

## مدلی نوین برای مدیریت پیامدهای بدبینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

منیژه جهان بین<sup>۱</sup>، حسین مشرف جوادی<sup>۲</sup>، سردار محمدی<sup>۳</sup>، فریدون احمدی<sup>۴</sup>

### چکیده

بدبینی سازمانی از پدیده های رفتاری نامطلوب بر عملکرد کاری کارکنان در سازمان هاست و بررسی و طراحی مدلی برای شناسایی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی از اهمیت مضاعفی برخوردار است. اهمیت بررسی این موضوع اینست که فضایی سرشار از بی اعتمادی تولید کرده و عملاً انگیزه حرکت و مشارکت فعال در اقدامات و تغییرات سازمانی را از بین می برد. چنین بدگمانی ممکن است درباره یک مدیر به صورت کلی و یا درباره نیت مدیران ارشد یک سازمان در اجرای اقدامات و تغییرات سازمانی باشد .

هدف اصلی مطالعه حاضر طراحی مدلی نوین برای تبیین عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و پیامد های آن در وزارت ورزش و جوانان بوده است. این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها، آمیخته یا ترکیبی (Mixed Method) بوده و ابتدا روش کیفی و سپس روش کمی مورد استفاده قرار گرفته است . جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بوده و حجم نمونه با روش تمام شماری تعداد ۳۷۰ نفر برآورد گردیده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته ویژگی های فردی و استاندارد ( با الهام از پرسشنامه های رابینسون و موریس؛ چیاپورو؛ موس و هولدیز استفاده گردیده است . برای روایی صوری و محتوایی از نظرات متخصصین، روایی سازه تحلیل عاملی تاییدی و تعیین پایایی از آلفای کرونباخ و برای تحلیل داده ها از تحلیل عاملی تاییدی ، همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای Spss و Amoss استفاده شده است. با استفاده از این نرم افزارها مشخص شد که مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار بوده و شاخص ها و عوامل موثر بر بدبینی سازمانی از ۱۶ مقوله و ۹۷ زیر مقوله تشکیل شده اند. یافته های بخش کمی نیز نشان داده که تفاوت های

<sup>۱</sup> دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه

<sup>۲</sup> دکترای مدیریت، عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان و پژوهشگاه شاخص پژوه

<sup>۳</sup> دکترای مدیریت ورزشی، عضو هیات علمی دانشگاه کردستان

<sup>۴</sup> دکتری مدیریت منابع انسانی، عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور کردستان

فردی، تجربیات کاری مثبت، حمایت سازمانی درک شده و تجربیات کاری منفی، فشار روانی و نقض قراردادهای روانشناختی بر بدبینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر داشته اند. همچنین بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی و ابعاد آن و بر پیامدهای رفتاری و عملکرد شغلی اثر داشته و عوامل تاثیر گذار بر بدبینی سازمانی و بدبینی به وجود آمده در سازمان منجر به پیامدهای نگرشی و رفتاری مهمی در سازمان شده است.

### واژه‌های کلیدی

بدبینی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان ایران، حمایت سازمانی درک شده، رضایت شغلی، قرارداد روانشناختی، نگرش

### مقدمه

واقعیت‌ها نشان می‌دهد که با گذشت زمان و پیچیده شدن محیط‌های کاری در طول زندگی گاهی مشکلات انسان شدت می‌یابند و روح و روان او را تحت تأثیر قرار میدهند و ممکن است وی را به بدبینی دچار سازند، لذا ضرورت پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه مطالعات سازمانی که بر کارایی هر چه بیشتر کارکنان اثر گذار است، از قبیل بدبینی سازمانی، روز به روز بیشتر می‌شود. از این رو در سازمانی مانند وزارت ورزش و جوانان که ماموریت و رسالت اصلی آن ایجاد زمینه و بستری مناسب برای ارائه خدمات مختلف ورزشی در سراسر کشور به منظور افزایش سطح سلامت آحاد مردم از طریق فعالیتهای بدنی و ورزشی است، توجه ویژه به کارکنان و طراحی مدلی برای شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی از اهمیت مضاعفی برخوردار است. پژوهش‌های فراوانی در زمینه بدبینی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن انجام شده است، اما تاکنون پژوهش جامعی که در بر گیرنده کل این عوامل و شناسایی ارتباط بین آنها باشد، ارائه نشده است.

### مبانی نظری

بدبینی سازمانی، یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی سازمان مؤثر می‌باشد. کارکنان بدبین در جهت شخصی کردن دلایل مشکلات سازمانی نقش تعیین کننده‌ای دارند. بنابراین آنها یک کمک اساسی را برای تعیین جهت گیریهای اشتباه و مشکلات فراهم می‌آورند که برای تغییر سازمانی ضروری می‌باشد (Bommer et al, ۲۰۰۵). تحقیقات متعددی نشان داده اند که بین بدبینی سازمانی و

بسیاری از متغیرها مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از سازمان، رفتار شهروندی سازمانی و بسیاری از متغیرهای دیگر ارتباط وجود دارد.

