

بررسی و شناسایی پتانسیل های کارآفرینی شهرستان فیروزکوه با تاکید بر توسعه گردشگری

رقیه خادمی^۱، لیلا کردی^۲، ژیلا صلحی فام اصل^۳

چکیده :

شهرستان فیروزکوه به دلیل وجود رشته کوه البرز، آب و هوای خوش ، طبیعی دلپذیر نظیر چشمه سارها ، آبشارها و غارها ، اماکن تاریخی و مذهبی و همچنین واقع شدن در مسیر ارتباطی سه استان تهران، مازندران و سمنان، از موقعیت سوق الجیشی بالایی برخوردار است . علیرغم پتانسیل های گردشگری موجود، این شهرستان متأسفانه تاکنون نتوانسته آن گونه که باید در جذب گردشگر موفق باشد . بنابراین هدف ، شناسایی پتانسیل های کار آفرینی در شهرستان فیروزکوه، افزایش مشارکت محلی، گسترش گردشگری بالاخص گردشگری سلامت ، حفظ منابع طبیعی و بناهای تاریخی و کاهش فقر روستایی می باشد.

شرایط حاکم بر شهرستان فیروزکوه و روستاهای آن از جمله: ناکافی یا نامناسب بودن زیرساخت ها، ضعف ارتباطات ، عدم ارتباط موثر با مردم جهت رفع مشکلات و معضلات آنان ، فرصت های شغلی کم، عدم دسترسی کافی به امکانات برای روستاییان و درآمد پایین باعث افزایش مهاجرت به تهران و استانهای همجوار گردیده است. از طرفی به دلیل عدم توسعه یافتگی، این شهرستان با پدیده بیکاری فصلی مواجه بوده که خود منجر به فقر ساکنان منطقه گردیده است . به نظر میرسد شناسایی پتانسیل های کار آفرینی در قالب توسعه گردشگری، ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی را در شهرستان فیروزکوه در برمی گیرد .

از آنجایی که توسعه گردشگری به شکل سنتی برای محیط های طبیعی، اجتماعی و اقتصادی آثار منفی دربر دارد لذا ادامه رویه های غلط موجب بروز آسیب های جدی به محیط می گردد.

^۱ کارشناس ارشد جامعه شناسی دانشگاه تهران khademi2007@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی

^۳ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی

در پایان بایستی خاطر نشان ساخت توسعه گردشگری منجر به کاهش فقر و بیکاری بالاخص در مناطق روستایی شهرستان فیروزکوه و حتی مناطق همجوار میگردد. ضمناً می توان از طریق مشارکت مردم بومی، علاوه بر بهبود و رشد اقتصادی، امکان حفاظت و نگهداشت منابع طبیعی روستایی و محیط زیست را نیز فراهم آورد و از تأثیرات مخرب گردشگری در این مناطق کاست.

واژگان کلیدی: پتانسیل های کارآفرینی، ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی، شهرستان فیروزکوه، توسعه گردشگری،

مقدمه:

گردشگری یک صنعت کاربر است و اشتغال نیروی انسانی در این صنعت فراوان است از این رو توسعه گردشگری در مکانهای مختلف زمینه های ایجاد اشتغال دائم و فصلی و نیمه وقت را برای نیروی انسانی با تخصص و آموزش متوسط فراهم می آورد و از نرخ بیکاری می کاهد علاوه بر اشتغال های مستقیم در گردشگری زمینه فعالیت های دیگر همچون کارهای ساختمانی، تعمیرات، کرایه دادن اتومبیل، دست فروشی و نظیر اینها برای افراد بومی فراهم می گردد. گردشگری بصورت یک بخش فعال اقتصادی می تواند موجب بالا رفتن سطح اشتغال و کار آفرینی نیز شود که در مجموع پنج نوع اشتغال نیروی انسانی در مورد آن قابل تفکیک است:

۱. اشتغال مربوط به زیر ساخت ها، فرودگاه، جاده، امنیت، بهداشت
۲. اشتغال اولیه که عمدتاً شامل فعالیت هایی است که برای فراهم آوردن زمینه قبل از انجام سفر یا در حین مسافرت صورت می پذیرد فعالیت موسسات گردشگری و اطلاع رسانی حمل و نقل بین مبدا و مقصد از این نوع است.
۳. اشتغال در تامین نیازها، که سهم عمده ای از اشتغال در فعالیت های گردشگری را شامل می شود و فعالیت هایی را در بر می گیرد که بطور مستقیم نیازهای روزمره گردشگر را تا زمانی که در مقصد است برطرف می سازد. این نوع اشتغال دامنه وسیعی از فعالیت ها را در زمینه حمل و نقل، هتل داری، رستورانها، ارائه خدمات تفریحی و ورزشی را در بر می گیرد.

۴. اشتغال نرم افزاری که ممکن است گردشگر بطور مستقیم با آنها سرو کار داشته باشد

مثل خدمات بیمه ، خدمات بانکداری و اینترنت

۵. اشتغال غیر مستقیم که بیشتر با فعالیت های تولیدی جنبی مرتبط است و همزمان

با سرمایه گذاری در گردشگری فراهم می آید

موقعیت جغرافیایی و تقسیمات کشوری :



(۱) شهرستان فیروزکوه یکی از شهرستان های استان تهران است که در خاوری ترین ناحیه استان واقع شده است . این شهرستان در منتهی الیه شمال شرق استان تهران با ویژگی آب و هوایی و اقلیمی نیمه مرطوب بدلیل وجود آبهای تحت الارضی ، رودخانه های جاری و پرآب در سطح شهرستان ، منابع خاک مناسب و آب و هوای خنک و بیلابقی در بهار و تابستان ، کانون مهم و مستعد برای توسعه به ویژه در بخش کشاورزی و صنایع مکمل شناخته می شود .



مرکز این شهرستان؛ شهر فیروزکوه است که در ۵۲ درجه و ۴۶ دقیقه درازای جغرافیایی و ۳۵ درجه و ۴۵ دقیقه پهناى جغرافیایی و در بلندی ۱۹۸۰ متری از سطح دریا واقع شده است . این شهرستان در کنار جاده اصلی تهران — قائم شهر قرار گرفته است. مهم ترین رود منطقه رودخانه حبله رود فیروزکوه با جهت شمال خاوری به جنوبی باختری است . آب و هوای منطقه سرد و خشک بوده، زمستان های سخت و تابستان های خنک از ویژگی های آب و هوایی این ناحیه است. راه اصلی تهران به شهرهای خاوری مازندران و شهرهای شمالی خراسان از کرانه شمالی شهر فیروز کوه می گذرد.



دیگر مسیرهای دسترسی به شهرستان فیروزکوه عبارتند از :

- فیروز کوه - تهران به طول ۱۳۵ کیلومتر

- فیروز کوه - ساری به طول ۱۲۵ کیلومتر

- راه فرعی فیروزکوه - سمنان به طول ۷۵ کیلومتر .

همچنین راه آهن سراسری تهران - گرگان از میان شهر فیروز کوه می گذرد.

جمعیت فیروزکوه بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۰ جمعیت شهری ۲۱۴۸۵ نفر و جمعیت

روستایی ۱۷۲۲۷ نفر و کل جمعیت ۳۸۷۱۲ می باشد که این جمعیت در فصول بهار و تابستان

به بیش از ۱۰۰ هزار نفر می رسد .

وسعت شهرستان ۲۳۸۳ کیلومتر مربع ، شامل دو شهر (فیروزکوه و ارجمند) ، دو بخش مرکزی و ارجمند ، ۵ دهستان (دهستانهای پشتکوه ، شهرآباد و حبله رود از بخش مرکزی و دهستانهای دوبلوک و قزقانچای از بخش ارجمند) و ۱۰۹ آبادی است که از این تعداد ۷۱ روستا دارای سکنه می باشند .

| شرح | جمعیت | مرد | زن | خانوار |
|--------------|-------|-------|-------|--------|
| فیروزکوه | ۳۸۷۱۲ | ۱۹۲۰۰ | ۱۹۵۱۲ | ۱۱۸۳۸ |
| نقاط شهری | ۲۱۴۸۵ | ۱۰۴۶۵ | ۱۱۰۲۰ | ۵۸۶۹ |
| نقاط روستایی | ۱۷۲۲۷ | ۸۷۳۵ | ۸۴۹۲ | ۵۹۶۹ |

پیشینه تاریخی:

بر اساس شواهد و قرائن و مدارک تاریخی ، قدمت فیروزکوه به قبل از اسلام بر میگردد . در مورد نام قدیمی فیروزکوه عقاید متفاوتی وجود دارد ولی در تاریخ طبری از این شهر بعنوان دیمه نام برده شده است .

