

بدینی سازمانی علیه اعتماد سازمانی: بازشناسی مفاهیم

امین مرادی^{۱*}

فاطمه فرخی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۸/۰۷

چکیده

با فزونی یافتن رفتارهای انحرافی در سازمان باعث شده جهت گیری بخشی از پژوهش ها به سمت این مسئله سازمانی سوق داده شود. رفتارهای انحرافی هزینه های اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی زیادی در بردارد و سلامت سازمانی را تهدید خواهد کرد. یکی از عناصری که منجر به بروز رفتار انحرافی می شود نفوذ بدینی سازمانی است. این امر ضرورت برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و پایش مفاهیم و علل بدینی سازمانی و همچنین جلوگیری از نفوذ بدینی در سازمان به گونه ای که کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد را نشان می دهد. مقاله حاضر به شیوه توصیفی-مروری با استناد بر مطالعات کتابخانه ای نگاشته شده است و درصدد بررسی مفاهیم، مزایا، ضرورت ها و تفاوت های بدینی سازمانی و اعتماد سازمانی است. در این مقاله پس از بیان مقدمه، به بررسی مفهوم بدینی سازمانی، تئوری های مرتبط، ابعاد و عوامل موثر بر آن پرداخته شده و در ادامه با بیان مفاهیم مربوط به اعتماد سازمانی (تعریف، ابعاد، فرآیندها و عوامل موثر)، رابطه میان بدینی سازمانی و اعتماد سازمانی مطرح شده است.

واژگان کلیدی

بدینی سازمانی^۱، اعتماد سازمانی^۲، رهبری^۳، رفتار سازمانی^۴.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول: moradiamin453@yahoo.com)

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران. (www.sahar.fa@gmail.com)

¹ Organizational Cynicism

² Organizational Trust

³ leadership

⁴ Organizational Behavior

۱. مقدمه

سازمان، نظام اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. یکی از عوامل تاثیرگذار بر پیوند اجزای سازمان، بررسی رفتار افراد در سازمان می‌باشد که از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است (سالاری، ۱۴۰۰). هدف رفتار سازمانی توجیه کردن، پیش بینی کردن و کنترل رفتار انسانی و در نهایت اصلاح رفتارهای نامناسب است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸). بدون شک سرعت گرفتن تغییر و تحولات داخلی و بین المللی، چالش‌ها و مشکلات متعددی را برای سازمان از جمله افزایش وظایف و مسئولیت‌ها، فشار برای شفافیت و پاسخگویی بهتر، جهانی شدن، افزایش انتظارات مشتریان، منابع مالی محدود، توسعه فناوری و ... رقم خواهد زد؛ به طوری که بی توجهی به این گونه مسائل نه تنها کارایی و اثربخشی، بلکه موجودیت و حتی بقای سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (انبانوز و همکاران^۱، ۲۰۱۷). یکی از چالش‌های پیش روی سازمان‌ها که از مسائل درونی آن‌ها نشئت می‌گیرد، بدبینی سازمانی است. بدبینی سازمانی داشتن احساس منفی نسبت به سازمان و گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان می‌باشد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۷). بدبینی سازمانی با ایجاد فضای بدبینانه و مسموم در سازمان، به افزایش فرسودگی احساسی، کاهش تعهد سازمانی، رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، کاهش عملکرد و همچنین از بین رفتن روحیه کارکنان منجر می‌شود و می‌تواند موفقیت سازمان را در رسیدن به اهدافش به شدت تضعیف کند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸). در همین زمینه این مقاله می‌کوشد به بررسی مفهوم بدبینی سازمانی، تئوری‌های مرتبط، ابعاد و عوامل موثر بر آن، مفاهیم مربوط به اعتماد سازمانی (تعریف، ابعاد، فرآیندها و عوامل موثر) و رابطه میان بدبینی سازمانی و اعتماد سازمانی بپردازد.

