

Effective Dimensions on Cynicism of Employees of Public Organizations

Mehrdad Sadeghi¹

Assistant Professor of Faculty Islamic governance Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Isfahan, Iran

DOI: 10.22098/CPA.2024.13244.1009

Abstract

Context and Purpose: The current research was conducted with the aim of identifying the dimensions of employees' cynicism and presenting a conceptual model based on a mixed approach.

Methodology: The current research is a mixed (qualitative-quantitative) research in terms of practical purpose and method. In the qualitative phase, all scientific articles and documents were in the field of cynicism, which were analyzed by thematic analysis method. Based on the findings from the qualitative stage, a questionnaire and a preliminary model were designed, which were examined with construct validity methods (divergent, convergent and exploratory and confirmatory factor analysis) and approved after the necessary corrections. and reliability was measured by Cronbach's alpha and combined methods. The statistical population of the research in the qualitative phase is 16 experts, and in the quantitative phase, the statistical population is 731 employees of the government organizations of Shahrekord city, who were selected by stratified random sampling method and according to Cochran's formula (251). was done, the method of data analysis in the quantitative part, at two descriptive and inferential levels, which included the structural equation model, was implemented through "SPSS22", "WarpPls5" and "Lisrel8" software.

Findings: The results of the qualitative phase identified seven themes: organizational factors of the occurrence of cynicism, extra-organizational factors, management factors related to the occurrence of cynicism, individual factors related to the occurrence of cynicism, organizational consequences, individual consequences and moderating factors. In the quantitative phase,

¹ Corresponding Author: mehr.sadeghi@khuif.ac.ir ORCID: 0000-0002-7712-1463

How to Cite: Sadeghi, M.,(2023). Effective Dimensions on Cynicism of Employees of Public Organizations. *Comparative Public Administration Quarterly*, 1(3), PP 82-52.

DOI: 10.22098/CPA.2024.13244.1009

the results It showed that the effect of moderating factors through intra-organizational factors on organizational outcomes and the effect of moderating factors through extra-organizational factors on individual outcomes was not significant and the structure of individual factors with a value of 0.71 had the greatest impact on individual outcomes.

Conclusion: Therefore, managers of organizations should pay special attention to their human capital; Because the performance of the organization depends on the performance of its employees. Many problems and issues related to employees that provide negative effects to the organization are the product of organizational cynicism.

Keywords: Organizational Cynicism, Individual Factors, Managerial Factors, Consequences of Cynicism

Extended Abstract

Abstract

Context and Purpose: The current research was conducted with the aim of identifying the dimensions of employees' cynicism and presenting a conceptual model based on a mixed approach.

Methodology: The current research is a mixed (qualitative-quantitative) research in terms of practical purpose and method. In the qualitative phase, all scientific articles and documents were in the field of cynicism, which were analyzed by thematic analysis method. Based on the findings from the qualitative stage, a questionnaire and a preliminary model were designed, which were examined with construct validity methods (divergent, convergent and exploratory and confirmatory factor analysis) and approved after the necessary corrections. and reliability was measured by Cronbach's alpha and combined methods. The statistical population of the research in the qualitative phase is 16 experts, and in the quantitative phase, the statistical population is 731 employees of the government organizations of Shahrekord city, who were selected by stratified random sampling method and according to Cochran's formula (251). was done, the method of data analysis in the quantitative part, at two descriptive and inferential levels, which included the structural equation model, was implemented through "SPSS22", "WarpPls5" and "Lisrel8" software.

Findings: The results of the qualitative phase identified seven themes: organizational factors of the occurrence of cynicism, extra-organizational factors, management factors related to the occurrence of cynicism, individual factors related to the occurrence of cynicism, organizational consequences,

individual consequences and moderating factors. In the quantitative phase, the results It showed that the effect of moderating factors through intra-organizational factors on organizational outcomes and the effect of moderating factors through extra-organizational factors on individual outcomes was not significant and the structure of individual factors with a value of 0.71 had the greatest impact on individual outcomes.

Conclusion: Therefore, managers of organizations should pay special attention to their human capital; Because the performance of the organization depends on the performance of its employees. Many problems and issues related to employees that provide negative effects to the organization are the product of organizational cynicism.

Introduction

Whether HR managers should be concerned about employee pessimism toward the organization or try to respond to pessimism largely depends on whether pessimism has negative effects on employees or the organization. Several studies have shown that there is a relationship between organizational pessimism and many variables such as job satisfaction, organizational commitment, alienation from the organization, organizational citizenship behavior and many other variables. As various studies have shown, pessimism is related to various negative consequences for employees. Employees who are pessimistic about their organization experience various negative feelings including anxiety, hatred and even shame when thinking about the organization. These emotions and negative beliefs lead to the emotional exhaustion of employees and their depression. In fact, many organizations include employees with pessimistic attitudes, and it is necessary to be aware of employees' reactions to organizational pessimism in order to understand its importance and take action to reduce organizational pessimism and reduce its organizational and occupational effects. If the employees become pessimistic towards the organization, it will cause many harms to the organization, it will make the optimal performance of the organization difficult. As a result of this, they will not have a commitment to the goals of the organization. Organizational cynicism embodies covert and overt behaviors that have important organizational consequences. Behavioral components of organizational cynicism are related to other organizational concepts. Understanding the behavioral components and drivers of organizational pessimism and the relationship between them and other organizational concepts helps in reducing pessimism in

organizations. Some causes of organizational pessimism that have been stated in various articles are downsizing, paying more to managers, unmanaged changes and team approaches. Knowing the causes and consequences of organizational pessimism helps managers in controlling or reducing the negative effects of pessimism. In today's society, which is an organizational society. Organizational pessimism in employees is a psychological distance towards the organization that prevents the achievement of the organization's goals. Pessimists question every behavioral phenomenon with suspicion, this pessimistic view affects all aspects of their life and work. The influence of pessimism in people's lives is to the extent that it is also noticed in religious culture. If the employees become pessimistic towards the organization, it will cause many harms to the organization and make the organization's optimal performance difficult. including that their participation in the decisions and activities of the organization decreases, because they do not trust and believe in the intentions and plans of the organization and management. As a result of this, they not only do not show extra effort in order to achieve organizational goals, but also do not perform their official and organizational duties in an optimal way, which leads to the lack of efficiency and effectiveness of the organization. For this purpose, the researcher tries to identify the components and factors of organizational pessimism through the research method mixed with the exploratory approach of model design, first by using the method of qualitative content analysis, and after conducting the exploratory and confirmatory analysis, the final components are identified and in the form of a conceptual model. , to identify the effects of pessimism components in the government organizations of Shahrshahrkord and to identify the effects of moderating factors in this field. The main questions of the present research are: 1- What are the effective components of employee pessimism in Shahrekord government organizations? And 2- What is the pessimism pattern of employees in Shahrekord government organizations?