فیروزکوه یکی از شهرهای مذهبی ، سیاسی و تاریخی ایران است . این شهر تا سال ۱۳۷۵ بخشی از شهرستان دماوند بوده که در این سال از دماوند منتزع و به شهرستان تبدیل گردید .

این شهرستان در گذشته مهد پرورش فقها و ادبای ارزشمند بوده که از جمله آن می توان به موارد زیر اشاره نمود :

۱ - علامه خضر حبله رودی از بزرگان قرن نهم هجری صاحب آثار مفتاح الغرور و توضیح الانوار یالحج الوارده لدفع شبهه و الاعوا لواسطی ،

۲ - محمد حبله رودی صاحب کتاب جامع التمثیل ،

۳ - سیدکریم خان ، متخلص به امیری فیروزکوهی فرزند منتظم الدوله صاحب دیوان شعر و حواشی بر نفس المهموم ،

۴ - علامه سید یعقوب موسوی وشتانی از علما و فقهای منطقه میباشد که صاحب ۷۰ عنوان تألیف بوده و در روستا دارالسیاده وشتان مدفون است ،

۵- اشرف الادبا از شاعران معاصر ،

۶- شیخ علی بابا فیروزکوهی عضو شورای تدوین اولین قانون اساسی ایران .

جاذبه های گردشگری :

شهرستان فیروزکوه از نظر جاذبه های گردشگری از برجستگی خاصی برخوردار است . این شهرستان با دارا بودن رودخانه های پرآب، دریاچه های آب شیرین و چشمه های آب معدنی متعدد، از مناطق کوهستانی و زیارتی استان تهران به حساب می آید.



جاذبه های طبیعی این منطقه، شهرستان فیروزکوه را در زمره مناطق خوش آب و هوای استان تهران قرار داده که به خصوص در فصل های گرم جاذب جمعیت شهرهای اطراف است. وجود طبیعت بکر و انواع جلوه های طبیعی همانند کوهستان پربرف در زمستان ، دشت ها ، رودخانه ها ، تنگه ها ، چشمه های آب معدنی و ۱۷۰ اثر تاریخی و فرهنگی و ۴۲ بقعه مبارکه شناسایی شده (که حدوداً ۷۰ اثر ملی به ثبت رسیده) این شهرستان را از سایر مناطق استان متمایز می نماید .

تنگه واشی همراه با حجاریهای دوره قاجاریه ، آبشار زیبا و چمنزارهای وسیع ، غار بورنیک ، چشمه آب معدنی خمده ، آب چمن حصاربن ، حاشیه رودخانه حبله رود و منطقه شکار ممنوع کاوه ده از جاذبه های طبیعی شهرستان می باشد .



آستان مقدس امامزاده اسماعیل (ع) که این بنا در بافت قدیم شهر فیروزکوه و شمال قلعه تاریخی فیروزکوه (قلعه فیروز شاه) بر بالای آن قرار گرفته است . این بنا ، مدفن امامزاده اسماعیل فرزند امام موسی بن جعفر (ع) و برادر امام رضا (ع) است . نقل شده که ایشان در سنین جوانی و به دنبال قیام شیعیان در طبرستان و استقرار حکومت سلسله زندیه در آن نواحی عازم این ولایت شد و در دیمه که نام قدیم شهر فیروزکوه است ، سکونت گزید و ضمناً سایر اماکن متبرکه نظیر امامزاده عبدالله انزها ، امامزاده هاشم ، امامزاده یحیی ، امامزاده چهاره تن ، امامزاده دوازده تن و امامزاده عسگری در این شهرستان واقع شده است .

سرخ قلعه طرود ، کاروانسرای گدوک ، نقش برجسته ناصرالدین شاه ، آهنین راه ، پل سنگی گچسر ، پل فیروزکوه ، آبشار شکر آب ، چشمه قلعه دختر ، چشمه خمده ، غار ابنهون ، غار بونیک ، زیر آب ، دریاچه سد لار ، دریاچه آهنگ ، دریاچه زیاد ، رباط سنگی روستای امین آباد و برجهای دیده بانی حاشیه رودخانه حبله رود ، برج یادمان روستای مزداران ، برج های آرامگاهی منطقه گذرخانی ، برج سنگی روستای بادرود ، حمام روستای درده قلعه تاریخی فیروزکوه ، قلعه لاجورد ، گورگنبد شهر فیروزکوه ، محوطه باستانی ویمه را می توان از سایر جاذبه های مذهبی و تاریخی این شهرستان برشمرد .

زبان و لهجه

زبان مردم فیروزکوه فارسی است که به مرور زمان با زبان اهل گیل ترکیب یافته و به وضعی مخصوص در آمد که این زبان به زبان مازندرانی بسیار نزدیک است و علاوه بر آنها مهاجرانی از اقوام ترک ، لر و ترکمن که در دوران حکومت قاجار به این نواحی کوچانده شده اند و در نواحی مختلف فیروزکوه زندگی می کنند با لهجه های خود تکلم می نمایند .

اوضاع سیاسی

در شهرستان فیروزکوه احزاب وابسته به طیف اصلاح طلبان و اصولگرایان حضور دارند که جلسات دوره ای حزب مؤتلفه اسلامی وابسته به جناح اصولگرایان برگزار میگردد و همچنین اصلاح طلبان شهرستان نیز با تشکیل شورای مشورتی جلسات منظمی برگزار نموده و از شخصیت های اصلاح طلب مطرح در سطح کشور جهت سخنرانی در مراسمات دعوت مینمایند. عمده فعالیت احزاب در دوران انتخابات میباشد که با نزدیک شدن به آن به اوج خود خواهد رسید. بعلاوه دو حزب مؤتلفه اسلامی و حزب مردمی اصلاحات ایران درخواست تأسیس دفتر فرعی در شهرستان دارند که مراحل برای اخذ مجوز در حال انجام میباشد.

ساکنین اصلی فیروزکوه از شاخه های ۱۶ گانه قوم آریایی می باشند . علاوه بر آن اقوامی از ترکان پازوکی از حوالی ارومیه که حدود چهار صد سال قبل در زمان صفویه تبعید شده اند و برخی از افراد ایل اصانلوی گرمسار و مهاجرین قرائی از ایلات فارس و کردها در این شهرستان سکنی گزیده اند . همچنین ایلات وطویف کوچنده سنگسری ، افتری والیکایی از شهرستانهای سمنان و گرمسار در فصول بهار و تابستان برای گذراندن دوره ییلاقی به این شهرستان کوچ می نمایند. ضمناً جمعیت قومیت هایی که قابل توجه و در شهرستان سکونت دارند قوم آذری ۳۰۰ خانوار و کردها ۱۵۰ خانوار می باشد. اصولاً نقش اقوام در انتخابات مشهودتر بوده و خصوصاً در انتخابات شورای اسلامی شهر و روستا فردی که بتواند گروهی از اقوام مختلف را با خود همراه نماید از اقبال بیشتری برخوردار خواهد بود که این امر در انتخابات مجلس شورای اسلامی به گونه دیگری

است و اهالی به جهت تعلق خاطر و دیدگاههای ناسیونالیستی با کاندیدای شهرستان فیروزکوه خارج از نگاه قومیتی برخورد نموده و یکپارچه میشوند.

اوضاع اجتماعی :

۱. آموزش و پرورش

در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ تعداد ۴۴۹۳ دانش آموز از مقاطع مختلف تحصیلی در ۶۰ آموزشگاه شهرستان مشغول به تحصیل بوده اند. از مجموع دانش آموزان مشغول به تحصیل این شهرستان در سال ۹۴-۱۳۹۳ تعداد ۲۲۳۹ نفر (۴۹/۸۳ درصد) پسر و تعداد ۲۲۵۴ نفر (۵۰/۱۷ درصد) دختر بودند.

*تعداد مدارس ابتدایی : ۲۶ مدرسه

*تعداد مدارس راهنمایی : ۹ مدرسه

*تعداد مدارس دبیرستانی : ۱۲ مدرسه

*تعداد مدارس بازسازی شده : ۳ مدرسه

*تعداد کل معلمان : ۳۳۳ نفر

همچنین در همین سال تعداد ۹ آموزشگاه در سطح شهرستان در رشته های مختلف علوم نظری شامل : علوم ریاضی ، علوم تجربی ، علوم انسانی و رشته های فنی و تاسیسات ، کامپیوتر و حسابداری مشغول فعالیت بوده اند.

۲. آموزش عالی :

تعداد کل دانشجویان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی شهرستان فیروزکوه در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ برابر با ۷۸۵۷ نفر بوده است که در دانشگاه آزاد و پیام نور به تحصیل اشتغال داشته اند.