۲. بدبینی سازمانی

۱-۲. تعریف بدبینی سازمانی

در فرهنگ عامه واژه بدبینی دیدگاه‌های افرادی را توصیف می‌کند که منافع فردی را به عنوان عامل اصلی انگیزش رفتارهای انسانی می‌دانند و به خلوص نیت، فضیلت‌های انسانی و نوع دوستی به عنوان انگیزاننده‌های انسانی اعتقادی ندارند (حسن پور و همکاران، ۱۳۸۸). بدبینی سازمانی نوعی نگرش منفی نسبت به سازمان و باور به این است که سازمان فاقد صداقت می‌باشد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۷). بدبینی سازمانی یک واکنش آموخته شده به جای تمایل مبتنی بر شخصیت است؛ به عبارت دیگر بدبینی سازمانی صرفاً احساساتی نیست که افراد منفی به درون سازمان می‌آورند بلکه نوعی نگرش است که از طریق تجربه کاری در سازمان شکل می‌گیرد. کارکنان تصمیم نمی‌گیرند بدبین شوند بلکه بدبینی سازمانی از تجربه‌ها حاصل می‌گردد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

۲-۲. اهمیت و ضرورت بدبینی سازمانی

واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن محیط‌های کاری ضرورت پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه مطالعات سازمانی که بر کارایی هرچه بیشتر کارکنان اثرگذار است روز به روز بیشتر می‌شود. سازمان‌های موفق به این مهم دست یافته‌اند و به جای تاکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت سازی و ارتقای کیفی منابع انسانی در همه سطوح تاکید دارند. برای حصول بر این هدف عالی، توجه به عوامل مختلف تاثیرگذار بر نگرش‌های کارکنان و پیامدهای آن‌ها امری ضروری است. بدبینی سازمانی به عنوان مفهوم جدید روابط سازمانی و به عنوان یکی از نگرش‌های کارکنان اخیراً مورد توجه

¹ Nwambuzu et al

بسیاری از محققان قرار گرفته است اما آن را به طور دقیق و جدی مورد مطالعه و بحث قرار نداده‌اند. بسیاری از سازمان‌ها شامل کارکنانی با نگرش‌های بدبینانه هستند و آگاهی از واکنش‌های کارکنان به بدینی سازمانی به منظور درک اهمیت آن و اقدام جهت کاهش بدینی سازمانی و کاهش اثرات سازمانی و شغلی آن، لازم و ضروری می‌باشد. اگر کارکنان به سازمان بدبین شوند، موجب مضرات بسیاری برای سازمان می‌شود و عملکرد مطلوب سازمان را با مشکل مواجه می‌سازد. بدینی کارکنان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقادی ندارند؛ بنابراین مطالعه بدینی سازمانی و عوامل موثر بر رفع اثرات آن در سازمان از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است.

۲-۳. ابعاد بدینی سازمانی

بدینی سازمانی به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف می‌شود که شامل سه بعد می‌باشد.

- I. **باورها:** بدینی سازمانی همان عدم اعتقاد و باور به درستی و صداقت انگیزه‌ها و اعمال انسانی می‌باشد. افراد بدین به سازمان معتقدند که اقدامات سازمانشان نشان دهنده نبود اصولی مثل عدالت و صداقت می‌باشد.
- II. **احساسات:** بدینی سازمانی قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست، بلکه شامل واکنش‌های عاطفی قوی مثل احساس منفی نسبت به سازمان می‌باشد.
- III. **رفتار:** گرایش به رفتارهای منفی و اغلب بدخواهانه یکی از ابعاد بدینی سازمانی است. آشکارترین گرایش رفتاری برای آن‌هایی که نگرش‌های بدبینانه دارند، مورد انتقاد قرار دادن و انتقاد از سازمان می‌باشد. این انتقاد می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد که واضح‌ترین آن صحبت کردن درباره عدم صداقت و درستی سازمان و مواردی از این قبیل است (کارترایت و هولمز، ۲۰۰۶).