Materials and Methods

In this research, the exploratory mixed method has been used as a research strategy. Some experts consider mixed research methods as the third wave of methodology and some consider it as the third methodological movement and believe that the emergence of this movement was formed in response to the limitations of quantitative and qualitative methods. (Creswell and Planoclark, 2010, 75). When an exploratory research is conducted when we

do not have much information and knowledge about the situation we are facing, in fact, exploratory studies are conducted to better understand the nature of the problem. It is possible that very few investigations have been done in that mode (Danaeifar et al., 1386, 194). Therefore, as mentioned in exploratory researches, there are no research propositions and they must be discovered, therefore, the current research is of an exploratory type.

Discussion and Results

The results of the qualitative phase identified seven themes: organizational factors of the occurrence of cynicism, extra-organizational factors, management factors related to the occurrence of cynicism, individual factors related to the occurrence of cynicism, organizational consequences, individual consequences and moderating factors. In the quantitative phase, the results It showed that the effect of moderating factors through intra-organizational factors on organizational outcomes and the effect of moderating factors through extra-organizational factors on individual outcomes was not significant and the structure of individual factors with a value of 0.71 had the greatest impact on individual outcomes.

Conclusions

In the interpretation of the research problem, it should be said that one of the most important and influential factors in the phenomenon of pessimism is individual factors. For this purpose, it is necessary to prepare short-term and long-term strategies and plans and try to meet people's needs as much as possible or to identify and solve their physiological needs and then try to meet their needs. When looking at the themes of the level of two individual factors, it can be seen under the categories of personality and deviant and immoral behaviors. Deviant behaviors are probably employees in the organization who have a pessimistic attitude towards the organization and its leadership. This type of attitude can be seen in linguistic behaviors (jokes about the incompetence of managers or lack of organizational cohesion), non-verbal behaviors of ridicule, shrewd glances, and similar behaviors. Or, on the other hand, employees see the organization's behavior as unfriendly and believe that the organization is not honest and seeks to educate employees. In this sense, they see the organization as lacking in friendship and tend to show insulting and critical behaviors towards the organization; And negative employee behaviors emerge, such as sarcastic jokes, pessimistic interpretations of the organization's events, and pessimistic predictions of the organization's future. A series of unethical behaviors are

formed in the organization, which are carried out with the intention of harming the organization and its members, and can be actions such as theft, passive behaviors such as not doing work. In other words, behavior that contradicts the principles and standards or rules and regulations. On the other hand, people who think they have little power in their jobs were more likely to experience organizational pessimism. The results of the present study with the research: Hasanpour et al. (2008); Kim et al. (2009); Moradi and Jalilian, (2015); Balochi and Rostgar, (2014); Abdurrahman Al-Nyami (2010) and Zare et al. (2012) are aligned.

The obtained results showed that managers have a clear and important role in the occurrence of organizational pessimism, for this purpose, by examining the extracted codes and themes, it was determined that there are two categories of individual factors related to the manager and communication - subordinate-superior relationships. Evaluating the performance of subordinates is affected by their influence strategies and also the insight of managers towards how to control the performance of subordinates. The characteristics of a manager or supervisor are effective on pessimism. The management style of managers is very important.

Keywords

Organizational Cynicism, Individual Factors, Managerial Factors, Consequences of Cynicism

ابعاد مؤثر بر بدبینی کارکنان سازمان‌های دولتی

مهرداد صادقی*

استادیار گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد

اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۶

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۵۲-۸۲

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد بدبینی کارکنان و ارائه الگوی مفهومی بر مبنای رویکرد آمیخته انجام شد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام یک پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. در فاز کیفی، کلیه مقالات و مستندات علمی در زمینه بدبینی بود که با روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. بر مبنای یافته‌های حاصل از مرحله کیفی، پرسش‌نامه و مدل اولیه طراحی شد که با روش‌های روایی سازه (واگرا، هم‌گرا و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) مورد بررسی قرار گرفت و پس از اصلاحات لازم، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی نیز با روش آلفای کرونباخ و ترکیبی، مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش در فاز کیفی تعداد ۱۶ نفر از خبرگان است و در فاز کمی جامعه آماری را کارکنان سازمان‌های دولتی شهر شهرکرد به تعداد ۷۳۱ نفر بدند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب و با فرمول کوکران (۲۵۱) انتخاب شدند، اجرا گردید، روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کمی، در دو سطح توصیفی و استنباطی که شامل مدل معادلات ساختاری بوده است و از طریق نرم‌افزارهای «SPSS22»، «WarpPls5» و «Lisrel8» اجرا شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از فاز کیفی، شناسایی مضامین هفت‌گانه: عوامل سازمانی رخداده بدبینی، عوامل برون‌سازمانی، عوامل مدیریتی مرتبط با بروز بدبینی، عوامل فردی مرتبط با بروز بدبینی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای فردی و عوامل تعدیل‌گر بود، در فاز کمی نیز نتایج نشان داد که تأثیر عوامل تعدیل‌گر از طریق عوامل درون‌سازمانی به پیامدهای سازمانی و تأثیر عوامل تعدیل‌گر از طریق عوامل برون‌سازمانی به پیامدهای فردی معنادار نبوده و سازه عوامل فردی با مقدار ۰/۷۱ بیشترین تأثیر را بر پیامدهای فردی گذاشت.

* نویسنده مسئول: mehr.sadeghi@khuif.ac.ir

| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳

نتیجه‌گیری: بنابراین مدیران سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به سرمایه‌های انسانی خود داشته باشند؛ چراکه عملکرد سازمان وابسته به عملکرد کارکنانش است. بسیاری از مشکلات و مسائل مربوط به کارکنان که اثرات منفی را برای سازمان فراهم می‌آورد محصول بدبینی سازمانی است.
کلیدواژه‌ها: بدبینی سازمانی، عوامل فردی، عوامل مدیریتی، پیامدهای بدبینی