۳. بهداشت و درمان :

در سال ۱۳۹۳ در شهرستان فیروزکوه ۱۷ خانه بهداشت و ۳ مرکز بهداشت و درمانی روستایی و ۲ مرکز بهداشت و درمانی شهری فعال بودند. همچنین در این سال ۵ داروخانه و ۲ آزمایشگاه در این شهرستان ارائه خدمت می کردند.

۴. بهزیستی و تامین اجتماعی :

در سال ۱۳۹۳ تعداد ۱۳۰۹۴ نفر تحت پوشش بیمه تامین اجتماعی قرار داشتند .
در سال ۱۳۹۳ در مجموع تعداد ۲۶۱۲ نفر تحت پوشش نهاد های حمایتی (تعداد
۱۶۶۷ نفر کمیته امداد امام خمینی (ره) و تعداد ۹۴۵ نفر بهزیستی) بودند.
۵. فرهنگ و هنر :

در سال ۱۳۹۳ در شهرستان فیروزکوه ۹ کتابخانه عمومی وجود داشته است . این
کتابخانه دارای ۱۱۳۴ نفر عضو با ۳۱۴۲۵ جلد کتاب می باشد. شهرستان فیروزکوه
دارای ۵ باب مجتمع فرهنگی - هنری و ۱ کانون فرهنگی و تربیتی می باشد.

۶. تربیت بدنی :

شهرستان فیروزکوه دارای ۵۳ اماکن ورزشی روباز و سرپوشیده بوده که از این تعداد
۳۹ مکان تحت پوشش اداره ورزش و جوانان و ۱۲ مکان مربوط به سایر ادارات و ۲
مکان مربوط به مرکز آموزش عالی و ۶ مکان مربوط به بخش خصوصی بوده است .
همچنین تعداد ۲۳ رشته ورزشی مشغول به فعالیت بوده و تعداد استفاده کنندگان
از اماکن ورزشی ۲۴۱۳ نفر بوده است.

امور زیر بنایی

۲) ۱. عمران شهری :

جمعیت شهری شهرستان فیروزکوه بر اساس سرشماری نفوس مسکن در سال ۱۳۹۰ ،
۲۱۴۸۵ بوده که در دو شهر فیروزکوه (۲۰۳۷۱ نفر) و ارجمند (۱۱۱۴ نفر) ساکن می
باشند.

در سال ۱۳۹۳ وسعت فضای سبز در نقاط شهری فیروزکوه و ارجمند به ترتیب ۱۵ هکتار
و ۲۸ هکتار و سرانه فضای سبز هر شهروند ۸ و ۱۱ متر مربع برای هر نفر بوده است.
در شهر فیروزکوه و ارجمند به ترتیب ۲ و ۱ ایستگاه آتش نشانی و ۲ کشتارگاه در شهر
فیروزکوه برای جلوگیری از ذبح غیر بهداشتی دام وجود دارد . همچنین از مجموع ۱۰۳
دستگاه تاکسی ، ۹۸ دستگاه در شهر فیروزکوه و ۵ دستگاه در شهر ارجمند به امر جابجای
مسافر درون شهری می پردازند .

شهر فیروزکوه دارای ۱۰۰۰۰۰ مشترکین بهره مند از آب آشامیدنی سالم بوده و از کل آب تولیدی در شهرستان فیروزکوه ۷۵ درصد آن مورد بهره برداری می رسد و ۲۵ درصد آن به علت فرسوده بودن شبکه پرت می شود .

طول خطوط انتقال آب آشامیدنی تا پایان سال ۱۳۹۲ در شهرستان فیروزکوه ۱۲ کیلو متر می باشد همچنین حجم مخازن ذخیره آب در شهرستان فیروزکوه ۱۳۰۰۰ متر مکعب بوده است .

۲. عمران روستایی

از مجموع روستاهای مسکونی بالای ۲۰ خانوار شهرستان فیروزکوه ۵۰ روستا و ۷۵ درصد خانوارها از نعمت آب آشامیدنی سالم و بهداشتی برخوردار هستند . طول شبکه داخلی آب آشامیدنی ۶۵ کیلو متر و طول خطوط انتقال آب ۴۰ کیلو متر بوده است .

در سال ۱۳۹۳ از مجموع روستاهای شهرستان ۶۹ روستا و ۱۰۰ درصد خانوار از نعمت روشنایی برق برخوردار بوده اند. همچنین ، طول راه های آسفالتی روستایی شهرستان فیروزکوه ۲۰۵ کیلو متر و راه شوسه ۵۰ کیلومتر بوده و ۴۰ کیلومتر سایر راههای شهرستان بوده است .

تعداد نقاط روستایی بهره مند از گاز طبیعی شهرستان فیروزکوه ، ۲۲ روستا بوده که ۴۸۴۰ خانوار روستایی از گاز طبیعی استفاده می کنند . همچنین ۹۵ درصد روستاهای دارای بیست خانوار و بیشتر شهرستان از نعمت تلفن ثابت برخوردار هستند.

تا پایان سال ۱۳۹۳ تعداد ۴۱ طرح هادی روستایی در شهرستان فیروزکوه تهیه شده است که عملیات بهسازی ۱۰ طرح اجرا شده و ۲۰ طرح بهسازی در دست اجرا می باشد. انرژی و سوخت

در سال ۱۳۹۳ تعداد مشترکین برق شهرستان فیروزکوه ۱۶۵۰ مشترک بوده که از این تعداد ۱۳۲۰ مشترک مربوط به مشترکین خانگی بوده است . همچنین در همین سال میزان مصرف برق در این شهرستان ۹۸۰۰۰۰۰۰ کیلو وات ساعت بوده که بیشترین مصرف مربوط به تعرفه خانگی با ۵۳۹۰۰۰۰۰ کیلو وات ساعت بوده است . سرانه مصرف برق در شهرستان حدود ۲۶۴۰ کیلو وات ساعت بوده است .

در سال ۱۳۹۳ تاسیسات توزیع نیروی برق در شهرستان فیروزکوه شامل ۶۰۰۰ متر خطوط ۲۰ کیلو ولت هوایی و ۱۰۰۰ متر خطوط ۲۰ کیلو ولت زمینی ، ۱۵۰۰۰ متر

۲۰ خطوط فشار ضعیف هوایی و ۲۰۰۰ متر خطوط فشار ضعیف زمینی همچنین ۱۵ ترانسفورماتور هوایی با ظرفیت ۲۰۰ کیلو ولت آمپر و ۱۰ ترانسفورماتور هوایی با ظرفیت ۱۰۰ و ۸ ترانسفورماتور با ظرفیت ۲۵ و تعداد ۲۳۰ چراغ روشنایی معابر لاک پشتی می باشد.

در سال ۱۳۹۳ تعداد مشترکین گاز طبیعی در نقاط شهری و روستایی شهرستان فیروزکوه به ترتیب ۱۱۰۰۰ و ۲۰۰۰ مشترک بوده است. همچنین میزان مصرف گاز طبیعی در همین سال در نقاط شهری و روستایی شهرستان فیروزکوه ۷۰ هزار متر مکعب بوده که بیشترین میزان مصرف مربوط به تعرفه خانگی ۳۰۰ متر مکعب در روز می باشد. در سال ۱۳۹۳ میزان توزیع فرآورده های نفتی در شهرستان فیروزکوه، بنزین ۱۸ میلیون و ۶۰۰ هزار لیتر، نفت سفید ۳ میلیون و ۳۵۰ هزار لیتر، نفت گاز ۲۳ میلیون و ۵۰۰ هزار لیتر، نفت کوره ۵۱ میلیون و ۸۳۰ هزار لیتر بوده است.

۴. راه :

طول شبکه راههای منطقه ای و بین شهری شهرستان فیروزکوه در سال ۱۳۹۳ حدود ۱۴۵ کیلومتر که ۹۵ کیلومتر بزرگراه و ۵۰ کیلومتر راه اصلی می باشد. همچنین تراکم راه در هر ۱۰۰ کیلومتر مربع در شهرستان فیروزکوه حدود ۱۶/۵ کیلومتر می باشد. تا پایان سال ۱۳۹۳، طول راههای روستایی شهرستان فیروزکوه حدود ۲۹۵ کیلومتر بوده که از این مقدار ۲۰۵ کیلومتر راه آسفالت، ۵۰ کیلومتر راه شوسه و ۴۰ کیلومتر سایر راههای شهرستان می باشد. همچنین تراکم راه در هر ۱۰۰ کیلومتر مربع در نواحی روستایی شهرستان فیروزکوه حدود ۷/۷ کیلومتر می باشد.