۲-۴. عوامل موثر بر بدینی سازمانی

- I. **بی عدالتی در سازمان:** بی عدالتی در سازمان باعث بروز تاکتیک‌های دفاعی توسط کارکنان می‌گردد. یکی از تاکتیک‌های دفاعی کارکنان، نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان یا همان بدینی می‌باشد.
- II. **انحراف از قرارداد روانشناختی:** هنگامی که یک قرارداد روانشناختی نقض می‌شود، بی اعتمادی افزایش می‌یابد و پاسخ‌های عاطفی و نگرش شدیدی ایجاد می‌شود. تجربه انحراف از قرارداد روانشناختی موجب به وجود آمدن احساس بدینی نسبت به سازمان می‌گردد.
- III. **مراودات رهبر-عضو:** کارکنانی که رابطه مطلوبی با سرپرست خود ندارند ممکن است این طور قضاوت کنند که در سازمان مورد تبعیض قرار می‌گیرند؛ بنابراین نگرش‌های بدبینانه‌ای نسبت به سازمان پیدا می‌کنند (دیویس و گاردنر، ۲۰۰۴).

۲-۵. تئوری‌های مرتبط با بدینی سازمانی

در مورد بدینی سازمانی تئوری‌های متعددی وجود دارد که در این بخش به دو مورد از آنان اشاره می‌گردد:

¹ Cartwright and Holmes

² Davis and Gardner

۱. تئوری تبادل اجتماعی: این تئوری پیشنهاد می‌کند که بیشتر تعاملات بین افراد و توسعه ارتباطات بستگی به تبادل اجتماعی دارد. لذا اگر یک فرد به دیگری خوبی کند دیگری باید به خوبی پاسخ دهد زیرا عمل متقابل جزئی از ارتباطات اجتماعی است.

۱۱. تئوری قرارداد روانی: در مطالعه بدینی سازمانی جنبه مهم قرارداد روانی، همان نقض قرارداد روانی است. محققان اعتقاد دارند که نقض تعهدات وقتی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها قول می‌دهند بدون اینکه به آن عمل کنند و تحت شرایط بازدارنده احساس می‌کنند به گفته خود عمل کرده‌اند اما کارمندان احساس دیگری دارند. وقتی کارمندان به این مسئله اذعان دارند که سازمان به تعهدات خود عمل نکرده است بی‌اعتمادی و به تبع آن بدینی سازمانی افزایش می‌یابد (شکرریز و همکاران، ۱۴۰۰).

۳. اعتماد سازمانی

۱-۳. تعریف اعتماد سازمانی

اعتماد انتظار ذهنی مثبت یک فرد در مورد رفتار سایرین و همان اعتقادی است که یک فرد با توجه به رفتارهای گذشته و عملکرد فرد دیگر در مورد رفتارهای آینده آن فرد دارد (آردیسونو و مائورو^۱، ۲۰۲۰). اعتماد باور ما به این است که دیگران همان کاری را انجام می‌دهند که ما از آن‌ها انتظار داریم، بدون اینکه آن‌ها تحت نظارت باشند (باقریه و هنرور، ۱۳۹۴). اعتماد سازمانی همان وابستگی روانی افراد به روابط کاری با سازمان و انتظارات مثبت آنان نسبت به سیاست‌ها و اعمال سازمان است که آنان را متاثر می‌سازد. همچنین اعتماد احساس حمایتی است که کارکنان نسبت به سازمان و کارفرمایان دارند. این مفهوم بعنوان ایمان کارکنان به رهبران سازمان و اعتقاد به اینکه در نهایت اقدامات سازمان به کارکنان منفعت می‌رساند نیز تعریف شده است (قنبری و عرفانی زاده، ۱۳۹۶).