مقدمه

بدبینی، به عنوان مثال، بی اعتماد بودن به چیزی که عموماً یک روش بی دلیل است، مجموعه‌ای از پیامدهای منفی بر خود بدبین‌ها دارد (Morf & et al., 2019)، شغل آن‌ها (Roberts & Zigarmi, 2014) و تیم‌ها و سازمان‌ها که در آن کار می‌کنند (Cicek & et al., 2021) به طور مشابه، قصد جابجایی، در صورت عدم توجه به آن، منجر به از دست دادن استعداد می‌شود و پیامدهای ناگواری برای طول عمر و پایداری سازمان دارد و به عنوان نشانه‌ای از شیوه‌های مدیریت ضعیف و مشارکت ناکارآمد کارکنان ظاهر می‌شود (Shuck & et al., 2014). برای مدت طولانی، پژوهشگران به دنبال راه‌هایی برای درک پویایی بدبینی و تأثیرات آن بر رفتار کارکنان بوده‌اند (Mignonac & et al., 2018). عوامل خاصی مانند استرس شغلی، فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی می‌تواند به طور قابل توجهی به آن دامن بزند. با این حال، به عنوان مثال، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و حمایت سازمانی، به طور موثر آن را کاهش می‌دهند. جیمز^۱ (۲۰۱۰)، بیان می‌کند به علت بدبینی کارکنان، در خصوص عدالت، صداقت، درستکاری در سازمان، پیامدهای نامطلوب و منفی بسیاری در سازمان ایجاد گردیده به طوری که بدبینی سازمانی کارکنان یکی از موضوعات و مسائل مشکل‌ساز مدیران سازمان در محل کار تلقی می‌گردد (James, 2005). باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری شده است. بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده‌اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است. هنگامی که کارکنان درک کنند که با آن‌ها به طور مطلوبی رفتار نشده است و از سوی سازمان نیز حمایت نشده‌اند، به احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمانشان پیدا می‌کنند. عوامل مختلفی در سازمان به ایجاد نگرش بدبینی سازمانی در بین کارکنان مؤثر هستند که منجر به پیامدهای منفی مهمی کاهش تعهد، انگیزش و رضایت کارکنان، بی‌قانونی در سازمان و کم‌کاری شغلی در سازمان می‌شود و احتمال مشارکت آن‌ها در تغییرات سازمانی کاهش می‌دهد (Rubin, 2009). پژوهش‌ها نشان

1 - James

داده‌اند که، عوامل مهمی در ایجاد بدبینی سازمانی دخیل هستند، به‌عنوان مثال چیاپورا و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند که ویژگی‌های جمعیتی (هم‌چون: جنسیت، پایین بودن سن، سابقه کاری کم، تحصیلات پایین)، تجربه منفی، استرس شغلی، عدم تحمل ابهام، ادراک از عدم وجود عدالت دانسته و برخی دیگر از پژوهشگران کوچک‌سازی، پرداخت بیشتر به مدیران، تغییرات مدیریت نشده و رویکردهای تیمی را در پیدایش پدیده بدبینی سازمانی مؤثر دانسته‌اند. این‌که آیا مدیران منابع انسانی باید نگران بدبینی کارکنان به سازمان باشند یا برای پاسخ به بدبینی تلاش کنند تا حد زیادی بستگی به این دارد که آیا بدبینی اثرات منفی بر کارکنان یا سازمان دارد یا نه. پژوهش‌ها متعددی نشان داده‌اند 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. همان‌طور که پژوهش‌ها مختلف نشان داده‌اند بدبینی با پیامدهای منفی مختلفی برای کارکنان مرتبط است. کارکنانی که به سازمانشان بدبین هستند احساسات منفی متنوعی شامل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی هنگام فکر کردن به سازمان را تجربه می‌کنند. این عواطف و باورهای منفی منجر به فرسودگی عاطفی کارکنان و افسردگی آنان می‌شود. درواقع، بسیاری از سازمان‌ها شامل کارکنانی با نگرش‌های بدبینانه هستند و آگاهی از واکنش‌های کارکنان به بدبینی سازمانی به‌منظور درک اهمیت آن و اقدام جهت کاهش بدبینی سازمانی و کاهش اثرات سازمانی و شغلی آن، لازم و ضروری می‌باشد. اگر کارکنان به سازمان بدبین شوند، موجب مضرات بسیاری برای سازمان می‌شود عملکرد مطلوب سازمان را با مشکل مواجه می‌سازد بدبینی کارکنان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند در نتیجه این امر، تعهدی به اهداف سازمان نیز نخواهند داشت. بدبینی سازمانی رفتارهای پنهان و آشکاری را که پیامدهای سازمانی مهمی دارند، مجسم می‌کند. اجزای رفتاری بدبینی سازمانی با مفاهیم دیگر سازمانی مرتبط اند. درک اجزای رفتاری و محرک بدبینی سازمانی و ارتباط بین آن‌ها و سایر مفاهیم سازمانی در

کاهش بدبینی در سازمان‌ها کمک شایانی می‌کند. برخی علل بدبینی سازمانی که در مقالات گوناگون بیان شده عبارت است از کوچک‌سازی، پرداخت بیشتر به مدیران، تغییرات مدیریت نشده و رویکردهای تیمی. شناخت دلایل و پیامدهای بدبینی سازمانی در کنترل یا کاهش آثار منفی بدبینی به مدیران کمک می‌کند. در جامعه امروز که جامعه‌سازمانی است. بدبینی سازمانی در کارکنان، یک فاصله روانی نسبت به سازمان است که مانع رسیدن به اهداف سازمان می‌شود. افراد بدبین با سوءظن هر پدیده رفتاری را زیر سؤال می‌برند، این نگاه بدبینانه، تمام جنبه‌های زندگی و کاریشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تأثیر بدبینی در زندگی افراد تا جایی است که در فرهنگ دینی نیز مورد توجه واقع شده است. اگر کارکنان به سازمان بدبین شوند، موجب مضرات بسیاری برای سازمان می‌شود و عملکرد مطلوب سازمان را با مشکل مواجه می‌سازد. از جمله اینکه مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش می‌یابد، زیرا به نیات و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند. در نتیجه این امر، آن‌ها نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند، این موضوع منجر به عدم کارایی و عدم اثربخشی سازمان می‌شود. بدین منظور پژوهشگر می‌کوشد از طریق روش پژوهش آمیخته با رویکرد اکتشافی طراحی مدل، ابتدا با استفاده از روش تحلیل مضمون کیفی، مؤلفه‌ها، عوامل بدبینی سازمانی را شناسایی کرده و پس از انجام تحلیل اکتشافی و تأییدی مؤلفه‌های نهایی را شناسایی و در قالب یک مدل مفهومی، اثرات مؤلفه‌های بدبینی در سازمان‌های دولتی شهرشهرکرد را شناسایی و اثرات عوامل تعدیل‌کننده در این زمینه را شناسایی نماید. سوالات اصلی پژوهش حاضر عبارتند از ۱- مؤلفه‌های موثر بدبینی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرکرد کدامند؟ و ۲- الگوی بدبینی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرکرد چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بدبینی سازمانی