تعداد سفر و مسافر درون سازمانی جابه جا شده از شهرستان فیروزکوه به ترتیب ۳۴۰۰۰۰ سفر و ۱۷۰۰۰۰۰ نفر و تعداد سفر و مسافر برون استانی جا به جا شده از شهرستان فیروزکوه به ترتیب ۴۵۰۰۰۰۰ سفر و ۲۲۵۰۰۰۰۰ نفر بوده است.

۵. پست و مخابرات :

در سال ۱۳۹۳ وضعیت امکانات پستی شهرستان فیروزکوه شامل ۱ اداره، ۲ دفتر پستی دولتی شهری، ۳ دفتر ارتباطی، ۱۰ صندوق پست شهری، ۲۲ صندوق پست روستایی

و ICT روستایی می باشد. همچنین تعداد مرسولات پستی وارده شهرستان فیروزکوه حدود ۱۲۰ هزار مرسوله و صادره ۱۰۰ هزار مرسوله بوده است.

در سال ۱۳۹۳ تعداد تلفن ثابت مشغول به کار در شهرستان فیروزکوه ۱۴۰۰۰ شماره بوده که از این تعداد ۸۸۰۱ شماره شهری و ۵۱۱۱ شماره روستایی بوده است.

امور تولیدی

کشاورزی

سطح زیر کشت محصولات زراعی شهرستان فیروزکوه در سال زراعی ۹۳-۱۳۹۲ حدود ۱۸۲۰۰ هکتار (۷۳۰۰ هکتار اراضی زراعی آبی و ۵۰۰۰ هکتار اراضی باغی و اراضی دیم ۵۹۰۰ هکتار می باشد). میزان تولیدات کشاورزی در همین سال بالغ بر ۱۳۹۹۸۴ تن (شامل : ۷۸۲۹۸ تن میزان محصولات زراعی ، ۴۰۴۸۵ تن میزان محصولات باغی و میزان ۲۱۲۰۱ تن محصولات دامی) بوده است .

تولید قارچ دکمه ای ۷۰۰ تن تولید گل شاخه بریده ۱۶/۵ میلیون شاخه اصلاح و احیاء باغات در سطح ۱۵۰ هکتار ارتقاء بهره وری و فعال سازی پرورش قارچ توزیع انواع نهال مثمر

دامداری نیز به ۲ شیوه ی صنعتی و سنتی در این منطقه رایج است . واحدهای گاوداری؛ انواع فرآورده های دامی، لبنی و گوشتی را تولید می کنند.

تعداد واحد های دامداری :

| گوسفند و بز | | | گاو پرواری | | | گاو شیری | | | نوع واحد |
|-------------|------------|-------|------------|------------|-------|----------|------------|-------|------------|
| سنتی | نیمه صنعتی | صنعتی | سنتی | نیمه صنعتی | صنعتی | سنتی | نیمه صنعتی | صنعتی | تعداد واحد |
| ۹۰ | ۴۲ | ۲ | ۴۵ | ۲۲ | ۶ | ۱۸ | ۳۵ | ۶ | |

✓ وضعیت پرورش دام (راس) ، طیور (قطعه) و آبزیان

| تعداد پرورش ماهی | دام دام | دام کندو | دام طیور | دام گاو پرواری | دام گاو شیری | دام سنگین | دام سبک |
|------------------|---------|----------|----------|----------------|--------------|-----------|---------|
| ۳۰ واحد | ۲۴۰۰۰۰ | ۷۵۰۰ | ۵۸۰۰۰۰ | ۲۰۰۰ | ۲۲۰۰ | ۵۰۰۰ | ۳۲۰۰۰۰ |

✓ میزان تولیدات دامی :

| نام محصول | گوشت قرمز | شیر | گوشت مرغ | عسل | تولید ماهی |
|----------------------------|-----------|------|----------|-----|------------|
| میزان تولید سالانه (تن) | ۳۳۰۰ | ۹۸۸۰ | ۶۴۵۰ | ۷۱ | ۱۵۰۰ |

✓ وضعیت مکانیزاسیون کشاورزی : (واحد دستگاه)

| تراکتور | گاو آهن | دیسک | بذر پاش | سمپاش | دروگر | خرمنکوب | سایر | جمع |
|---------|---------|------|---------|-------|-------|---------|------|------|
| ۳۲۵ | ۲۸۲ | ۱۹ | ۵ | ۱۹۱ | ۳۹ | ۱۳۸ | ۱۱۱۹ | ۲۱۱۸ |

✓ وضعیت فعالیت فنی و زیر بنایی (آب و خاک) :

| سطح آبیاری بارانی - هکتار | سطح آبیاری قطره ای - هکتار | تسطیح و یکپارچه سازی اراضی - هکتار | پوشش انهار - کیلو متر | لو له گذاری - کیلو متر | جاده بین مزارع - کیلو متر |
|------------------------------|----------------------------------|---|--------------------------|---------------------------|------------------------------|
| ۷۴۵ | ۱۰۰۰ | ۲۴۰ | ۸۰ | ۲۰ | ۴۰ |

منابع آب :

مهمترین رودخانه های جاری در سطح شهرستان حبله رود می باشد که سرشاخه های اصلی آن عبارتند از : گورسفید ، نمرود ، دلیچایی ، ساواشی ، هویر ، قزقانچای بوده که متوسط آبدهی این رودخانه در محل ایستگاه سیمیندشت ۶/۲ متر مکعب در ثانیه است که حجم کل جریان به ۱۹۷/۹ میلیون متر مکعب در سال می رسد، که از این میزان ۷۰٪ سهم آن در بخش کشاورزی می باشد. همچنین تعداد ۵۶۰ چاه عمیق و نیمه عمیق ، تعداد ۱۷ رشته قنات دائر و ۵۲۵ دهنه چشمه در سطح شهرستان موجود می باشد .

۳.صنعت: شهرستان فیروزکوه به جهت مزیت استثنایی واقع شدن در خارج از شعاع ۱۲۰ کیلومتری یکی از قطبهای صنعتی استان محسوب می شود و بدین منظور به سیاست توسعه صنعتی شهرستان بعنوان بهترین راهکار جهت ایجاد اشتغال بعد از بخش کشاورزی در شهرستان می باشد و در این راستا نسبت به پیگیری در جهت احداث شهرک های صنعتی و کارخانجات مختلف بشرح موارد زیر اقدام نموده است.

احداث شرکت شهرک صنعتی با وسعت ۳۲ هکتار که ۶۲ واحد صنعتی را در خود جای داده است (۲۰ واحد فعال ، ۳ واحد نیمه فعال و ۳۷ واحد غیر فعال) و این ناحیه جزء ۵ منطقه صنعتی اول انقلاب اسلامی کشور می باشد .

(۳) از جمله شرکت های مهم مستقر در این ناحیه عبارتند از :

(۴) خودکار بیک صفا ، کاغذ سازی وزین برگ ، کولر سازی ایران ، شرکت شیمیایی تراویس ایران ، آماد پلیمر ، نورافشان ، فیروزباف (تعداد اشتغال ایجاد شده ۱۶۰۰ نفر)

احداث شهرک صنعتی در منطقه علی دره فیروزکوه (زیر نظر شرکت شهرک های صنعتی) که عملیات اجرایی این پروژه از اواخر سال ۱۳۸۲ در زمینی به وسعت ۲۰۳ هکتار جهت استقرار ۱۲۱ واحد تولیدی طراحی شده و می تواند موجبات اشتغال ۳۳۰۰ نفر را به طور مستقیم فراهم نماید و تا به این زمان ۱۲۱ فقره قرارداد با سرمایه گذاران بخش خصوصی منعقد گردیده است لازم به ذکر است از ۳۸ واحد دارای پروانه بهره برداری این شهرک ۲۸ واحد فعال و ۱۰ واحد غیر فعال و راکد می باشد

از جمله شرکت های مهم مستقر در این شهرک عبارتند از :

شرکت ابکو ، دوغ گدوک ، توسعه و تجارت قند فیروزکوه ، پارس استار البرز ، فولاد سیم آسیا ، الیزه پوب پارس ، صنایع چوب البرز ، آرمه بتن ، مهتاب بتن ، پارسیان ورنگ ، آذرمینا سرام ، گل درمان آسیا ، شرکت سن ایچ (تعداد اشتغال ایجاد شده ۵۰۰ نفر)

احداث و شروع بکار کارخانه سیمان فیروزکوه با تولید روزانه ۳۳۰۰ تن با مشارکت برجسته سیمان فارس خوزستان و شرکت سرمایه گذاری بانک ملی .