۲-۳. اهمیت و ضرورت اعتماد سازمانی

امروزه اهمیت اعتماد در سازمان‌ها به خوبی آشکار شده است، زیرا برقراری ارتباط و تحقق همکاری میان افراد، نیازمند وجود اعتماد است. در عصری که روابط بین افراد و گروه‌ها سست تر شده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد که عمدتاً مبتنی بر استنتاج‌ها و تفسیرها درباره انگیزه‌ها، شخصیت و باطن دیگران است، موضوع محوری سازمان‌هاست که رشد و حیات آن‌ها را تضمین می‌کند. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری موثر در سازمان هستند. در این امر اعتماد عامل اصلی است زیرا همکاری را بوجود می‌آورد؛ بنابراین اعتماد سازمانی از اهمیت و ضرورت بالایی جهت مطالعه و بررسی برخوردار است (پرگلی و همکاران، ۱۴۰۰).

۳-۳. ابعاد اعتماد سازمانی

در ادبیات مربوط به اعتماد سازمانی سه بعد اصلی برای اعتماد سازمانی ذکر شده است که عبارتند از:

- ۱. اعتماد به مدیریت:** به معنی داوطلب شدن کارکنان برای انجام فعالیتی به دلیل علاقه به سازمان می‌باشد حتی وقتی مدیر هیچگونه کنترلی بر آن‌ها ندارد.
- ۱۱. اعتماد به محیط کاری:** به معنی اعتماد کارکنان به سازمان و درک آن‌ها از حمایت‌های سازمان اشاره می‌کند و به عنوان درجه‌ای از اعتقاد به اینکه سازمان به وعده‌های خود عمل خواهد کرد تعریف می‌شود.

¹ Ardissono and Mauro

۱۱۱. **اعتماد به همکاران:** به معنی اعتقاد به قابل اعتماد بودن کارکنان و خبره بودن آنان می‌باشد (کوک و وال^۱، ۱۹۸۰؛ مک آلیستر^۲، ۱۹۹۵؛ آیسیک و علیو^۳، ۲۰۱۵).

۳-۴. عوامل موثر بر اعتماد سازمانی

۱. **عوامل سازمانی:** ارزیابی موفقیت کارکنان با استفاده از روش‌های مدرن؛ دارا بودن سیستم‌های پاداش دهی منصفانه؛ دادن بازخوردهای منظم و به موقع به کارکنان

۱۱. **عوامل فردی:** تمایل به اتکا کردن، ارزش‌ها، عادات، رفتارها و... (یلماز و آتالی^۴، ۲۰۰۹)

۳-۵. فرآیند اعتماد سازمانی

فرآیند اعتماد دارای سه مرحله است که عبارت است از:

۱. **اعتماد به عنوان یک عقیده:** اعتقاد و باور ذهنی به اینکه عمل شریک می‌تواند نتایج مثبتی داشته باشد.

۱۱. **اعتماد به عنوان یک تصمیم:** تصمیم به اعتماد کردن و آشکار شدن باور به قابلیت اعتماد به دیگران

۱۱۱. **اعتماد به عنوان یک عمل:** فرد قصد به انجام اعمالی می‌کند که بر اساس اعتماد شکل گرفته است (خنفر و همکاران، ۱۳۸۸).

۴. بدینی سازمانی علیه اعتماد سازمانی (روابط)