روان شناسان، بدبینی را به عنوان اندیشه‌های بدبینانه فرد درباره‌ی آینده و انتظارات نامعقول برای خود و دیگران تعریف می‌کنند. و معتقدند که دیگران دارای سطح فکر پایین هستند، خودخواه‌اند و ارزشی برای اعتماد و وفاداری قائل نیستند (mete, 2013). با توجه به پژوهش‌ها دین و همکاران (۱۹۹۸) بدبینی سازمانی به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان و متشکل از سه جزء و بعد اصلی مفهوم سازی می‌کنند که بر اساس نظریه‌های انتظار، اسناد، تبادل اجتماعی، حوادث عاطفی و انگیزه‌های اجتماعی شکل گرفته و می‌تواند به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف شود. جیمز^۲ (۲۰۰۵) مفهوم بدبینی سازمانی را به عنوان واکنش فرد به تجربیات شخصی و اجتماعی گذشته‌اش که همراه عوامل محیطی تغییر می‌کند، تشریح می‌کند. جانسون و اولری کلی^۳ (۲۰۰۳: ۶۴۰) بیان می‌کنند که " بدبینی سازمانی نه فقط احساساتی است که افراد بدبین از سازمان به دست می‌آورند، بلکه شکل‌گیری تجربیات با نگرش‌هایی از زمینه و چارچوب سازمان است" این تعاریف، علاوه بر احساسات، بر تجربه در شکل‌گیری بدبینی سازمانی تأکید دارند. اندرسون و همکاران^۴ (۱۹۹۷) بیان می‌کنند که " اتخاذ نگرش بدبینانه، واکنشی است که به کارکنان کمک می‌کند تا با ادراک از بی‌عدالتی و بی‌انصافی سازمان شان مقابله کنند". کارکنان بر اساس بازده‌هایی که برای کارشان دریافت می‌کنند، فرایندهایی که برای تعیین بازده آن‌ها استفاده می‌شود و رفتارهای بین فردی که به آن‌ها ارائه شده است، به ادراک و ارزیابی عدالت سازمان می‌پردازند (Kim & et al, 2009). جیمز (۲۰۱۰)، بیان می‌کند به علت بدبینی سازمانی کارکنان، در خصوص عدالت، صداقت، درستکاری در سازمان، پیامدهای نامطلوب و منفی بسیاری در سازمان ایجاد گردیده به‌طوری‌که بدبینی سازمانی کارکنان

1. Dean & et al

2 - James

3. Johnson & O'Leary-Kelly

4- Andersson & et al

یکی از موضوعات و مسائل مشکل ساز مدیران سازمان در محیط کار تلقی می گردد. کول و همکاران^۱ (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است. کالاماگان و آکسو^۲ (۲۰۱۰) بیان می کنند، بدبینی سازمانی نگرشی است که کارکنان رفتار سازمان را غیر دوستانه می بینند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال فریب کارکنان است (Nafei, 2019).

پیشینه پژوهش

بایرن و هوچواتر^۳ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «حمایت سازمانی درک شده و عملکرد: روابط بین سطوح بدبینی» به بررسی این موضوع پرداختند که بدبینی، چگونه رابطه بین حمایت و عملکرد را تعدیل می کند. نتیجه پژوهش آن ها نشان داد که بدبینی سازمانی در بین کارکنانی که سطح حمایت سازمانی درک شده پایینی دارند بیشتر است. همچنین افراد بدبینی که سطح متوسطی از حمایت سازمانی را دریافت کرده اند دارای عملکرد بیشتری از افراد بدبینی هستند که حمایت سازمانی زیاد یا کمی دریافت کرده اند. کیم و همکاران^۴ (۲۰۰۹)، در پژوهشی با «عنوان طراحی مدلی جامع برای رفتارهای مدیریت ارشد، درستکاری مدیر و بدبینی سازمانی» به روش ترکیبی (کمی و کیفی) انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد مجموعه ای از رفتارهای مدیریتی بر شایستگی یا عدم شایستگی مدیران و درستکاری یا عدم درستکاری آن ها تأثیرگذار است. شایستگی و درستکاری مدیران، به نوبه خود، بر سطوح مختلف بدبینی سازمانی (بدبینی شناختی، احساسی و رفتاری) اثر گذاشت و بدبینی سازمانی نیز بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثرگذار بود. جیمز^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی پیامدهای بدبینی سازمانی»، عواملی را به عنوان پیش بینی کننده های سازمانی مطرح کرد که عبارتند از: ۱- نقض قراردادهای روان شناختی؛ ۲- سیاست های سازمانی؛ ۳- استنباط

1. Cole

2. Kalağan & Aksu

3. Byrne & Hochwarter

4. Kim & et al

5. James

از عدالت سازمانی؛ ۴- حمایت سازمانی درک شده توسط کارکنان. نتایج پژوهش نشان داد ادراک منفی سیاست‌های سازمان و نقض قراردادهای روان‌شناختی با سطوح بالای بدبینی سازمانی، ارتباط مثبت و درک مثبت از عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با بدبینی سازمانی ارتباط منفی دارد. سیمها و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی» به روش توصیفی از نوع همبستگی پرداختند. آن‌ها همچنین به نقش میانجی‌گری عواملی نظیر ابهام در نقش، تعارض شغل، خانواده، انصاف درک شده و اعتماد به همکاران در رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی پرداختند. نوع مطالعه آنان از نوع کمی بود. اطلاعات با استفاده از ۱۶۹ پرسشنامه پر شده توسط پرستاران در تایوان گردآوری شده و نتایج میانجی‌گری ابعاد در رابطه را مورد تأیید قرار داد. روهان و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «بدبینی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان در بیمارستان‌های پاکستان» به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند. در این پژوهش، عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی در چهار دسته شامل شرایط شغلی، ارتباطات، انگیزش و تبعیض در سیستم مدیریت منابع انسانی تقسیم شدند؛ که همگی این مؤلفه‌ها با بدبینی سازمانی ارتباط داشتند. بانگ و ریو^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش بدبینی سازمانی در روابط بین کارکنان» به بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با عملکرد و روابط بین کارکنان پرداخت. به یک مدل مفهومی پژوهش پرداخت که در آن متغیرهای خستگی روحی و روانی و عدم توانایی کارکنان جز متغیرهای اصلی بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که خستگی روحی ناشی از بدبینی سازمانی بر عملکرد و توانایی کارکنان تأثیر منفی داشت. دره و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان بدبینی سازمانی و تاثیر آن بر غرور سازمانی در سازمان‌های صنعتی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۵۰ نفر انجام دادن به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی بر غرور عاطفی تأثیر