اگر از دیدگاه روانشناختی به بدبینی نگریده شود، مفهوم بدبینی بیشتر اشاره دارد به بی - اعتمادی نسبت به مردم و اعتقاد به اینکه دیگران خودخواه هستند و ارزش اعتماد و تکیه کردن ندارند (Cook & Medley, ۱۹۵۴). به طور کلی بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل میگیرد. بدبینی همچنین با تحقیر، نفرت و بیاعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (Chiaburu & et al, ۲۰۱۳). این نگرش منفی در بسیاری از سازمانها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار میباشد (James, ۲۰۰۵). کارترایت و هولمز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) بدبینی را شامل سه بعد باورها، احساس و رفتار میدانند. باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است و اینکه اقدامات سازمانشان نشان دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است.

اگر بدبینی گستردهای درباره تغییر در یک سازمان خاص وجود داشته باشد احتمال دارد حتی صادقانهترین و ماهرانهترین تلاشها در جهت تغییر سازمانی به وسیله شیوع بدبینی مورد ممانعت واقع شود (Wanous, 2002). اولین آثار به جای مانده از بدبینی مربوط به کارگران آمریکایی است که آن را در قالب نگرشهای منفی و بی اعتقادی به مراجع قدرت و سازمان بیان کردهاند (James, 2005). بدبینی در مالکیت یک سازمان و یا یک فرد خاص نمیباشد (Ince & Turan, ۲۰۱۱). یکی از زمینههای احتمالی شکل گیری این پدیده کمبود اطلاعات درباره موضوعات کلیدی در سازمان (زمینه بروز شایعه) و همراه با اطلاعات ناقص و تصاویر منفی و بدگویی درباره یکدیگر است. همچنین، بدبینی به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان مطرح شده است و دربرگیرنده این اعتقاد است که سازمان غیر قابل اعتماد و یکپارچه است (Firis, ۲۰۰۴). آبراهام (۲۰۰۰) پیشبینی کرد بدبینی سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط منفی دارد و با از خود بیگانگی ارتباط

---

<sup>۱</sup>. Cartwright & Holmes

مثبت دارد او در مقاله‌اش به سه نوع بدبینی اشاره کرد: بدبینی شخصیتی<sup>۱</sup>، بدبینی سازمانی<sup>۲</sup>، بدبینی اجتماعی

#### ۲۰) تفاوت‌های فردی و تأثیر بر بدبینی سازمانی:

کارمندان با زمینه عاطفی مثبت بیشتر تمایل دارند بر جوانب مثبت در محیط کاری خود متمرکز شوند و در تعاملات مثبت مشارکت کرده و دیدگاه مثبتتری نسبت به سازمان دارند و بر عکس کارکنانی با عاطفه منفی تمایل دارند جوانب منفیتر را در محیط کار خویش تولید و تجربه کنند و بنابراین نسبت به سازمان بی اعتماد و بدبین می‌باشند (چیاپورو، ۲۰۱۳: ۳)

#### ۲۱) بدبینی خصیصه‌ای<sup>۴</sup>

محققان بدبین خصیصه‌ایی را تحت عنوان یک باور کلی در مورد ماهیت انسان مبنی بر اینکه به سایر افراد نباید اعتماد کرد تعریف میکنند افرادی با بدبینی خصیصه‌ایی بالا تمایل دارند باور کنند که انسانها خودخواه و نادرست بود، و هرگاه ممکن باشد از دیگران سوء استفاده میکنند. عقاید منفی فردی در مورد طبیعت انسان چارچوب شناختی را برای هدایت مشاهدات و تفکرشان در مورد سازمانشان را فراهم میکند. (چیاپورو، ۲۰۱۳: ۱۸۴).

حمایت سازمانی درک شده

حمایت سازمانی درک شده به عنوان نشانهای از تمایل سازمان برای جبران تلاشهایی که برای آن شده است تعبیر می شود (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱: ۴۲). اگر این ادراک به هر نحو مخدوش گردد، در آن صورت سازکارهای جبرانی شروع به کار میکنند. به تدریج این سازمانها جو کلی سازمان را تحت تأثیر قرار می دهند و احتمالاً ابتدا در روابط بین فرد به ویژه در روابط کارکنان با سرپرستان به عنوان مستقیمترین نمایندگان سازمان، آشکار میشود و با گذشت زمان، حتماً روندهای رسمی سازمان نیز تحت تأثیر قرار میگیرند.

پیشینه تحقیق

پوراکیب و نوری و کیایی (۱۳۸۸) در پژوهش " بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن " دریافتند

---

<sup>۱</sup> Characteristic Cynicism

<sup>۲</sup> Organizational Cynicism

<sup>۳</sup> Chia Buoru

<sup>۴</sup> Trait cynicism

که بدبینی سازمانی، یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی سازمان موثر می باشد. نتایج حاکی از آن است، از آن جایی که بدبینی سازمانی ویژگی ذاتی نیست، می تواند به وسیله سازمان ها مدیریت شود.