بدینی سازمانی، نگرشی پیچیده بوده که دربرگیرنده جنبه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی می‌باشد و به افزایش بی‌اعتمادی و دیگر فعالیت‌های مرتبط و مخالف سازمان منجر می‌شود. بدینی سازمانی در بسیاری از سازمان‌های کنونی نفوذ کرده است و نشانگر، حالتی فردی نسبت به سازمان است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی نشأت می‌گیرد و هر لحظه ممکن است، تغییر کند و یا از طریق وضعیت‌های خاص گسترش یابد؛ به عبارت دیگر، بدینی سازمانی اشاره به گرایش منفی کارکنان به سازمانشان دارد. کارکنان در تجربیات خود به این باور می‌رسند که اصول صداقت، عدالت و درستکاری، قربانی منافع شخصی رهبری شده است. در نتیجه اقداماتی رواج می‌یابند که بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری صورت می‌گیرد (مرشدی و تنکابنی، ۱۳۹۹). از طرف دیگر حضور یک رهبر مستبد با تمایلات متحکمانه باعث کاهش سطح اعتماد سازمانی خواهد شد. به عبارتی برآورده نشدن انتظارات زیردستان و عدم پابندی سازمان و رهبران سازمانی به تحقق تعهداتشان باعث نقض قرارداد روانشناختی میان کارکنان و سازمان شده و سطح بدینی سازمانی و تمایل به رفتارهای انحرافی را بالا خواهد برد. بی‌اعتمادی و بی‌اخلاقی در مواقعی که رهبران رفتارهای مستبدانه از خود بروز می‌دهند باعث افزایش نگرش بدبینانه خواهد شد زیرا که یک شخص با استبداد بالا، سطح مضاعفی از بی‌اعتمادی، بدگمانی و خودشیفتگی را آشکار خواهد ساخت. زمانی که کارکنان به این نتیجه برسند به ابزاری برای تحقق خواسته‌ها و اهداف رهبر مستبد خود تبدیل شده و استانداردهای اخلاقی از جانب رهبران رعایت نشده و ادراک بی‌تفاوتی، سردی عاطفی، بی‌پروایی، خودمحوری و بدرفتاری از جانب رهبران خود داشته باشند؛ به علت ضایع و قربانی شدن منافعشان و عدم توجه رهبران مستبد به رفاه کارکنان؛ احساس تعهد و اعتمادشان نسبت به سازمان کاهش یافته و نسبت به سازمان اهداف آن بدبین خواهند شد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹).

¹ Cook and Wall

² McAllister

³ Isik, M., and Aliyev

⁴ Yilmaz and Atalay

از آن جایی که سطح معینی از اعتماد و یا اعتقاد به علاقه سازمان به کارکنانش برای ایجاد پیوند عاطفی عمیق میان کارکنان و سازمان حیاتی است، نگرش بدبینانه کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند به نگرش آن‌ها در مورد شغلشان تعمیم پیدا کند. کارکنانی که از لحاظ عاطفی از کار خود فاصله گرفته‌اند دارای سطوح پایینی از تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی هستند که این امر باعث سرخوردگی و ناامیدی به سازمان، کاهش اعتماد سازمانی و در نهایت افزایش بدبینی سازمانی می‌گردد (چیابور و همکاران^۱، ۲۰۱۳). بالا بودن اعتماد سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقاء بهره‌وری را تا حدی جبران می‌کند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که اعتماد اثرات درون فردی و برون فردی را ایجاد کرده و روابط درون و برون سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. اعتماد هزینه مبادلات را کاهش می‌دهد، تعامل میان افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و میزان همکاری را افزایش می‌دهد. زمانی که کارکنان احساس عدالت می‌کنند و در برخورد با یکدیگر منصف، صادق و به تعهدات خود عمل می‌کنند و همچنین زمانی که اقداماتشان از ثبات برخوردار است و دارای دانش، مهارت و صلاحیت تخصصی درباره نیازهای شغلی خود هستند و با نظرات و عقاید آن‌ها با احترام برخورد می‌شود، بدبینی کاهش می‌یابد؛ زیرا هنگامی که افراد اعتماد سازمانی داشته باشند، احساسات منفی آن‌ها نسبت به سازمانشان کاهش می‌یابد (زاهد بابلان و کریمیان پور، ۱۳۹۵؛ رانکا و یوردانسکو^۲، ۲۰۱۳؛ سالاری، ۱۴۰۰).