احداث و شروع فعالیت کارخانه سیمان فراز با تولید روزانه ۳۳۰۰ تن با اعتباری بالغ بر ۲۷۰ میلیارد تومان و اشتغالی ۳۵۰ نفر .

وضعیت شهرک صنعتی شهرستان فیروزکوه

| ردیف | نام شهرک | مساحت (هکتار) | تعداد کل واحد ها | تعداد واحد های فعال | تعداد واحد های نیمه فعال | تعداد واحد های راکد | میزان اشتغال (نفر) |
|------|----------------------|------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|
| ۱ | ناحیه صنعتی فیروزکوه | ۳۲ | ۶۲ | ۲۵ | ۳ | ۳۴ | ۷۰۰ |
| ۲ | شهرک صنعتی فیروزکوه | ۲۰۳ | ۲۰۳ | ۵۰ | ۵۶ | ۱۴ | ۱۲۵۰ |

معادن

شهرستان فیروزکوه دارای استعدادهای فراوان و سرشار در بخش معدن می باشد و این شهرستان دارای ۴۲ معدن می باشد که شامل معادن شن و ماسه ، آلوویوم ، سنگ گچ ، سیلیس ، تراورتن ، زئولیت ، باریتین ، آهک، پوزولان ، سنگ لاشه ، مارن و غیره ... می باشد و از این معاون موجود حدود ۲۳ معدن فعال و حدود ۱۹ معدن غیر فعال می باشند. و یکی از مشکلات معادن راکد این منطقه وجود معارض است.

بخشی از فعالیت معادن و مجوزهای صادره در منطقه فیروزکوه عبارتند از:

۱- معادن شن و ماسه : ۲۶ مورد معدن شن و ماسه در شهرستان به اداره منابع طبیعی معرفی گردیده است که ۳ مورد به بهره برداری رسیده که شامل معدن ۲۶۰ دژ ، معدن ۲۴۶ سنگسر و شرکت ساروج بتن فیروزکوه و لاجه دشت .

۵) نکته مهم اینکه ۲۲ مورد دیگر به جزء معدن تعاونی معدن فقط در مرحله معرفی

به شهرستان (اداره منابع طبیعی) بوده و در صورت شروع بکار نه تنها صرفه اقتصادی نداشته بلکه مشکلاتی برای سایر معادن شن و ماسه در پی خواهند داشت

۲- معادن سنگ لاشه : در شهرستان ۳ مورد بهره برداری رسیده که شامل معادن سنگ ۵ تن بادرود ، سنگ لاشه سه راهی خمده و روستای مزاران می باشد .

۳- معادن سنگ تراورتن : سنگ تراورتن روستای شادمهن آماده بهره برداری .

۶) ۴- معدن سنگ مرمریت : ۶ مورد درخواست در منطقه سرحوزه آبخیز لزور و واشی ارائه شده که همگی مورد مخالفت قرار گرفته است .

۱- معدن خاک رس : ۳ مورد وجود دارد که ۲ مورد مربوط به کارخانه های سیمان فراز و فیروزکوه می باشد و ۱ مورد ابتدای جاده طرود برای کارخانه آجرپزی می باشد .

۲- معدن گچ و آهک : یک مورد معدن آهک در منطقه کتالان در اختیار کارخانه سیمان فراز می باشد و یک مورد معدن گچ در منطقه طرود نیز مجوز به نام کارخانه سیمان فراز صادر گردید .

۱۷) پتانسیل ها و قابلیت های شهرستان در بخش های مختلف :

۱۸) بخش اجتماعی :

- ✓ قرار گرفتن شهرستان در موقعیت کریدر مواصلاتی سه استان مهم و پر تردد کشور (تهران ، مازندران و سمنان)
- ✓ وجود دو آموزشگاه عالی (آزاد و پیام نور) و نقش آن در توسعه علمی ، اقتصادی و اجتماعی شهرستان.
- ✓ فرآهم بودن فعالیتهای کشاورزی ، باغداری ، دامداری و توسعه صنایع و بازرگانی و موقعیت ارتباطی آن در مجاورت پایتخت .
- ✓ امکان استفاده از انرژی بادی به لحاظ وزش ۱۱۸ روزه بادهای گدوک و شهریار .
- ✓ وجود تفرجگاههای مناسب جهت احداث اردوگاههای دانش آموزی
- ✓ برخورداری ۱۷ خانه بهداشت و ۳ مرکز بهداشت و درمانی روستایی و ۲ مرکز بهداشت و درمانی شهری

۱۹) بخش خدمات - گردشگری :

- ✓ وجود ۱۷۰ اثر تاریخی و فرهنگی و ۴۰ بقعه مبارکه شناسایی شده (که حدود ۷۰ اثر ملی به ثبت رسیده) .
- ✓ وجود شکارگاه های طبیعی و حیات وحش با بیش از ۶۰۰۰ هزار رأس انواع وحوش .
- ✓ تردد بیش از ۱۲ میلیون مسافر از طریق محور فیروزکوه به شمال و شرق کشور (بازدید از آثار گردشگری شهرستان) .
- ✓ وجود مناظر و تفریحگاه های طبیعی و آب و هوای مطبوع در فصول بهار و تابستان .
- ✓ نزدیکی به کانون جمعیتی تهران بزرگ .

۱۵) بخش کشاورزی :

- ✓ جاری بودن ۷ رشته رودخانه دائمی در شهرستان .
- ✓ نزدیکی به بازار مصرف تهران .
- ✓ آب و هوای مناسبی برای تولید محصولات زراعی و باغی (اختلاف ۷ درجه دما در شمال و جنوب شهرستان) .

- ✓ تولید سیب زمینی و بذر آن در سطح شهرستان و تأمین بذر استان های دیگر .
- ✓ مستعد بودن جنوب غربی شهرستان جهت تولید انار و گردوی صادراتی .
- ✓ وجود آب و هوای مناسب جهت تولید گلپای شاخه بریده .
- ✓ قابلیت کشت و پرورش گیاهان دارویی و فرآوری آن .
- ✓ وجود رودخانه و چشمه های پر آب در بعضی از مناطق شهرستان .
- ✓ مراتع مستعد جهت پرورش دام .
- ✓ وجود شرکتهای خدمات فنی و مشاوره ای .
- ✓ وجود صنایع تبدیلی و غذایی کافی در استان (که امکان فرآوری محصولات زراعی را فراهم می کند) .

✓ امکان بهره برداری از گیاهان دارویی و صنعتی از جمله باریجه ، کتیرا ، آویشن و ...

۱۰.۱. منابع طبیعی :

- ✓ وجود مکانها و نواحی مستعد به لحاظ منابع آب و هوایی مساعد شهرستان برای انجام پروژه های احیاء و اصلاح مراتع برای افزایش تولید علوفه .
- ✓ وجود تقاضای بالا برای چرای دام و علوفه خشک بدلیل وجود بازار فروش مناسب گوشت قرمز در تهران .
- ✓ وجود گونه های متنوع و کمیاب و تنوع ژنتیکی در مراتع شهرستان .
- ✓ اشتغال زا بودن پروژه های منابع طبیعی بدلیل امکان استفاده از تکنولوژی ساده ، کم هزینه و کاربرد بالای اجرای پروژه های این بخش .
- ✓ وجود رودخانه حبله رود و سرشاخه های آن بعنوان منابع تأمین کننده آب موردنیاز برای طرح های جنگل کاری و ایجاد بستر مناسب چرای مراتع .

۱۱.۲. پرورش آبزیان :

- ✓ دمای منابع آب (۱۴ درجه سانتیگراد) که مناسب ترین دما برای پرورش آبزیان سردآبی می باشد .
- ✓ نزدیکی به تهران که بزرگترین بازار مصرف محصولات شیلات و تولیدات دام و طیور کشور است .

✓ تولید ماهی قزل آلا خال قرمز در شهرستان فیروزکوه که توجه به سرمایه گذاری در تولید بیشتر این ماهی می تواند بعنوان یکی از اساسی ترین اولویت های تولیدی استان مطرح گردد .

۱۲) ۳. دامپروری :

- ✓ وجود پتانسیل های بالا در زمینه تولید و پرورش گاو و گوسفند گسترش دامداریهای صنعتی .
- ✓ امکان گسترش قابل توجه پرورش طیور و زنبورداری در شهرستان .
- ✓ مستعد بودن منطقه جهت راه اندازی مرغداری .
- ✓ ایزوله بودن ، استقرار مرکز اصلاح نژاد ، مرغ لاین و مرکز انجماد اسپرم .