بهمنی، مهدوی و بلوچی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "ارائه راهکارهای کاربردی به منظور بهبود کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان" انجام دادند. نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان تاثیر منفی به میزان ۰/۲۸- دارد. هم چنین نقش میانجی گری تعهد سازمانی در تاثیر بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان تایید شد. از دیگر نتایج پژوهش تایید نقش تعدیلگری تعهد سازمانی در تاثیر بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان بود.

حسینی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "شک سازمانی: شناسایی مفهوم، علل و پیامدها با استفاده از تئوری داده بنیاد" در صدد ارائه مدلی برای شناسایی علل و پیامدهای شک سازمانی برآمدند. بعد از اجرای روش داده بنیاد که شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی می شد، علل و پیامدها شناسایی شدند. علل در دو حوزه مرتبط با مدیریت به ترتیب شامل مقوله های سبک مدیریت، ویژگی های شخصیتی مدیر و ناکارآمدی وی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و سیستم ارزیابی عملکرد و در حوزه مرتبط با سازمان شامل مقوله های بدبینی سازمانی، عدالت سازمانی، جو سازمانی نامناسب دسته بندی شدند. پیامدهای شک سازمانی در سازمان نیز منجر به تأثیرات بلندمدتی چون بهره‌وری پایین سازمانی خواهد شد.

آندرسن و بیتمن (۱۹۹۷)؛ جانسون و اولری-کلی (۲۰۰۳)؛ استانلی و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش های خود دریافته اند که دلایل بدبینی سازمانی می تواند موارد زیر باشد:

ابهام در ارتباطات و یا فقدان الگوهای ارتباط سازمانی اثربخش و شفاف؛

شکست های پی در پی مدیران و کاهش مستمر عملکرد سازمانی؛

به هم خوردن قرارداد روان شناختی (Psychological contract) بین فرد با سازمان؛

حقوق و درآمد بسیار بالای مدیران سازمان در مقایسه با سایر کارکنان؛

برداشت از وجود بی عدالتی شدید در سازمان؛

کاهش تعداد نیروی انسانی با سرعت و تعداد زیاد.

سینار و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی دریافته اند سازمانها و منابع انسانی تحت تاثیر تهدیدهای مختلفی قرار گرفته اند، که برای مدیریت منابع انسانی یک مساله چالش برانگیز است که بتواند

برای حفظ کارکنان تلاش کند و اهداف سازمانی را اجرا کند. از جمله این تهدیدها میتوان به بدبینی سازمانی اشاره نمود که به عنوان یکی از مهمترین نگرشهای کارکنان اخیراً مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است .

کول و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند که بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارمند نسبت به سازمانش دارد. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی مدیر و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکارانه شده است

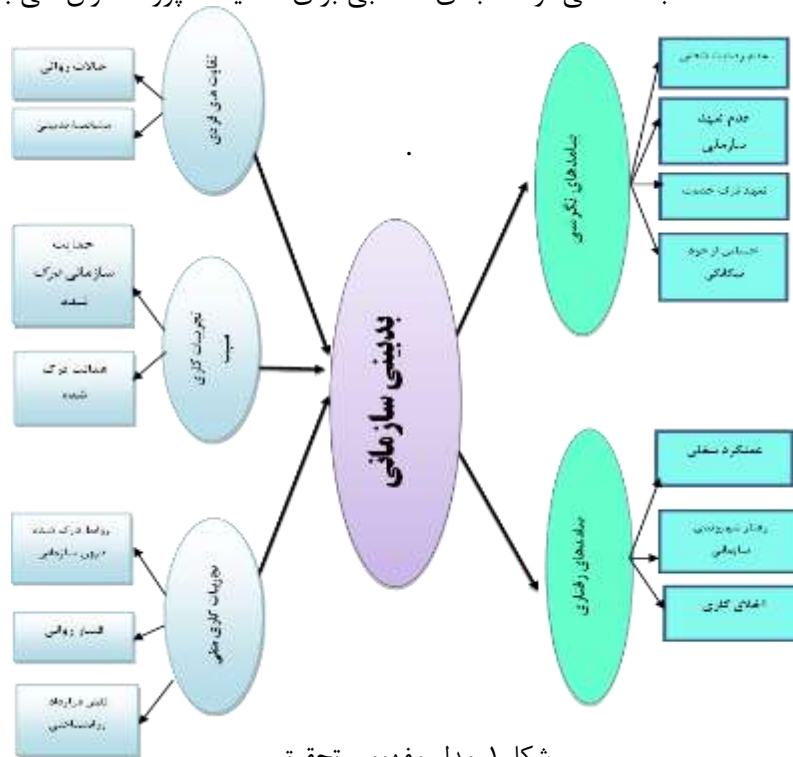
جیمز ( ۲۰۰۵) به این نتیجه رسید که نگرش منفی در بسیاری از سازمانها نفوذ کرده و دلیل بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکلساز در محل کار می باشد.

اوزلر و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافتند که بدبینی سازمانی به عنوان داشتن احساسات منفی کارکنان مانند خشم، ناامیدی و یاس تعریف میشود که در نهایت مشکلات متعددی را برای کارکنان و سازمان ایجاد میکند.