۵. نتیجه گیری

رفتارهای انحرافی سازمان از جمله ابعاد رفتار سازمانی است که به دلیل تحمیل هزینه‌های زیاد بر سازمان‌ها در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین عواملی که به بروز رفتارهای انحرافی دامن می‌زند بدبینی سازمانی است. بدبینی سازمانی نگرش سرخوردگی از جامعه و سازمان‌ها و بی‌اعتمادی نسبت به دیگران است. 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 سازمان می‌باشد. اعتماد سازمانی نیز انتظارات مثبتی است که افراد بر پایه نقش‌های سازمانی، مناسبات، تجربیات و وابستگی‌های متقابل از نیت و رفتارهای مختلف سازمان دارند. اعتماد سازمانی از جمله متغیرهایی است که موجب بسیاری از تلاش‌ها و رفتارهای مشارکتی می‌شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش کلیدی را ایفا می‌کند. بر همین اساس این مقاله به بررسی مفاهیم بدبینی سازمانی، اعتماد سازمانی و رابطه میان آن‌ها پرداخت. در بخش اول تعریف بدبینی سازمانی، اهمیت و ضرورت مطالعه آن، ابعاد، عوامل موثر بر آن و تئوری‌های مرتبط با بدبینی سازمانی، در بخش دوم تعریف اعتماد سازمانی، اهمیت و ضرورت مطالعه آن، ابعاد؛ عوامل موثر بر آن و فرآیندهای اعتماد و در بخش پایانی رابطه بین بدبینی سازمانی و اعتماد سازمانی مطرح گردید. در پژوهش حاضر با مرور مفاهیم مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت که بین بدبینی سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه‌ای معکوس حاکم است. بدبینی سازمانی باعث می‌شود کارکنان همدیگر را به خاطر هر اشتباهی متهم کنند و مکانیسم دفاع کردن و اجتناب از پاسخ‌دهی، حسادت، شایعه‌سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صراحت در اهداف سازمانی بوجود بیاید و اعتماد سازمانی کاهش یابد. از طرفی اعتماد بالا می‌تواند پیامدهای منفی فرسودگی شغلی را کاهش دهد؛ به عبارت دیگر، چنانچه افراد احساس فرسودگی شغلی نمایند اما این تصور را داشته باشند که سازمان و همکارانشان قابل اعتماد هستند، احساس بدبینی کمتری نسبت به سازمان خواهند داشت. در مقابل اگر

¹ Chiaburu et al

² Ranca and Iordanescu

احساس بی اعتمادی وجود داشته باشد، در صورتی که افراد احساس فرسودگی شغلی هم داشته باشند بدینی آن‌ها نسبت به سازمان افزایش خواهد یافت.

۶. منابع و مآخذ

۱. باقریه مشهدی، امیرحسین و هنرور باوجدان، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، مرکز همایش‌های رازی، کرج، ۱۰ اسفند، ۱۴-۱.
۲. پرگلی، فرزانه؛ فقیه آرام، بتول و مرادی، سعید. (۱۴۰۰). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با نگهداشت استعدادها و نقش میانجی اعتماد سازمانی کارکنان، دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره ۳، ۱۴۰-۱۲۴.
۳. حسن پور، اکبر؛ نوری، روح‌الله و کیایی، مجتبی. (۱۳۸۸). بدینی سازمانی: علل و پیامدهای آن، مجله فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۹، ۱۴۲-۱۱۹.
۴. حسن زاده پسیخانی، محمدصادق؛ موذن جمشیدی، میرهادی و مشرقی کسمایی، مجید. (۱۳۹۸). تاثیر رهبری اصیل درک شده بر بدینی سازمانی و توانمندسازی ساختاری، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۳۹، ۲۳۰-۲۰۹.
۵. خنیفر، حسین؛ مقیمی، سیدمحمد؛ جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم، مجله مدیریت دولتی، دوره اول، شماره ۲، ۱۸-۳.
۶. رحیمی، صالح؛ اعرابی، سیدمحمد و فیاضی، مرجان. (۱۳۹۸). گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی، مجله پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال بیست و پنجم، شماره ۷۵، ۷۰-۴۵.
۷. زاهد بابلان، عادل و کریمیان پور، غفار. (۱۳۹۵). نقش اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در سکوت سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، ۹۹-۸۵.
۸. سالاری، بهرام. (۱۴۰۰). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش خواف، فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، سال دوم، شماره ۴، ۱۰۰-۹۲.
۹. سپهوند، رضا؛ ساعدی، عبدالله و شریعت نژاد، علی. (۱۳۹۸). تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی با نقش میانجی بدینی سازمانی، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۷، شماره ۴، ۵۶۷-۵۴۹.
۱۰. شکرریز، جواد؛ نصراصفهان‌ی، علی و صفری، علی. (۱۴۰۰). الگوی بدینی سازمانی در دانشگاه‌ها، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۴۷، ۱۸۷-۱۵۵.
۱۱. قنبری، سیروس و عرفانی زاده، فریبرز. (۱۳۹۶). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدینی سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۲، ۱۴۸-۱۲۵.
۱۲. کاظمی، فضل‌الله؛ نظری، یونس؛ زارع، امین و رمضان، مجید. (۱۳۹۹). رهبری ماکیاوولی و رفتار انحرافی کارکنان: تبیین نقش میانجی‌گری رهبری غیراخلاقی خودکامه و بدینی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۲، ۱۴۹-۱۴۰.