1 Simha & et al

2 Rehan

3 Bang, & Reio

4 Durrah & et al

منفی و معناداری داشتند، همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن بود که یک بعد بدبینی سازمانی (بدبینی عاطفی) تأثیر معناداری بر غرور نگرشی داشت، در حالی که بقیه ابعاد (بدبینی شناختی، بدبینی رفتاری) تأثیر معناداری بر غرور نگرشی داشتند. چیچک و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین بدبینی سازمانی با تمایل به ترک شغل در شرکت های فناوری در استانبول که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۸۹ نفر انجام دادن به این نتیجه رسیدند که ابعاد شناختی و عاطفی بدبینی پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجهی برای تمایل به ترک شغل بودند و علاوه بر این، حمایت سازمانی رابطه بین ابعاد شناختی و عاطفی بدبینی و قصد ترک شغل را واسطه کرد.

روش شناسی تحقیق^۲

در این پژوهش از روش آمیخته اکتشافی، به عنوان راهبرد پژوهش استفاده شده است. برخی از صاحب‌نظران، روش‌های پژوهش آمیخته^۳ را موج سوم روش‌شناسی^۴ و برخی آن را سومین جنبش روش‌شناختی می‌دانند و بر این باورند که ظهور این جنبش در پاسخ به محدودیت روش‌های کمی و کیفی شکل گرفت (کرسول و پلانوکلاک^۵، ۲۰۱۰، ۷۵). زمانی یک پژوهش به صورت اکتشافی انجام می‌شود که در مورد وضعیتی که با آن رو به رو هستیم، اطلاعات و آگاهی زیادی نداریم، در حقیقت مطالعات اکتشافی برای درک بهتر ماهیت مساله‌ای انجام می‌شود که در مود آن بررسی‌های بسیار اندکی انجام شده است (دانایی‌فر و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۹۴). بنابراین، همان‌طور که ذکر شد در پژوهش‌ها اکتشافی، گزاره‌های پژوهش وجود ندارند و باید آن‌ها کشف نمود، بر همین اساس پژوهش حاضر از نوع اکتشافی می‌باشد.

1 Cicek& et al
 2. Methodology
 3. Mixed research
 4. Methodology
 5. Creswell& Plano Clark

فاز کیفی

در پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی پژوهش، روش پژوهش به کار گرفته شده از نوع تحلیل مضمون^۱ بر مبنای رویکرد استقرایی است. تحلیل مضمون یکی از روش‌های کارآمد تحلیل کیفی است. همچنین تحلیل مضمون یکی از مهارت‌های عام و مشترک در تحلیل‌های کیفی است به همین دلیل بویا تزیس^۲ آن را به روشی خاص بلکه ابزاری مناسب برای روش‌های مختلف معرفی می‌کند. به‌طور کلی مضمون ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگران نشان‌دهنده درک و تجزیه خاصی در رابطه با سؤالات پژوهش است. بر همین اساس، ابتدا پژوهشگر کتب و مقالات شناخته شده در حوزه موردبررسی را موردتوجه قرار داده و سپس از بین این کتب و مقالات نمونه‌های تحلیل انتخاب شدند. بعد از هدف‌گذاری و شناسایی سؤالات پژوهش که بر اساس موضوع پژوهش «تحلیل مضمون مؤلفه‌های بدبینی سازمانی» است. با بررسی‌های پژوهشگر برخی از تفاسیر شناسایی شدند که بعد از شناسایی و بررسی تفاسیر مختلف، سه تفسیر انتخاب و موردبررسی قرار گرفتند که بر اساس رویکرد نظام مقوله‌ای قیاسی مقولات از متن اسناد استخراج گردید، در مرحله بعد بررسی مقوله‌ها و دستورالعمل کدگذاری انجام شده برای سنجش روایی پژوهش حاضر علاوه بر اینکه مضمون‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و اصلی با مطالعه نظری، پیشینه پژوهش، اهداف پژوهش و منبع مورد بررسی انتخاب شدند، مضامین از نوع مشهود و توصیفی بوده و پژوهشگر در محتوای مضامین دخل و تصرفی نداشته است و لذا از دقت و صحت (روایی) بالایی برخوردار است. در ضمن نظریات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز در این خصوص لحاظ شده و قبل از کدگذاری جرح و تعدیل نهایی به عمل آمده است. و پایایی پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت، سپس بر اساس تعاریف و ارائه مثال‌ها و مقولات به تفسیر نتایج بهره‌گیری از مراحل تحلیل مضمون پرداخته شد و در نهایت شبکه مضامین استخراج شده مدل مفهومی موردنظر تنظیم گردید.

1. Thematic analysis
2. Boyatzis

در این پژوهش از روش هولستی^۱ برای محاسبه پایایی استفاده شده است که فرمول آن چنین است:

$$pAo=2M(n1+n2)$$

$$pAo=2.559(559+668)=0/911$$

که در آن PAo به معنی درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری و n1 تعداد واحدهای کدگذاری شده و در مرحله اول، n2 تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله دوم است. این رقم میان صفر (هیچ توافق) تا یک (توافق کامل) متغیر است. لذا نتیجه محاسبه نشان می‌دهد که نتایج پژوهش از قابلیت پایایی بالایی برخوردار است.

فاز کمی

این تحقیق در بخش کمی، از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی شهرکرد تشکیل می‌دهند که طبق آمار، تا پایان آذرماه ۱۴۰۰، تعداد آن‌ها ۷۳۱ نفر می‌باشد و حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی متناسب ۲۵۱ نفر محاسبه شد.

برای سنجش متغیرهای مدل، از پرسش‌نامه پژوهشگرساخته استفاده شده است که این پرسش‌نامه بر مبنای داده‌های استخراج شده از مرحله کیفی (تحلیل مضمون) می‌باشد که دارای ۷ مقوله اصلی، ۲۴ زیر مقوله و نهایتاً ۱۱۸ گویه بوده است که پس از انجام روش‌های گوناگون روایی ابزار، گویه‌ها به ۸۰ سوال تقلیل پیدا نموده است که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ترکیب سؤالات پرسش‌نامه

تعداد سؤال	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	تعداد سؤال	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
۶	ویژگی‌های شخصیتی	عوامل فردی مرتبط با بروز بدبینی	۴	بی‌عدالتی	عوامل سازمانی رخداد بدبینی
۴	رفتارهای انحرافی		۲	عدم حمایت سازمانی	
۴	عدم رعایت اخلاقیات		۳	درک از تغییرات سازمانی	
۳	عوامل فردی		۲	عدم اعتماد به سازمان و	

1. Holsti

				مدیریت	
۳	عدم ارضاء نیازها و انتظارات کارکنان		۳	فرهنگ سازمانی	
۲	وجود تعارض در افراد		۳	کنترل و جوسازمانی	
۲	خودپسند بودن و فردگرا بودن		۴	ویژگی‌های شغلی	
۳	کاهش تعهد سازمانی	پیامدهای سازمانی	۲	فرهنگ و اجتماع	عوامل برون سازمانی
۳	قطع همکاری سازمانی		۲	عوامل محیطی	
۳	کاهش سرمایه اجتماعی	سازمانی	۵	عوامل فردی مرتبط با مدیر	عوامل مدیریتی مرتبط با بروز بدبینی
۳	کاهش مشارکت کارکنان	پیامدهای فردی	۴	ارتباطات - روابط زبردست، مافوق	
۵	رفتارهای غیراصولی	فردی	۵	ویژگی‌های دموگرافیک	عوامل تعدیل گر

در پژوهش حاضر، جهت سنجش اعتبار پرسش‌نامه از روایی ظاهری، واگرا، هم‌گرا و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شده است که گویه‌های پرسش‌نامه را مورد تأیید قرار می‌دهند که به طور خلاصه، به صورت زیر ارائه شده است:

در روایی ظاهری این سؤال مطرح است که ابزار اندازه‌گیری تا چه اندازه از نظر نوع و فرم سؤالات به گونه‌ای تدوین گردیده است که آنچه را باید اندازه بگیرد، می‌سنجد؟ (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵، ۸). در پژوهش حاضر، قبل از این که از سایر فنون روایی استفاده شود، فرم ظاهری سؤالات از نظر سادگی، مبهم بودن، ترتیب، رعایت اصول نگارشی، عدم استفاده از جملات دو بار منفی، عدم استفاده از جملات القائی، عدم استفاده از جملات چند منظوره، سنجش همه ابعاد متغیرها یا مفاهیم مورد بررسی توسط سؤالات و ... مورد بررسی قرار گرفت.

با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پیامدهای سازمانی حاصل از رخداد بروز بدبینی با روش واریانس، مقدار ضریب کفایت نمونه $KMO=0/718$ می‌باشد و این مقدار بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین حجم نمونه جمع‌آوری شده جهت تحلیل عاملی کفایت می‌کند، از سوی دیگر نتایج مرتبط با آزمون بارتلت نشان می‌دهد که مقدار معناداری $sig=0/000$ است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا ماتریس مذکور ماتریس واحد نبوده و

تحلیل عاملی امکان پذیر است، همچنین درصد واریانس تبیین شده ۵۸/۲۶۳ می باشد که بیانگر این است که حدود ۵۹ درصد از پیامدهای سازمانی حاصل از رخداد بروز بدبینی را مورد سنجش قرار داده است.

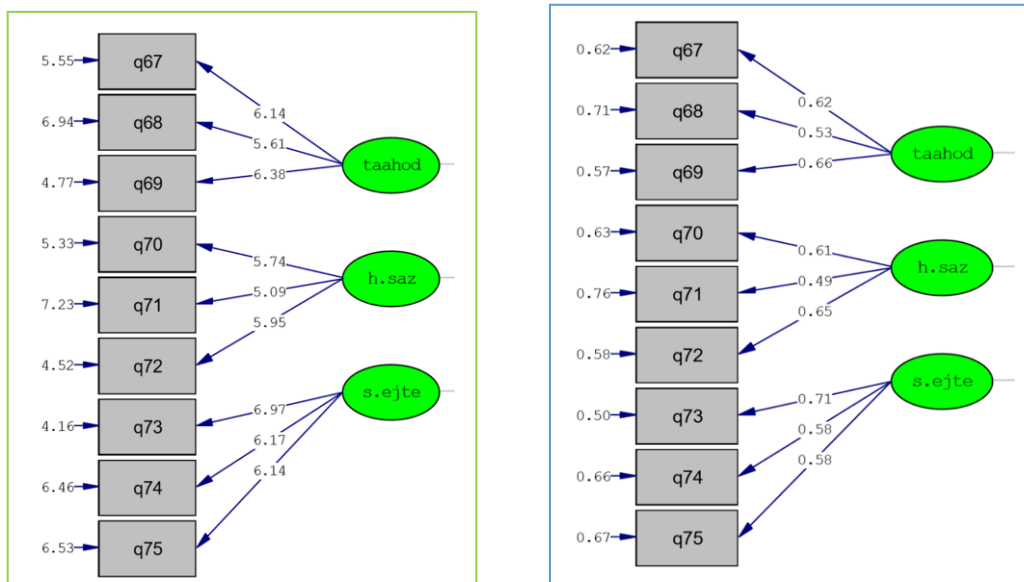
به منظور نشان دادن معناداری مدل از شاخص تی ویو^۱ استفاده می شود، مقدار آماره t همان معناداری همبستگی های مشاهده شده را در سطح خطای ۵٪ نشان می دهد. اگر هر یک از مقادیر کوچکتر از ۱.۹۶ باشد، نشان می دهد همبستگی مشاهده شده در حالت استاندارد، معنادار نیست (ویرا^۲، ۲۰۱۵، ۷۴). طبق نتایج به دست آمده برای پیامدهای سازمانی حاصل از رخداد بروز بدبینی، تمامی مقادیر معناداری پذیرفته شده است؛ سایر شاخص های برازش مدل پژوهش، در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. بررسی شاخص های برازش پیامدهای سازمانی حاصل از بروز بدبینی

تفسیر	میزان	مقدار استاندارد	شاخص های برازش
برازش مطلوب	۱/۵۸	< ۳	$(\chi^2)/df$
برازش مطلوب	۰/۰۶۷	> ۰/۰۵	P.value
برازش مطلوب	۰/۹۴	> ۰/۹	GFI
برازش مطلوب	۰/۹۶	> ۰/۹	AGFI
برازش مطلوب	۰/۹۳	> ۰/۹	NFI
برازش مطلوب	۰/۹۹	> ۰/۹	CFI
برازش مطلوب	۰/۰۳۶	< ۰/۰۵	RMSEA

بر اساس دیدگاه نظریه پردازان، بارهای عاملی^۳ باید بزرگ تر از ۰/۴ باشند. بارهای عاملی پیامدهای سازمانی حاصل از رخداد بروز بدبینی نیز در شکل ۵ همگی بالای ۰/۴ می باشد، که مبین همبستگی بالای هر متغیر با هر عامل (سازه) خود، در مدل مفهومی پژوهش می باشد.