۱۳) بخش عشایر

- ✓ وجود ۱۴۷ خیل (یورد) در شهرستان با جمعیتی بالغ بر ۹۰۰ خانوار (۶۰۰ خانوار بومی و ۳۰۰ خانوار مهمان)
- ✓ وجود ۳۰۰۰۰۰ رأس دام که نیمی از این یوردها متعلق به عشایر بومی و نیمی متعلق به عشایر مهمان می باشد .
- ✓ تولید بیش از ۱۶۰۰ تن گوشت قرمز به صورت سالانه توسط عشایر شهرستان
- ✓ تولید بیش از ۱۷۰۰ تن انواع محصولات لبنی به صورت سنتی با ۳۲ نوع لبنیات به صورت سالانه
- ✓ قرارگرفتن محور مواصلاتی ایل راه عشایری بین سه استان

۱۴) بخش منابع آب

- ✓ بخش آبهای زیر زمینی تعداد ۱۰۲ حلقه چاه عمیق ، ۴۵۸ حلقه چاه نیمه عمیق و ۱۷ رشته قنات دایر و ۵۲۵ دهنه چشمه در سطح شهرستان موجود می باشد.
- ✓ بخش آبهای سطحی : رودخانه حبله رود و سرشاخه های آن من جمله رودخانه نمرود ، رودخانه فرح رود ، رودخانه قزقانچای ، رودخانه گورسفید و رودخانه دلیچای .
- ✓ بخش سازه های آبی : سد نمرود که پس از آبرگیری ظرفیت آبرگیری آن ۱۱۹ میلیون متر مکعب خواهد بود که ۱۰ میلیون متر مکعب آن تخصیص بخش کشاورزی شهرستان فیروزکوه می باشد .

۱۵) بخش صنعت و معدن

- ✓ وجود دو شهرک صنعتی با حدود ۶۲ واحد صنعتی .

- ✓ خارج بودن از شعاع ۱۲۰ کیلومتری مرکز استان و مناسب بودن زمینه های لازم برای فعالیتهای اقتصادی (اجرای معافیت مالیاتی ویژه صنایع مستقر در خارج از شعاع ۱۲۰ کیلومتری شهرستان توسط اداره امور مالیاتی).
- ✓ وجود راه آهن سراسری جهت ترابری کالا و خدمات .
- ✓ وجود پتانسیلهای بالقوه بسیار مناسب در مورد ذخایر معدنی موجود در شهرستان .
- ✓ واقع شدن در مسیر استانهای تهران - مازندران - سمنان .
- ✓ بازار وسیع مصرف به خصوص در زمینه مصالح ساختمانی .
- ✓ وجود کارخانجات فرآوری مواد معدنی در سطح استان .
- ✓ آماده بودن زیربناهای توسعه (آب ، برق ، راه و مخابرات) .
- ✓ استقرار کارخانجات بزرگی همچون سیمان ، قند ، نشاسته گلوکز و ...

۱۶) امور زیر بنایی (مسکن ، عمران روستایی و شهری)

- ✓ احداث و مقاوم سازی مسکن روستایی - نظارت فنی بر ساخت واحدهای مسکونی
- ✓ نظارت و اجرای احداث اماکن مذهبی و فرهنگی - تهیه طرحهای مطالعاتی و طرحهای هادی ، تهیه نقشه های کاداستر توپوگرافی
- ✓ اجرای طرحهای عمرانی مانند پل - دیوار حایل - زیر سازی و بهسازی معابر روستایی
- ✓ تهیه نقشه های تفکیکی برای زمین های واگذاری جهت احداث مسکن جوانان مطابق با اقلیم روستا .
- ✓ نظارت و اجرای طرح های مسکن مهر ، خود مالک و انبوه ساز در شهرهای زیر ۲۵۰۰۰ نفر جمعیت .
- ✓ ارائه خدمات فنی و مهندسی و پاسخ به استعلامات ادارات و مراجع قضایی .

۱۷) بخش آموزشی :

- ✓ وجود دانشگاه آزاد اسلامی با برخورداری ۸۸۰۰ نفر دانشجو در مقاطع تحصیلی کاردانی ، کارشناسی ، کارشناسی ارشد .
- ✓ وجود دانشگاه پیام نور با برخورداری ۸۰۰ نفر دانشجو در مقاطع تحصیلی کاردانی ، کارشناسی ، کارشناسی ارشد .
- ✓ نزدیک بودن شهرستان به مرکز استان و تسهیل تردد علاقمندان متقاضی با تحصیل در دانشگاههای شهرستان .

✓ وجود حوزه علمیه دارالسیاده وشتان در بخش ارجمند .

۱۸) بخش ورزشی :

✓ برخورداری شهرستان از ۵۳ مکان ورزشی (سرپوشیده و روباز) در سطح شهر و روستاها .

✓ کسب مدال و عنوانهای قهرمانی در رشته های مختلف ورزشی توسط ورزشکاران در مسابقات استانی ، کشوری و خارج از کشور .

۱۹) بخش فرهنگی :

✓ برخورداری شهر فیروزکوه و روستاهای تابعه شهرستان از اکثر شبکه های تلویزیونی .

✓ برخورداری شهرستان از شبکه تلویزیونی دیجیتال .

✓ انتشار چندین نشریه محلی در شهرستان .

✓ توزیع انواع روزنامه ها و مجلات سراسری در شهرستان .

✓ برخورداری از ۴ فرهنگسرا و یک ساختمان آمفی تئاتر بعنوان مکان چند منظوره

| جدول شماره ۱: سیمای شهرستان فیروزکوه | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-------------|--------------|-----------|-------------|--------------|
| ردیف | تعداد شهر | تعداد روستا | تعداد دهستان | تعداد بخش | تعداد آبادی | تعداد دهیاری |
| 1 | 2 | 60 | 5 | 2 | 10 | 50 |

جدول شماره ۲: موقعیت جغرافیایی (اقلیم و محیط زیست) و اقتصادی شهرستان فیروزکوه و دهستانها

| ردیف | شهرستان/دهستان | توضیحات راجع به موقعیت اقتصادی و جغرافیایی |
|------|---------------------|--|
| 1 | شهرستان فیروزکوه | شهرستان فیروزکوه در منتهی الیه شمال شرق استان تهران و در مسیر ارتباطی سه استان تهران، سمنان و مازندران قرار دارد. این شهرستان دارای دو بخش مرکزی و ارجمند و ۵ دهستان در فاصله ۱۲۰ کیلومتری و در مساحت ۲۳۸۳ کیلومتر مربع می باشد. چشمه سارها و رودخانه شاخص حبله رود نقش بسزایی در کشاورزی این منطقه دارد. ضمناً شهرستان دارای ۱۸۲۰۰ هکتار اراضی کشاورزی، ۷۳۰۰ هکتار اراضی زراعی آبی و ۵۹۰۰ هکتار اراضی دیم می باشد. در شهرستان فیروزکوه، دو شهرک صنعتی با تعداد ۶۱ واحد صنعتی فعال وجود دارد که زمینه اشتغال بیش از ۱۸۰۰ نفر را فراهم نموده است. ضمناً کارخانه سیمان، دوغ گدوک و تهران گواراز جمله مراکز شاخص صنعتی در شهرکهای مذکور میباشد. |
| 2 | دهستان حبله رود | در موقعیت جنوبی شهرستان با تعداد ۱۸ روستا و آبادی قرار دارد و از محصولات شاخص در زمینه صادرات باغات میوه بالاخص انار و گردو می باشد. |
| 3 | دهستان شهرآباد | به عنوان اولین دهستان در موقعیت شمال شهرستان و با تعداد ۲۱ روستا و آبادی در شهرستان همیشه مورد نظر بوده است. این دهستان دارای زمین های کشاورزی با قابلیت کشت سیب زمینی و گندم می باشد. |
| 4 | دهستان پشتکوه | این دهستان بکر در موقعیت شرق شهرستان قرار دارد و دارای ۳۰ روستا و آبادی است. وجود دو کارخانه سیمان و آهک در روستای کتالان، موقعیت دهستان فوق را صنعتی نموده است. |
| 5 | دهستان دو بلوک | دهستان دو بلوک در موقعیت غرب شهرستان و با تعداد ۱۲ روستا، دهستانی مستعد در زمینه جذب گردشگر می باشد. برخورداری از سد عظیم نمرود در روستای سله بن موجب شده تا این دهستان از موقعیت سوق الجیشی خاصی برخوردار گردد. لذا بر حسب وجود منبع آب ذخیره |

| | | |
|---|------------------------|----------|
| <p>شده در سد مذکور شرایط ویژه کشاورزی در دهستان مذکور قابل توجه می باشد .</p> | | |
| <p>دهستان قزقانچای در موقعیت شمال غرب شهرستان و با تعداد ۳ روستای مهم و پر جمعیت ، دهستانی مستعد در زمینه جذب گردشگر می باشد . برخورداری از چشمه سار های متنوع جهت آب درمانی و وجود گونه های گیاهی خاص ، شرایط ویژه تولید گیاهان دارویی در دهستان مذکور قابل توجه می باشد</p> | <p>دهستان قزقانچای</p> | <p>6</p> |