۱۳. مرشدی تنکابنی، محمدحسن. (۱۳۹۹). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی سایش اجتماعی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال شانزدهم، شماره ۵۹، ۱۹۲-۱۷۰.
۱۴. میرزایی، وحید؛ رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و شیرازی، علی. (۱۳۹۷). بدبینی سازمانی پرستاران: مطالعه پدیدارشناسی، مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، سال هفتم، شماره ۱، ۱۰۲-۸۸.
15. Ardissono, Liliana., & Mauro, Noemi. (2020). A Compositional model of multi-faceted trust for personalized item recommendation. *Journal of Expert Systems With Applications*, 140, 1-15.
16. Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism, *Journal of Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
17. 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 Behavior*, 83, 181-197.
18. Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
19. Davis, W.D., & Gardner, W.L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader-member exchange perspective. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.
20. Isik, M., & Aliyev, Y. (2015). The Relationship between Teamwork and Organizational Trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4(1), 133.
21. McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
22. Nwambuzu, E., Christine, N., & Success, A. (2017). Employee participation and organizational survival in selected manufacturing firms Port Harcourt, Nigeria, *International Journal of Advanced Academic Research*, 3(3), 1-10.
23. Ranca, C., & Iordanescu. (2013). Assessment of Organizational Trust: Preliminary Data for Romanian Adaptation of the Organizational Trust Inventory Short Form, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 436-440.
24. Yilmaz, A., & Atalay, C. G. (2009). Theoretical Analyze on the Concept of Trust in Organizational Life, *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341-352.

Organizational Cynicism against Organizational Trust: Concepts Recognition

Amin Moradi*¹
Fatemeh Farokhi²

Date of Receipt: 2022/08/23 Date of Issue: 2022/10/29

Abstract

With the increasing number of deviant behaviors in the organization, the orientation of part of the researches has been directed towards this organizational problem. Deviant behaviors have a lot of economic, social and psychological costs and will threaten organizational health. One of the elements that lead to deviant behavior is the penetration of organizational Cynicism. This shows the necessity of planning, organizing, leading, and monitoring the concepts and causes of organizational Cynicism, as well as preventing the influence of Cynicism in the organization in such a way as to increase the efficiency and effectiveness of the organization. The present article is written in a descriptive-review manner with reference to library studies and aims to investigate the concepts, benefits, necessities and differences of organizational Cynicism and organizational trust. In this article, after stating the introduction, the concept of organizational Cynicism, related theories, dimensions and factors affecting it have been examined, and then by expressing the concepts related to organizational trust (definition, dimensions, processes and effective factors), relationship between organizational Cynicism and organizational trust has been proposed.

Keyword

Organizational Cynicism, Organizational Trust, leadership, Organizational Behavior.

1. Master of Business management, University of Shahid Ashrafi Isfahani, Isfahan, Iran (*Corresponding Author: moradiamin453@yahoo.com).

2. Master of Business management, University of Shahid Ashrafi Isfahani, Isfahan, Iran (www.sahar.fa@gmail.com).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی