شد. یعنی دیده شد با کنترل کردن بعد شناختی بدگمانی سازمانی، رابطه معناداری میان ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران و بدگمانی رفتاری وجود ندارد. در این حالت نیز ممکن است وضعیتی همچون حالت قبل پیش بیاید. یعنی ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران می‌تواند موجب باور بدگمانی فرد نسبت به سازمان گردد، و این باور موجب واکنش‌های رفتاری همچون انتقاد و تمسخر از برنامه‌های

سازمان می‌شود. یعنی در واقع یک احتمال این است که بدگمانی شناختی، نقش میانجی در رابطه میان ادراک از رفتارهای سیاسی و بدگمانی رفتاری داشته باشد. که البته این تبیین احتمالی از نظر آماری نیز پشتیبانی شد.

در این تحقیق مشاهده شد که ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران رابطه مثبتی با بدگمانی شناختی دارد، و همچنین از طریق نقش میانجی بدگمانی شناختی موجب افزایش بدگمانی عاطفی و بدگمانی رفتاری می‌گردد. این فهم رابطه میان ادراک از رفتارهای سیاسی و بدگمانی سازمانی را شفاف‌تر می‌کند. به این صورت که نشان می‌دهد ادراک از رفتارهای سیاسی مدیران، احتمالاً ابتدا موجب افزایش باور بدگمانی فرد به سازمان می‌شود. سپس به دنبال این باور، عواطف منفی و رفتارهای انتقادی نسبت به سازمان نیز شکل می‌گیرد. این مساله به مدیران نیز کمک می‌کند که در عمل در مواجهه با این عواطف و رفتارهای افراد نسبت به سازمان، متوجه یک منشا احتمالی این پدیده باشند. به این صورت شاید مدیران باید تلاش و تمرکز اصلی خود را به جای مقابله با احساسات و رفتارهای کارکنان، بر باور و اعتقاد کارکنان درباره انگیزه‌ها و نیت‌های سازمان بگذارند.

در این تحقیق مشاهده شد بدگمانی شناختی با هر سه بعد تعهد رابطه منفی معنادار دارد. رابطه بدگمانی شناختی با تعهد عاطفی مطابق با آزمون تجربی کیم و همکارانش (۲۰۰۹) است. رابطه منفی و معنا دار بدگمانی شناختی با هر سه بعد تعهد سازمانی، اهمیت بعد شناختی بدگمانی نسبت به سازمان را نشان می‌دهد. اگرچه بعد شناختی بدگمانی سازمانی اغلب با احساسات منفی و رفتارهای انتقادی همراه است، اما چون باور فرد مشهود نیست و ممکن است مدیران دقت لازم را به این باورها نکنند. همچنین منطبق با نتایج کیم و همکارانش (۲۰۰۹) مشاهده شد که بدگمانی عاطفی رابطه منفی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به علاوه بدگمانی رفتاری رابطه منفی با تعهد هنجاری دارد.

در این تحقیق به دلیل محدودیت‌های تحقیق و مرزبندی‌های در نظر گرفته شده توسط محققین، بایستی در تعمیم دادن نتایج دقت کرد. در این تحقیق از تعریف باریک‌تر رفتارهای سیاسی یعنی رفتارهای در راستای سود و منفعت شخصی استفاده شد (ککمر و بارون، ۱۹۹۹). یعنی نمی‌توان نتایج و فرضیه‌های این تحقیق را بدون بررسی و



آزمون، به تعریف وسیع تر رفتارهای سیاسی یعنی استفاده از قدرت برای اثرگذاری استفاده کرد (ففر، ۱۹۸۱). به علاوه مطابق تعریف آلن و مهیر (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی در راستای تمایل به ادامه عضویت فرد در سازمان تعریف شده و مطابق با همین تعریف نیز از ابزار اندازه‌گیری استفاده شد. یعنی نتایج و فرضیه‌های این تحقیق را نمی‌توان بدون بررسی و آزمون، به طور مثال به تعهد در اجرای اهداف سازمانی تعمیم داد.

این تحقیق از نوع تحقیق پیمایشی است و محدودیت‌های خود را دارد. از جمله این که داده‌ها در یک مقطع زمانی جمع‌آوری شده‌اند. بنابراین تقدم و تاخیر و در نتیجه روابط علی و معلولی مشخص نیست. برای بررسی رابطه علی، لازم است که داده‌ها در طول یک دوره زمانی جمع‌آوری شوند. همچنین برای داده‌ها یک منبع، خود فرد، وجود دارد. ممکن است فرد درباره نگرش‌هایش اغراق کند یا به علت ملاحظه‌کاری‌هایی، به گونه دیگری به سوالات پاسخ دهد که داده‌ها را دچار خطای احتمالی کند.

محدودیت دیگر این است که در این تحقیق از نمونه آماری در دسترس استفاده شده است. هرکدام از دو سازمانی که داده‌ها از آن‌ها جمع‌آوری شده‌اند، شرایط زمینه‌ای خاص خود را دارند و ممکن است وجود یا عدم وجود روابطی که مشاهده شدند، به علت شرایط زمینه‌ای خاص این شرکت‌ها باشد. بنابراین باید با دقت نتایج این تحقیق را تعمیم داد.

پیشنهاد می‌شود که نقش میانجی بدگمانی شناختی، بدگمانی عاطفی و بدگمانی رفتاری در روابط با متغیرهای دیگر همچون حمایت سازمانی، رضایت شغلی و ... بررسی گردد. این مساله می‌تواند به فهم نقش و اهمیت هر یک از ابعاد بدگمانی سازمانی کمک نماید.

به علاوه همانطور که مشاهده شد، ابعاد مختلف بدگمانی سازمانی در پیشامدها و پیامدها با یکدیگر تفاوت داشتند. این مساله مطابق با تحقیق جانسون و همکارش (۲۰۰۳) است که مشاهده کردند بدگمانی عاطفی و بدگمانی شناختی در قبال برخی متغیرها، متفاوت عمل می‌کنند. بنابراین یک سوال خوب این است که پیشامدها و پیامدهای مختلف انواع ابعاد بدگمانی سازمانی بررسی شوند. مثلاً شاید بدگمانی عاطفی پیش‌بینی کننده خوبی برای استرس کاری باشد، اما دو بعد دیگر بدگمانی سازمانی نباشند.

در این تحقیق مطابق با تعریف آلن و مهیر (۱۹۹۰) از تعریف تعهد سازمانی به عنوان تمایل فرد برای ادامه عضویت در سازمان، استفاده شده است. بررسی فرضیه‌های این تحقیق، برای تعاریف دیگر تعهد سازمانی، می‌تواند ارزشمند باشد. به طور مثال بررسی این سوال که آیا با افزایش بدگمانی سازمانی در فرد، فرد تمایل کمتری برای تلاش در راستای اهداف و برنامه‌های سازمان خواهد داشت؟

### پی‌نوشت‌ها

- |                            |                                     |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 1. Organizational Cynicism | 2. Lack of Integrity                |
| 3. Perception of politics  | 4. Organizational Commitment        |
| 5. Affective               | 6. Continuance                      |
| 7. Normative               | 8. Perceived organizational support |
| 9. Target                  | 10. Agents                          |

### منابع

حقیقی کفاش، م.، مظلومی، ن. و میرزامحمدی، ف. (۱۳۹۰). پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی: مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارس‌سیان. *دو فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۶۴.

مرتضوی، س.ل.، فقیهی، ا. و عالم تبریز، ا. (۱۳۹۵). عوامل درون و برون سازمانی تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی: مطالعه‌ای در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۱ (۴۳)، ۱-۲۶.

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.

Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.

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.

Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers.

Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to workbehaviors, attitudes, and stress. *Journal*

- of *Organizational Behavior*, 18(2): 159-180.
- Dean, J., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *The Journal of Applied Psychology*, 86(1): 42-51.
- English, B. & Chalon, C. (2011). Strengthening affective organizational commitment: The influence of fairness perceptions of management practices and underlying employee cynicism. *The health care manager*, 30(1): 29-35.
- Ferris, G. R., Brand, J. F., Brand, S., Rowland, K. M., Gilmore, D. C., King, T. R., Kacmar, K. M. & Burton, C. A. (1993). Politics and control in organizations. *Advances in Group Processes*, 10:83-111.
- Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1): 93-116.
- Graham, J. R. (1993). MMPI-2: Assessing personality and psychopathology. *New York: Oxford University Press*, 46-48.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. & Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics—Work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7): 1093-1105.
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D. & Ferris, G. R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 10(4): 44-57.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 438-456.
- James, M. S., Ferris, G. R. & Hochwarter, W. A. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems.
- Johnson, J. L. & O'leary-kelley, 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.
- Kacmar, K.M. & Baron, R.A. (1999). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research.
- Kacmar, M. K. & Carlson, D. (1997). Further validation of the Perceptions of Politics Scale POPS: A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5): 627-658.
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale

- (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1): 193-205.
- Kanter, D. & Mirvis, P. (1989). The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B. & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10): 1435-1458.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1993). Credibility. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3): 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 20-52.
- Nafei, W. A. & Kaifi, B. A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12): 131-147.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5): 965-976.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations* (33). Marshfield, MA: Pitman.
- Qian, Y. & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3): 319-332.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2): 159-174.
- Wrightman, L. S. (1992). Assumptions about human nature. *Newbury Park, CA: Sage Publications*.

**An investigation of the relationship between employees politics perception of managers and organizational commitment of employees: the mediating role of cognitive cynicism of employees**

**Mohammad Taleghani**

**Babak Alavi**

**Sara Banki**

**Abstract**

Employees' perception of their manager's political behavior can lead to negative attitudes towards the organization. These negative attitudes can reduce employees' commitment. One such negative attitude is organizational cynicism. 245 respondents from two Iranian organizations participated in this survey study. Using exploratory factor analysis and hierarchical regression, the mediating role of the cognitive dimension of organizational cynicism on (a) the relation between politics perception and affective commitment and (b) the relations between politics perception and cost continuance commitment was found. So, it is suggested that managers observe their behaviors that can be perceived political. Because, the negative consequences of such behaviors can cause the reduction of some aspects of organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Cynicism, Politics Perception, Organizational Commitment