جدول شماره ۳: اطلاعات مربوط به شناسایی پتانسیل های منطقه در سطح شهرستان

| رسته فعالیتها در بخشهای اقتصادی منطقه | | | نام شهرستان |
|---------------------------------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|
| *خدمات | صنعت / معدن | کشاورزی | |
| * | معدن شن | زراعت | فیروزکوه |
| * | معدن ماسه | باغداری | |
| * | صنایع برودتی | امور دام | |
| * | تولید سنگ لاشه | شیلات | |
| * | صنایع غذایی و آشامیدنی | پرورش طیور | |
| * | ساخت مواد و مصنوعات شیمیایی | پرورش زنبور عسل | |
| * | تولید مصنوعات چوبی | حفظ نباتات | |
| * | تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی | آب و خاک | |
| * | تولید و فرآوری گیاهان دارویی | * | |
| * | تولید محصولات پی وی سی | * | |
| * | تولید محصولات فلزی | * | |
| * | تولید محصولات بهداشتی و آرایشی | * | |
| * | تولید محصولات شیمیایی | * | |
| * | صنعت ریسندگی و نخ | * | |

| | | |
|---|----------------------------------|---|
| * | تولید تجهیزات پزشکی | * |
| * | تولید لوله و اتصالات پلاستیکی | * |
| * | تولید کودهای ارگانیک | * |
| * | تولید محصولات فلزی | * |
| * | تولید قطعات خودرو | * |
| * | صنعت کاغذ و خمیر کاغذ | * |
| * | صنعت ریخته گری | * |
| * | ساختمان و صنایع وابسته | * |
| * | صنایع روشنایی | * |
| * | صنعت قند و شکر | * |
| * | صنایع لعاب و رنگدانه های سرامیکی | * |

جدول شماره ۴: اطلاعات مربوط به پتانسیل های حوزه اداره میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری شهرستان فیروزکوه

| ردیف | نام شهرستان / دهستان | * نام محصولات و پتانسیل های منطقه | ** لیست فرآوری حاصل از محصول و پتانسیل های منطقه | *** پتانسیل مغفول منطقه |
|------|----------------------|-----------------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 | شهرستان فیروزکوه | امام زاده اسماعیل | * | قلعه فیروزکوه پیست تفریحی اسکی |
| | | قفل سازی | قفل های تزئینی | سفال |
| | | ساخت ساز سنتی | تار، سه تار و دو تار | جاجیم بافی |
| | | منبت چوب | مبل، کتابخانه، کمد و ... | تولیدات دست دوز چرمی |
| | | تراش روی شیشه | شمعدان، انواع ظروف شیشه | * |

| | ای تزیینی و مصرفی | | | |
|--|----------------------|---|---|---|
| | * | گلیم | بافته های داری | |
| | * | کاروانسرا در روستای امین آباد | دریاچه آب معدنی در یابک در روستای زیردشت | 2 |
| | * | قلعه باستانی گذر خانی در روستای گذر خانی | قلعه انار کندو در روستای سیمیندشت | |
| | * | * | آب چمن در روستای حصاربن | |
| | * | حمام تاریخی مهاباد | غار بورنیک در روستای هرانده | 3 |
| | * | کاروانسرای گدوک | تنگه واشی ، آبشار ساواشی ، کتیبه هخامنشی در روستای جلیزچند | |
| | * | حمام تاریخی فرح آباد | باغات گردو در روستای مهاباد | |
| | * | برج سنگی در روستای طارس | چشمه آب معدنی در روستای خمده | |
| | * | * | شاه چشمه در روستای گدوک | |
| | * | حمام تاریخی در ده | تنگه سرانزا ، سرخ قلعه در روستای سرانزا | 4 |
| | * | * | مناظر بکر و طبیعی در روستای امیریه | |
| | * | * | تنگه بهانک در روستای شادمهن | 5 |
| | * | * | سر سیاه رود ، تنگه لاسک در روستای لزور | |
| | * | * | منطقه بسیار خوش آب و هوا در روستای آلودر | |
| | * | * | سد نمرودو مناظر بکر و طبیعی در روستای سله بن | 6 |
| | * | * | امامزاده در روستای وشتان | |
| | * | * | قدم گاه خضر نبی در روستای ورسخوران | |
| | * | * | آبشار ، اکو سیستم طبیعی در روستای نجفدر | |
| | * | * | اکو سیستم طبیعی در روستای زرمان | |

※ لیست محصول یا رسته فعالیت در شهرستانها می بایست بیشترین زنجیره ارزش افزوده را داشته باشد (بیشترین صنایع وابسته و اشتغال)
نکته: چاذبه های گردشگری نظیر آبشار ، بناهای تاریخی ، طبیعی و... از پتانسیلهای منطقه محسوب می شود.

***بطور مثال چنانچه منطقه دارای محصول پرتقال میباشد فرآوری آن شامل: شربت، پودر شربت و.. میباشد.

***پتانسیل مغفول منطقه ، محصول خاصی است که هنوز به آن توجه نشده است(نام محصول/محصولات/جاذبه های گردشگری) و تولید و اشتغال فراوانی به همراه دارد. مثلا دورریز میوه سیب میتواند بصورت لواشک فرآوری شود.

جدول شماره ۵: اطلاعات مربوط به پتانسیل های حوزه مدیریت کشاورزی شهرستان فیروزکوه

| نام شهرستان/دهستان | *نام محصولات و پتانسیلهای منطقه | **لیست فرآوری حاصل از محصولات و پتانسیلهای منطقه | ***پتانسیل مغفول منطقه |
|--------------------|---|---|--|
| شهرستان فیروزکوه | سیب درختی | برگه-مربا-کمپوت-آبمیوه-لواشک | صنعت چرم-گلخانه(پرورش انواع رز- گلابول-داودی)- گیاهان دارویی نظیر آویشن، کاکوتی، چای کوهی، باریجه، انجیرک، بابونه و...- کشت گیاه آلوئه ورا-تهیه ژل روبال |
| | گلابی | برگه-مربا-کمپوت-آبمیوه-لواشک | |
| | هلو | برگه-مربا-کمپوت-آبمیوه-لواشک | |
| | شلیل | برگه-مربا-کمپوت-آبمیوه-لواشک | |
| | گیلاس | گیلاس خشک-مربا-کمپوت-آبمیوه- شربت-لواشک | |
| | آلبالو | آلبالو خشک-مربا-کمپوت-آبمیوه- شربت-لواشک | |
| | یونجه | * | |
| | سبزی | * | |
| | پروراندی دام | چرم-پشم-کشک-دوغ-کره-ماست- پنیر-آشه-کود | |
| | پرورش ماهی | * | |
| | پرورش طیور | کود-پر-عصاره خون واستخوان طیور جهت مصرف خوراک طیور و ماهی | |
| پرورش زنبور عسل | عسل-ژل روبال (ماده مغذی جهت درمان ناباروری)-موم | | |

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

منیژه جهان بین^۱، حسین مشرف جوادی^۲، سردار محمدی^۳، فریدون احمدی^۴

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

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه

^۲ دکترای مدیریت، عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان و پژوهشگاه شاخص پژوه

^۳ دکترای مدیریت ورزشی، عضو هیات علمی دانشگاه کردستان

^۴ 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 نگریسته 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^۱ (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

^۱. Cartwright & Holmes

مثبت دارد او در مقاله‌اش به سه نوع بدبینی اشاره کرد: بدبینی شخصیتی^۱، بدبینی سازمانی^۲، 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^۴

محققان بدبین خصیصه‌هایی را تحت عنوان یک باور کلی در مورد ماهیت انسان مبنی بر اینکه به سایر افراد نباید اعتماد کرد تعریف میکنند افرادی با بدبینی خصیصه‌هایی 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 نشانه‌های از تمایل سازمان برای جبران تلاشهایی که برای آن شده است تعبیر می‌شود (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 می‌دهند 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

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

^۱ Characteristic Cynicism

^۲ Organizational Cynicism

^۳ Chia Buoru

^۴ 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 بهره وری پایین سازمانی خواهد شد.