#### مدل مفهومی تحقیق

همان طور که در پیشینه تحقیق ذکر گردیده است محققان یک یا دو بعد از عوامل را مورد بررسی قرار داده اند . لذا محقق با توجه به چارچوب نظری پژوهش و تشخیص خلاء علمی و نظری موجود در صدد بررسی عوامل تاثیر گذار بر بدبینی سازمانی و ارائه مدلی جهت غلبه بر این عوامل بر آمده است . بدبینی سازمانی بر اساس مطالعات مختلف انجام شده برگرفته از دو دسته عوامل: تفاوت های فردی و مشخصه بدبینی و تجربیات کاری مثبت (حمایت سازمانی، عدالت درک شده ) و تجربیات کاری منفی (روابط درک شده درون سازمانی، فشار روانی و نقض قرارداد روان شناختی) می باشد. بطوریکه (توریسون و همکاران، ۲۰۰۳) و (چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳) بر نقش تفاوت‌های فردی در ایجاد بدبینی های سازمانی تاکید داشته اند و در این راستا تاثیر سه عامل روانی مثبت و منفی و خصیصه بدبینی اشاره نموده اند. باپرون و هاچوارتر (۲۰۰۸) و ( کول کویت و همکاران، ۲۰۰۱) تجربه کاری مثبت را موثر بر بدبینی سازمانی می دانند و به عبارتی معتقدند که تجربه های کاری مثبت میزان بدبینی سازمانی را تعدیل می نماید. در این راستا به نقش دو عامل حمایت سازمانی درک شده و عدالت درک شده سازمانی تاکید اساسی نموده اند.

و دسته سوم عواملی که بر بدبینی سازمانی مترتب می باشد به زعم (جیمز، ۲۰۰۵) و (فریس و هاچوارتز، ۲۰۱۰) تجربیات کاری منفی می باشد این پژوهشگران معتقدند که روابط درک شده درون سازمانی، فشار روانی و نقض قرارداد روان شناختی عوامل اصلی و موجد بدبینی سازمانی هستند. به طوریکه کنترل این عوامل می تواند در کاهش بدبینی سازمانی موثر باشد. اما آنچه که در این مدل ملاحظه می شود جمع بندی سه دسته عوامل بر اساس تحقیقات انجام شده می باشد که تاثیر آن به طور همزمان بر بدبینی سازمانی بررسی شده است و تاثیر هر کدام از عوامل بر یکدیگر نیز مورد بررسی قرار گرفته که از این لحاظ یک نوآوری و خلاء مدل جامع را پر نموده است. همچنین در این مدل به پیامدهای حاصل از بدبینی سازمانی اشاره شده است که این پیامدها بر خواسته از مطالعات متعددی است که توسط پژوهشگران مختلف در مکان های متفاوت و با فرهنگ های متنوع انجام شده است اشاره گردیده است. لذا این مدل جامع علاوه بر عوامل موجد بدبینی سازمانی به پیامدها و آثار رفتاری و نگرشی اشاره نموده است که بعد ها می تواند مبنای مناسبی برای تحقیقات پژوهشگران آتی باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

### روش تحقیق

**هدف اصلی:** طراحی مدل عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن در وزارت ورزش و

جوانان ایران

**نوع تحقیق:** بر اساس هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها ، آمیخته یا ترکیبی (Mixed Method) از نوع اکتشافی متوالی بوده و ابتدا روش کیفی و سپس روش کمی مورد استفاده قرار گرفته است .

**جامعه آماری:** کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بوده و حجم نمونه با روش تمام شماری تعداد ۸۸۰ نفر برآورد گردیده است.

**ابزار تحلیل داده ها:** در بخش کیفی از نرم افزار تحلیل کیفی Maxqda و در بخش کمی از تحلیل عاملی تاییدی ، همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای Spss و Amoss استفاده شده است.

**روش گردآوری داده ها:** روش جمع آوری داده ها

گردآوری داده ها در این پژوهش به صورت کلی به دو بخش تقسیم شد:

**بخش اول تحقیق:** شامل مطالعات کتابخانه ای بود در این بخش ابتدا، مقالات پژوهش ها و به طور کلی اسناد و مدارک مرتبط با موضوع تحقیق مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و داده های تکمیلی جمع آوری شده و سپس این داده ها برای تنظیم مبانی نظری تحقیق اسناد گردیده و با اسناد از این یافته ها ابزار اندازه گیری تحقیق ساخته شده و تأیید گردید.

در بخش دوم تحقیق که به صورت میدانی انجام شد با اسناد از پرسشنامه ۹۹ سوالی بررسی عوامل موثر بدبینی سازمانی و پیامدهای بدبینی سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفت لازم به ذکر است که در ابتدا از ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید ورزش کشور و ۱۰ نفر از کارکنان سازمان ورزش در استانهای غرب کشور نظر در رابطه با آیتم های مورد نظر اظهار نظر گردید که اصلاحات محتوایی و عباراتی ایشان کمک کرد بعضی از نقاط مبهم رفع و بعضی از سوالات تکمیل و یا اصلاح گردد. پیشنهادات رسیده با همفکری اساتید راهنما در ویرایش نهایی پرسشنامه لحاظ گردید. سپس پرسشنامه های تنظیم شده در میان مدیران، کارکنان، کارشناسان وزارت ورزش و جوانان توزیع و جمع آوری گردید.



اعتبار و پایایی<sup>۱</sup>: به منظور بررسی اعتبار ابزار سنجش مولفه‌های مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش در جامعه مورد مطالعه از روایی صوری - محتوایی، اعتبار سازه<sup>۲</sup> و رویکرد تحلیل عاملی تأییدی<sup>۳</sup> و به منظور بررسی پایایی این ابزار از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۴</sup> استفاده گردید. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی از نظرات ۱۰ نفر متخصص (مدیریت ورزش و مدیریت منابع انسانی) استفاده شد و همه آنها پرسشنامه را تایید و نظرات اصلاحی شان با نظرات استاد راهنما و مشاور در پرسشنامه لحاظ گردید. همچنین یک پایلوت ۴۰ نفره نیز از کارکنان و مدیران ورزشی صورت پذیرفت که آلفای کرونباخ به دست آمده در جدول (۱) ارائه گردیده است.

جدول ۱: متغیرها و مولفه‌ها

مفهوم	مولفه	آلفای کرونباخ
بدبینی سازمانی	-	/0۹۱
تفاوت‌های فردی	مشخصه بدبینی	/0۷۸
	حالات روانی	۰/۷۶
تجربیات کاری مثبت	عدالت درک شده	۰/۸۷
	حمایت سازمانی	/0۳9
تجربیات کاری منفی	روابط درگشده درون سازمانی	/0۲9
	فشار روانی	/0۷۶
	نقض قرارداد روانشناختی	/0۷۹
پیامدهای نگرشی	عدم رضایت شغلی	/0۸۳
	عدم تعهد سازمانی	/0۹۱
	تعهد ترک خدمت	/0۸۴
	احساس از خودبیگانگی	/0۶8
پیامدهای رفتاری	عملکرد شغلی	/0۳8
	رفتار شهروندی سازمانی	/0۶7
	اخلاق کاری	/0۵8

<sup>۱</sup> - Validity & Reliability

<sup>۲</sup> - Construct Validity

<sup>۳</sup> - Conformity Factor Analysis

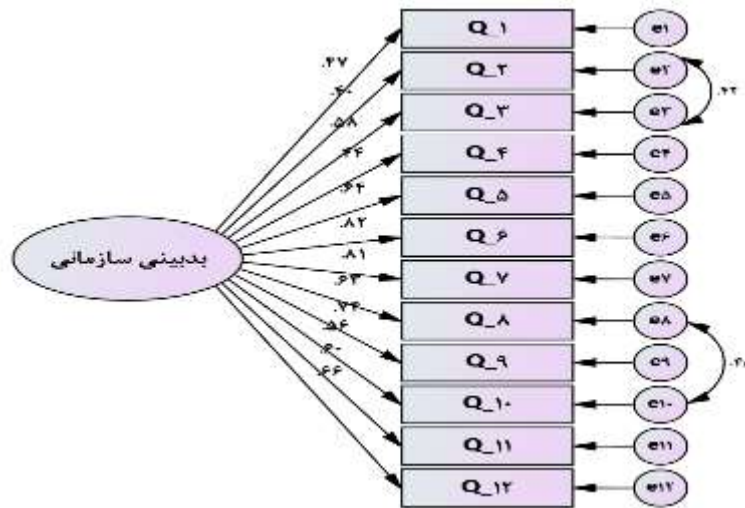
<sup>۴</sup> - Cronbach Alpha

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در بخش کیفی تحقیق با استفاده از نرم افزار تحلیل کیفی Maxqda مراحل کدگذاری باز محوری و انتخابی انجام گرفت و نتایج آن استخراج گردید و سپس در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها کمی از روش آماری توصیفی و استنبطی استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی جهت آزمون فرضیات استفاده گردید. محقق با تایید فرض نرمال بودن توزیع داده‌های نمونه‌ای از ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده کرد. برای سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از آمار توصیفی همانند: تنظیم جدول توزیع فراوانی درصد ها، محاسبه شاخص های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و رسم نمودارها استفاده شد. در این پژوهش کلیه تحلیل‌های داده‌های آماری در سطح خطا ۵٪ با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۲ و Amoss نسخه ۲۳ استفاده گردید.

در تحلیل آماری برآوردهای مربوط به اعتبار عاملی و پایایی ابزار هر یک از مولفه های جدول (۱) گزارش شده است لیکن برای رعایت اختصار بعنوان نمونه در این قسمت صرفاً اعتبار عاملی مربوط به متغیر "بدبینی سازمانی" مورد بررسی قرار گرفته است: متغیر "بدبینی سازمانی" از طریق معرفهای زیر مورد سنجش قرار گرفته است:

جدول ۲: معرفهای مربوط به متغیر بدبینی سازمانی

معرف		مولفه
معتقدم سازمان من یک چیزی می گوید و یک چیز دیگری انجام می دهد.	Q - 1	بدبینی سازمانی
به نظر می رسد سیاستها و اهداف این سازمان تا حدی مشترک هستند.	Q - 2	
زمانی که سازمان انجام کاری را اعلام می کند در صورت اتفاق افتادن آن کار من تعجب می کنم.	Q - 3	
این سازمان از کارکنان یک چیزی انتظار دارد اما متناسب با آن کار پاداش نمی دهد.	Q - 4	



شکل ۲: مدل عاملی مرتبه اول متغیر بدبینی سازمانی

جدول ۳: شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی متغیر بدبینی سازمانی

شاخص	درجه آزادی	کای اسکوئر نسبی	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	هَلتر
مقدار	52	09/4	92/0	68/0	07/0	118

نتایج حاصل از مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها (کدگذاری) بعد از پیاده‌سازی مصاحبه‌های انجام‌شده، سه مرحله کدگذاری اجرا شد. کدگذاری باز<sup>۱</sup>، کدگذاری محوری<sup>۲</sup> و کدگذاری انتخابی<sup>۳</sup> در فرایند کدگذاری واحدهای معنایی از بیان و گفته های مشارکت کنندگان که نشان دهنده تجارب آنها بوده استخراج و پس از کدگذاری و خلاصه نمودن داده ها براساس تشابهات و تفاوت ها طبقه بندی کدها انجام، طبقات با هم مقایسه و از تحلیل و تفسیر این داده ها درون مایه ها یا مقوله های انتزاعی تر استخراج شدند. در مرحله آخر فرایند کدگذاری انتخابی اجرا شد. در این مرحله طبقه‌های که بیشترین فراوانی را دارد به عنوان متغیر اصلی در نظر گرفته شدند. در این پژوهش متغیر بدبینی سازمانی به

<sup>۱</sup> Open coding

<sup>۲</sup> Axial coding

<sup>۳</sup> Selective coding

عنوان مقوله های اصلی در نظر گرفته شدند و بقیه متغیرها حول محور آن قرار گرفتند. به منظور تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از نرم افزار Maxqda بهره گرفته شد. در این بخش از مقاله برای رعایت اختصار صرفاً یک مورد از تحلیل‌ها (مربوط به بدبینی سازمانی) بعنوان نمونه ارائه می‌گردد:  
تحلیل یافته‌های مربوط به بدبینی سازمانی

جدول ۵: کدهای مربوط به بدبینی سازمانی

معرف	مولفه
	معتمد سازمان من یک چیزی می‌گویند و یک چیز دیگری انجام می‌دهد.
	به نظر می‌رسد سیاستها و اهداف این سازمان تا حدی مشترک هستند.
	زمانی که سازمان انجام کاری را اعلام می‌کند در صورت اتفاق افتادن آن کار من تعجب می‌کنم.
	این سازمان از کارکنان یک چیزی انتظار دارد اما متناسب با آن کار پاداش نمی‌دهد.
	بین آنچه که سازمان می‌گویند و آنچه که واقعا انجام می‌دهد شباهت کمی وجود دارد.
	هنگام فکر کردن به سازمان اغلب عصبی می‌شوم.
	هنگام فکر کردن به سازمان اغلب دچار تنش می‌شوم.
	اتفاقات درون سازمان را به دوستان خارج از سازمان بازگو می‌کنم .
	هنگام فکر کردن به سازمان اغلب دچار اضطراب می‌شوم.
	اغلب در باره چیزهایی که در سازمان اجرا می‌شود با دیگران صحبت می‌کنم.
	از سیاست های سازمان انتقاد می‌کنم.
	خودم شعارهای سازمان را مسخره می‌کنم.

براساس نتایج، پاسخ مصاحبه شونده‌ها به خصوص بدبینی سازمانی است که کدهای باز مربوط به آنها به شرح جدول فوق است.

#### یافته های توصیفی

ابتدا بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی و با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای مربوط توصیفی از نمونه آماری پژوهش ارائه و در ادامه با استفاده از شاخصهای آمار توصیفی (گرایش

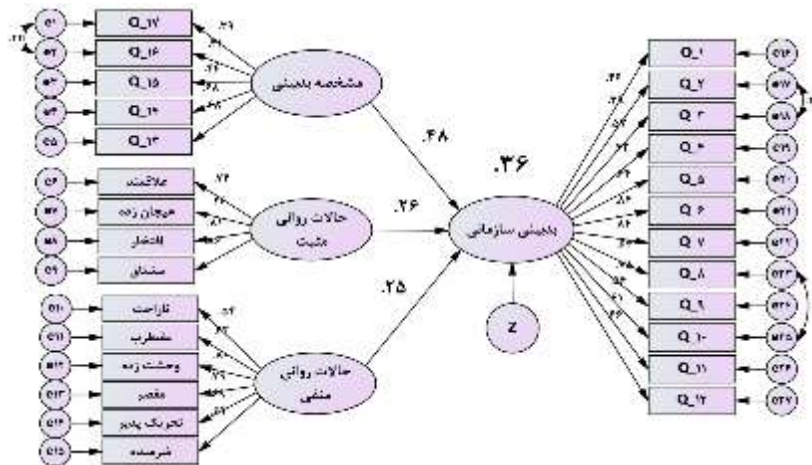
مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع) متغیرهای اصلی پژوهش توصیف گردیده اند. افراد بین ۳۱ تا ۴۰ سال درصد بیشتر و افراد بالاتر از ۵۰ سال درصد کمتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده اند.

بیشتر نمونه آماری پژوهش دارای سطح تحصیلات لیسانس و درصد کمتری دارای تحصیلات دکتری هستند.

افراد دارای وضعیت استخدامی شرکتی درصد کمتری از نمونه آماری پژوهش و افراد دارای وضعیت استخدامی رسمی درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند. افراد دارای پست سازمانی کارشناسی درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

افراد دارای سابقه کار بین ۲۱ تا ۲۵ سال درصد بیشتر و افراد دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال درصد کمتری از نمونه آماری پژوهش را تشکیل داده‌اند.

### یافته های استنباطی



شکل ۳: مدل ساختاری اثر تفاوت‌های فردی بر بدبینی سازمانی

توضیح اینکه سایر محاسبات مربوط به مدل سازی ساختاری برای رعایت اختصار حذف شده اند و فقط نتایج آزمون فرضیات بشرح زیر ارائه شده است :

فرضیه (۲): تجربیات کاری مثبت و ابعاد آن بر بدبینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد.

فرض پژوهش مبنی بر اینکه متغیر تجربیات کاری مثبت بر بدبینی سازمانی وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود.

فرضیه (۳): تجربیات کاری منفی و ابعاد آن بر بدبینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد.

فرض پژوهش مبنی بر اینکه متغیر تجربیات کاری منفی بر بدبینی سازمانی وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود.

فرضیه (۴): بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد.

این فرضیه که بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود. همچنین فرض پژوهش مبنی بر اینکه بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود. ضمناً این فرض پژوهش که بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود. نهایتاً فرض پژوهش مبنی بر اینکه بدبینی سازمانی بر احساس از خودبیگانگی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود.

فرضیه (۵): بدبینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد.

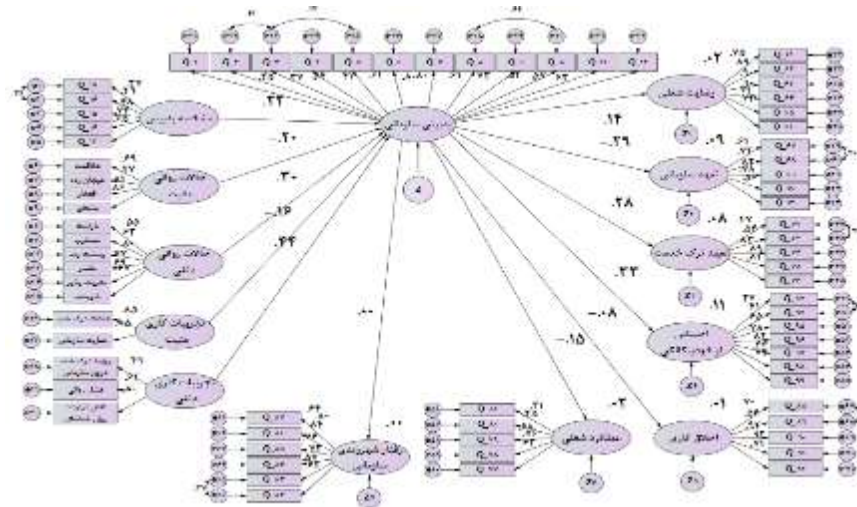
این فرضیه که بدبینی سازمانی بر عملکرد شغلی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود. همچنین فرض پژوهش مبنی بر اینکه بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید نمی شود. بنابراین این فرض پژوهش که بدبینی سازمانی بر اخلاق کاری در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید نمی شود.

فرضیه (۶): متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین تفاوت‌های فردی، تجربیات کاری مثبت و منفی و پیامدهای نگرشی در وزارت ورزش و جوانان نقش واسطه ای دارد.

فرض پژوهش مبنی بر اینکه متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین این متغیرها با متغیر رضایت شغلی نقش میانجی ایفا میکند، تأیید می شود. ضمناً فرض پژوهش مبنی بر اینکه متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین این متغیرها با متغیر تعهد سازمانی نقش میانجی ایفا میکند، تأیید می شود. همچنین این فرض پژوهش که متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین این متغیرها با متغیر تعهد ترک خدمت نقش میانجی ایفا میکند، تأیید می شود. نهایتاً این فرض پژوهش که متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین این متغیرها با متغیر احساس از خودبیگانگی نقش میانجی ایفا میکند، تأیید می شود.

فرضیه (۷): متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین تفاوت‌های فردی، تجربیات کاری مثبت و

منفی و پیامدهای رفتاری در وزارت ورزش و جوانان نقش واسطه‌های دارد. فرض پژوهش مبنی بر اینکه متغیر بدبینی سازمانی در رابطه بین تفاوت‌های فردی، تجربیات کاری مثبت و منفی و پیامدهای رفتاری در وزارت ورزش و جوانان نقش واسطه‌های دارد، تأیید نمی‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد قابلیت تعمیم به جامعه آماری پژوهش را ندارد. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل پژوهش بر پیامدهای نگرشی و رفتاری در شکل زیر خلاصه شده است:



شکل ۴: مدل معادله ساختاری اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل پژوهش بر پیامدهای نگرشی و رفتاری

#### نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بخش کیفی نشان داد عوامل تاثیرگذار که در مدل مفهومی عنوان شده اند بر بدبینی سازمانی تاثیر داشتند و بدبینی به وجود آمده در سازمان منجر به پیامدهای مهم نگرشی و رفتاری در سازمان بوده است. بدبینی سازمانی منجر به عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی گردیده است و همچنین افزایش بدبینی سازمانی منجر به افزایش ترک خدمت کارکنان گردیده است و احساس از خود بیگانگی شغلی را افزایش داده است. تحلیل‌های آماری نشان داده است که بدبینی سازمانی پیامدهای نگرشی مهمی در سازمان ایجاد می‌کند. یافته‌ها همچنین نشان دادند که بدبینی سازمانی و تاثیرات آن بر پیامدهای رفتاری نیز موجب کاهش عملکرد شغلی می‌شود همچنین با بررسی نقش واسطه‌ای بدبینی سازمانی بین عوامل تاثیرگذار بر بدبینی و پیامدهای رفتاری به این نتیجه دست یافت که بدبینی سازمانی به عنوان یک نتیجه مهم در عملکرد شغلی کارکنان تاثیرگذار است

اما عملکرد شغلی را بهبود نمی بخشد و افراد بسیار ساده می توانند عملکردشان را کاهش دهند. یافته‌ها همچنین نشان دادند که بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی و اخلاق کاری رابطه معناداری نداشتند. بنابراین تفسیر یا گستره این یافته‌ها نشان داد که بدبینی به عنوان نقش میانجی می تواند بر نگرش افراد سازمان تاثیر گذار باشد اما بر رفتار کارکنان تاثیری نداشته است در واقع بدبینی سازمانی نگرش افراد را تغییر می دهد اما رفتار کارکنان را تغییر نمی دهد.

#### منابع:

حقیقی کفاش، مهدی؛ مظلومی، نادر؛ میرزامحمدی، فرزانه (۱۳۹۰). پیش زمینه ها و پیامدهای بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان). فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۱، شماره ۶۴، صص ۱۱۷-۱۳۹.

زارع، حمید؛ حقگوین، زلفا؛ کریمیاصل، زهرا (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاههای دولتی قم. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۱۸۰-۱۵۹.

مرادی مرتضی، رضایی علیرضا، تیموری محمدرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی با مسئولیتپذیری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ملایر). نشریه مدیریت شهری، شماره ۳۷، صص ۱۷۴-۱۶۵.

نجاری، رضا (۱۳۹۳). بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر بدگمانی به تغییر سازمانی در دانشگاه پیامنور استان مرکزی. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۰۲-۹۱.

Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

Beduk, A. , Cakici, A. B. , & Cicekdagi, H. İ. (2015). An organizational evaluation on cynicism and organizational commitment: example of disaster and emergency employees. *Canadian Center of Science and Education* 3, 18-31.

Bellini, D. , Ramaci, T. , & Bonaiuto, M. (2015). The Restorative Effect of the Environment on Organizational Cynicism and Work Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(03), 124.

Banks, G. C. , Whelpley, C. E. , Oh, I. -S. , & Shin, K. (2012). (How) are emotionally exhausted employees harmful? *International Journal of Stress Management*, 19(3), 198.

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*, 83, 181-197.

Cook, W. W., & Medley, D .M. (1954). Proposed hostility and pharisaic virtue



- scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-353.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 75( 1), 500-507.
- Ince, M., & Turan, S. (2011). Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman's Public Institutions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, 104-121.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Understanding the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.
- James, M. S. L (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of Business
- 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.
- Seyfedin, S., Camcesme, M., Adnan, C., & Ramazan, K. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), 27-38.
- Turan, Ş. (2011). Organisational Cynicism as an Element Affecting the Organisational Change in the Process of Globalisation, Karamanoğlu Mehmetbey University, SSI Postgraduate Thesis, Karaman.
- Valerie, G., Miguel, M. T., Olga, K., Theophilus B. A., Maria, C. F. (2015). The Relationship between social cynicism belief, social dominance orientation, and the perception of unethical behavior: A cross-cultural examination in russia, portugal, and the united states. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- Vance, R. J., Brooks, S. M. & Tesluk, P. E. (1996). Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change. Working Paper: Penn State University.