1. T.Value
 2. Viera
 3. Factor Loading



شکل ۲. ضرایب معناداری و استاندارد تحلیل عاملی تأییدی پیامدهای سازمانی حاصل از بروز بدبینی

نهایتاً در بخش آخر مثلث‌بندی روایی، سنجش روایی هم‌گرا و واگرا (سازه)، ارائه شده است. روایی هم‌گرا^۱ سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط گویه‌های آن است و معیار آن، «میانگین واریانس استخراج‌شده»^۲ است که توسط فورنل و لاکر^۳ پیشنهاد شد. فورنل و لاکر، مقدار روایی هم‌گرا را بالای ۰/۴ قابل قبول دانسته‌اند، بر همین اساس، طبق داده‌های جدول ۳ همه متغیرهای پنهان، ضریب قابل قبولی دارند. روایی واگرا^۴ نیز هنگامی وجود دارد که پیش‌بینی شود دو (یا چند) متغیر بر اساس نظریه یا نظریه‌های مربوط، همبستگی ندارند (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵، ۱۰).

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی هم‌گرا به روش فورنل و لاکر و روایی واگرا

سازه	روایی هم‌گرا	درون سازمانی	برون سازمانی	مدیریتی	فردی	عوامل تعدیل‌گر	تعدیل‌گر (درون سازمانی)	تعدیل‌گر (برون مدیریتی)	تعدیل‌گر (مدیریتی)	تعدیل‌گر (فردی)	پیامدهای فردی	پیامدهای سازمانی
عوامل درون سازمانی	۰/۴۶۹	۰/۵۳۳										

1. Convergent Validity
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Fornell & Larcker
4. Discriminant Validity

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳

									۰/۴۹۲	۰/۲۰۵	۰/۴۱۵	عوامل برون سازمانی
									۰/۶۴۲	۰/۴۲۲	۰/۴۹۴	عوامل مدیریتی
									۰/۶۶۲	۰/۵۴۹	۰/۴۹۲	عوامل فردی
									۰/۵۹۷	۰/۴۲۵	۰/۳۷۳	عوامل تعدیل گر
									۰/۶۸۴	۰/۵۰۸	۰/۲۱۰	تعدیل گر (درون سازمانی)
									۰/۶۵۵	۰/۴۵۹	۰/۵۷۳	تعدیل گر (برون سازمانی)
									۰/۷۰۲	۰/۴۰۸	۰/۵۸۵	تعدیل گر (مدیریتی)
									۰/۶۸۲	۰/۳۳۶	۰/۵۳۱	تعدیل گر (فردی)
									۰/۶۲۱	۰/۵۵۳	۰/۴۳۴	پیامدهای فردی
									۰/۷۷۹	۰/۵۲۴	۰/۱۸۲	پیامدهای سازمانی

با توجه به این که جذر روایی هم‌گرای هر مؤلفه (موارد پررنگ‌شده) باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد، بر همین اساس، اعداد مندرج در جدول ۳، مؤید روایی و اگرایی مناسبی در روش فورنل و لاکر بوده است.

پایایی

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. عدد به‌دست‌آمده برای هر ابزار به شرح جدول (۴) می‌باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش‌نامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۴. ضریب قابلیت اعتماد ابعاد موجود در پرسشنامه

سازه‌های مدل مفهومی پژوهش	آلفای کرونباخ
عوامل فردی مرتبط با بروز بدبینی	۰/۸۲۰
عوامل مدیریتی مرتبط با بروز بدبینی	۰/۷۲۷
عوامل سازمانی رخداد بدبینی	۰/۷۰۴
عوامل برون سازمانی	۰/۷۰۸
عوامل تعدیل گر	۰/۷۰۲
پیامدهای فردی	۰/۹۰۲
پیامدهای سازمانی	۰/۷۰۸

روش تجزیه و تحلیل داده‌های کمی

روش اصلی تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش، بر اساس جدول ۵ می‌باشد:

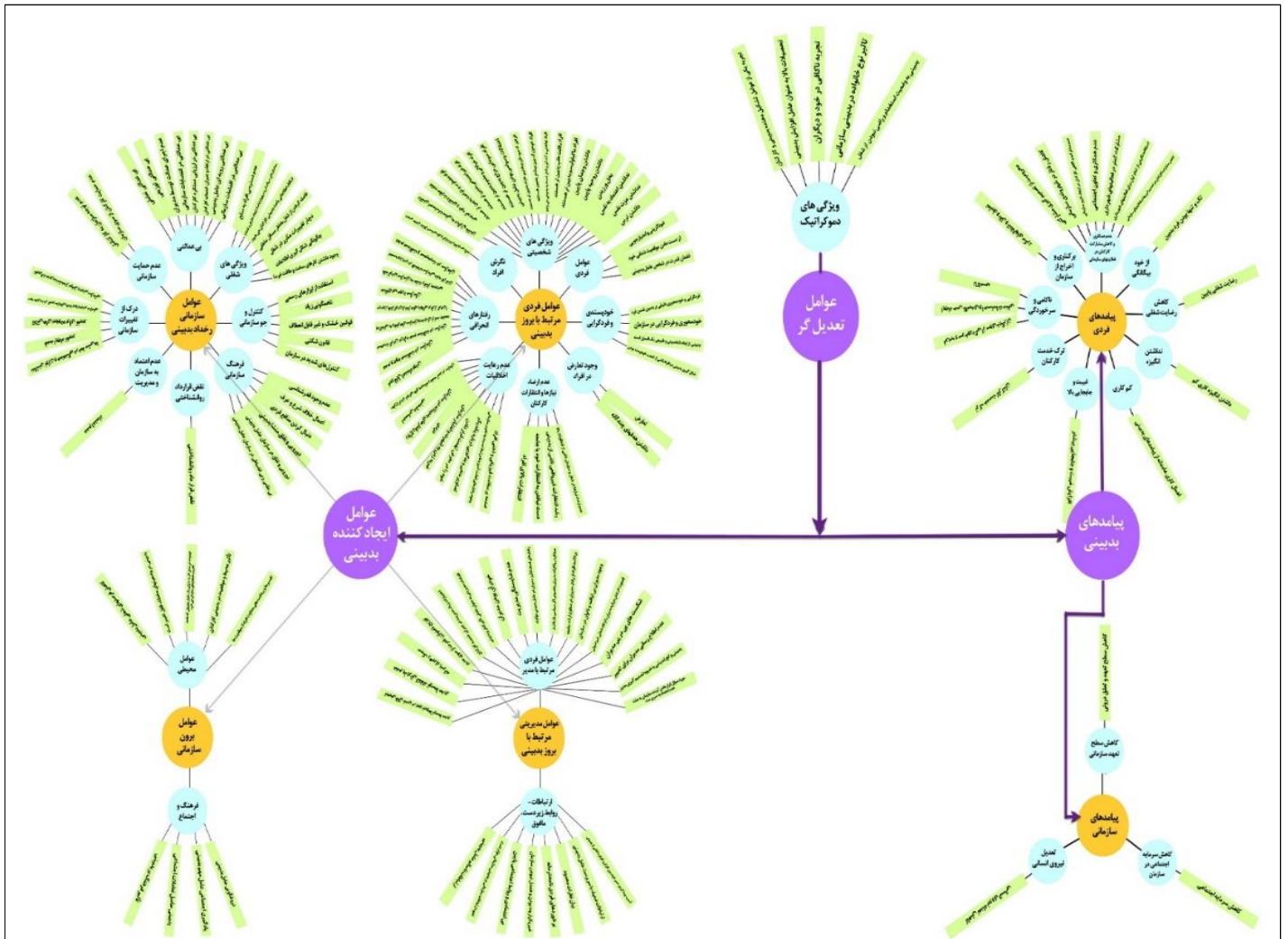
جدول ۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کمی پژوهش