آندرسن و بیتمن (۱۹۹۷)؛ جانسون و اولری-کلی (۲۰۰۳)؛ استانلی و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش های خود دریافتند 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 دریافتند 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

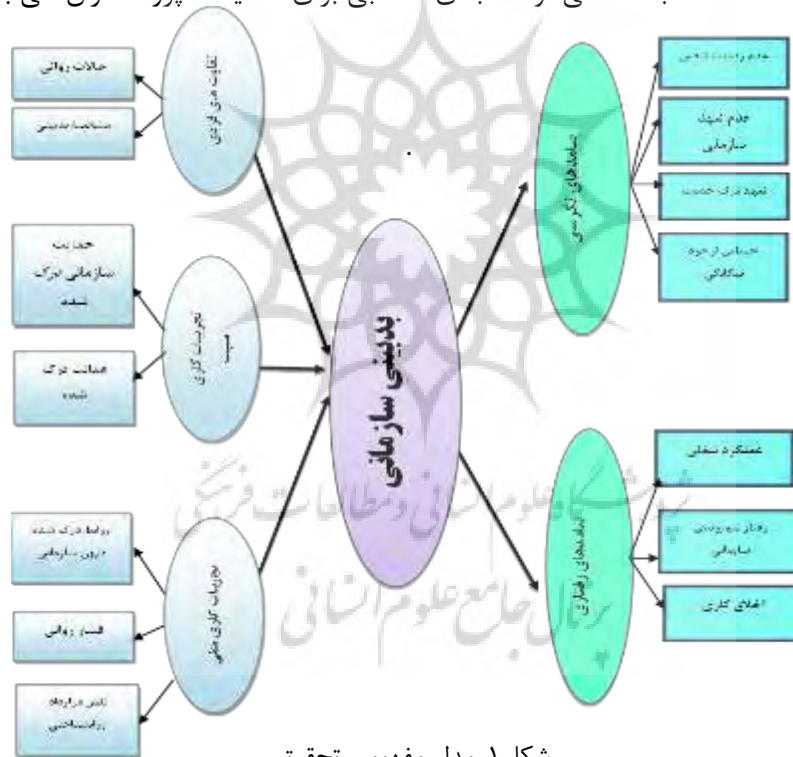
جیمز (۲۰۰۵) به این نتیجه رسید که نگرش منفی در بسیاری از سازمانها نفوذ کرده و دلیل بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکلساز در محل کار می باشد.

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 بر گرفته 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 نو آوری 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^۱: به منظور بررسی اعتبار ابزار سنجش مولفه‌های مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش در جامعه مورد مطالعه از روایی صوری - محتوایی، اعتبار سازه^۲ و رویکرد تحلیل عاملی تأییدی^۳ و به منظور بررسی پایایی این ابزار از ضریب آلفای کرونباخ^۴ 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

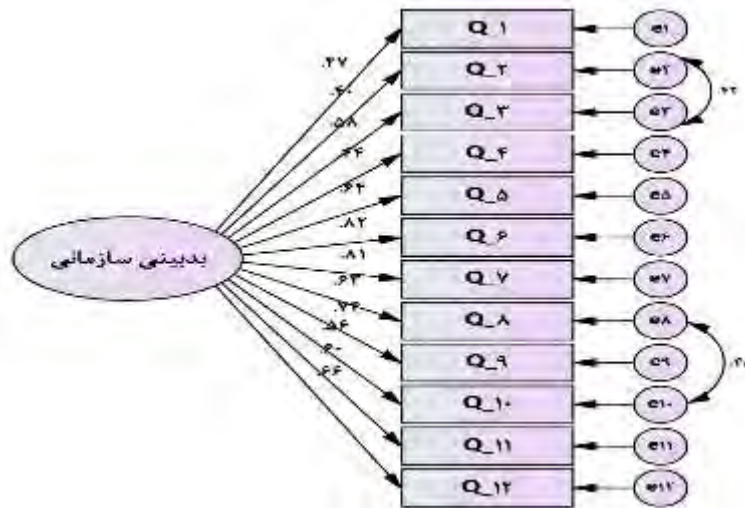
| مفهوم | مولفه | آلفای کرونباخ |
|-------------------|----------------------------|---------------|
| بدبینی سازمانی | - | /0۹۱ |
| تفاوت‌های فردی | مشخصه بدبینی | /0۷۸ |
| | حالات روانی | ۰/۷۶ |
| تجربیات کاری مثبت | عدالت درک شده | ۰/۸۷ |
| | حمایت سازمانی | /0۳9 |
| تجربیات کاری منفی | روابط درک‌شده 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 |

- ^۱ - Validity & Reliability
^۲ - Construct Validity
^۳ - Conformity Factor Analysis
^۴ - 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 | مؤلفه |
|--|-------------|
| معتقدم سازمان من یک چیزی می گوید و یک چیز دیگری انجام می دهد. | Q - 1 |
| 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^۱، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری انتخابی^۳ در فرایند کدگذاری واحدهای معنایی از بیان و گفته‌های مشارکت‌کنندگان که نشان‌دهنده تجارب آنها بوده استخراج و پس از کدگذاری و خلاصه نمودن داده‌ها براساس تشابهات و تفاوت‌ها طبقه‌بندی کدها انجام، طبقات با هم مقایسه و از تحلیل و تفسیر این داده‌ها درون مایه‌ها یا مقوله‌های 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

^۱ Open coding

^۲ Axial coding

^۳ 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 می‌گوید 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 می‌گوید 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

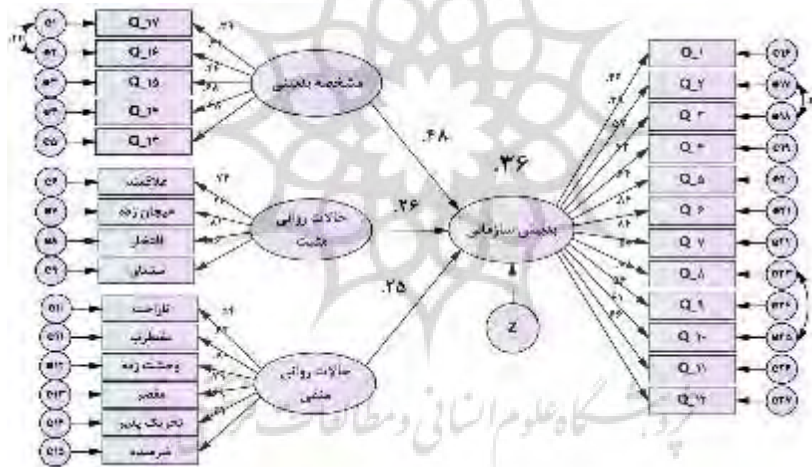
مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع) متغیرهای اصلی پژوهش توصیف گردیده اند. افراد بین ۳۱ تا ۴۰ سال درصد بیشتر و افراد بالاتر از ۵۰ سال درصد کمتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده اند.

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 داده اند.

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 داده اند.

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.

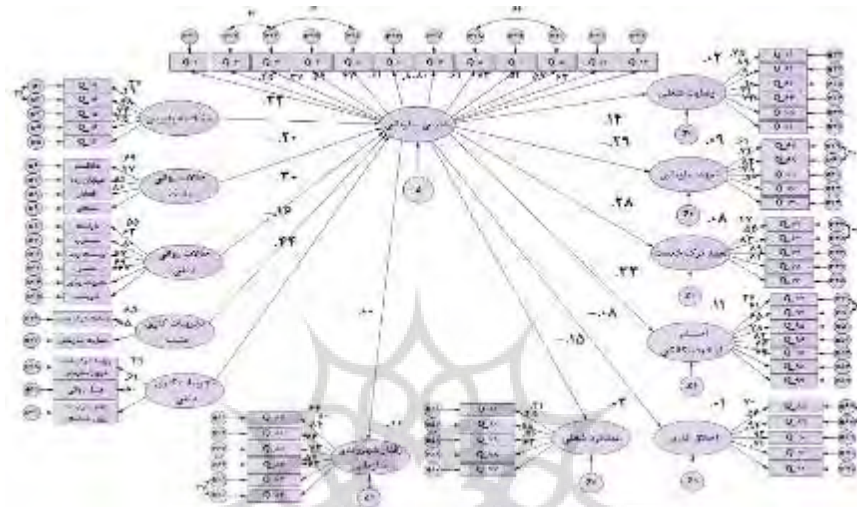
این فرضیه که بدبینی سازمانی بر عملکرد شغلی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید می شود. همچنین فرض پژوهش مبنی بر اینکه بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید نمی شود. بنابراین این فرض پژوهش که بدبینی سازمانی بر اخلاق کاری در وزارت ورزش و جوانان اثر دارد، تأیید 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 زمینه‌ها 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 ۱۵۹-۱۸۰.

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 ۱۶۵-۱۷۴.

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.