نوع آزمون آماری	نرم‌افزار
تجزیه و تحلیل توصیفی	
تحلیل عاملی اکتشافی (روایی سازه) برازش پایایی (آلفای کرونباخ)	SPSS ^۱
تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه)	Lisrel ^۲
تجزیه و تحلیل استنباطی مدل معادلات ساختاری برازش اعتبار مدل برازش روایی هم‌گرا و واگرا (روایی سازه) برازش پایایی (ترکیبی و کرونباخ)	Warppls

یافته‌های تحقیق

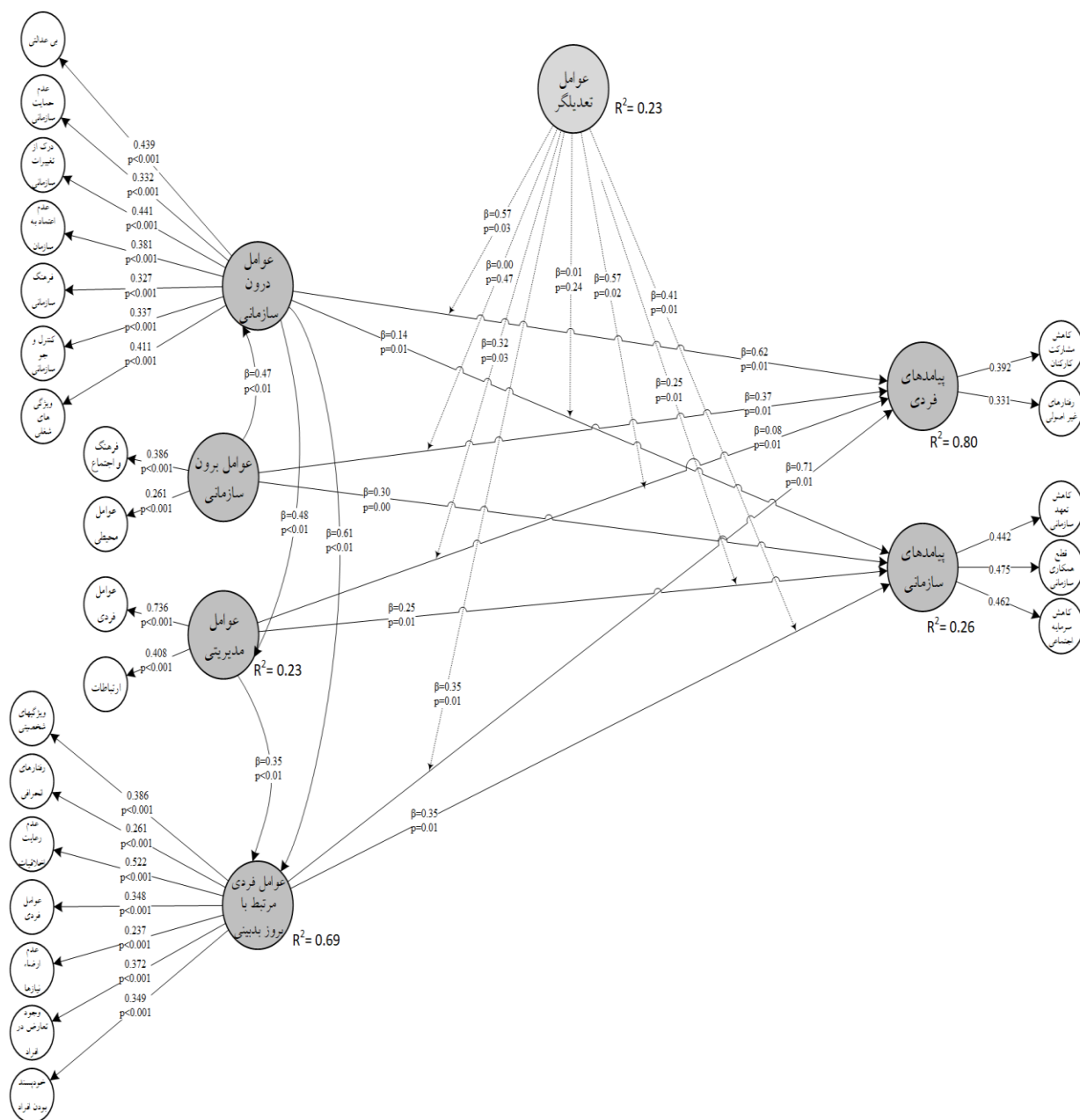
برای پاسخ به سوال اول پژوهش، که شناسایی مؤلفه‌های کلیدی بدبینی کارکنان در سازمانهای دولتی شهرکرد می‌باشد، همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد، مضامین در هفت بخش و مضمون کلان؛ عامل سازمانی با هفت بعد شامل ۲۱ سؤال، عوامل برون‌سازمانی با دو بعد ۴ سؤال، عوامل مدیریتی مرتبط با مدیر با دو بعد با ۹ سؤال، عوامل فردی مرتبط با بروز بدبینی با هفت بعد و ۲۴ سؤال و دو مؤلفه مرتبط با پیامدهای حاصل از رخ دادن بدبینی مشتمل بر پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی با ۹ سؤال و درنهایت عوامل تعدیل‌گر با پنج سؤال مورد شناسایی قرار گرفته و استخراج گردیده است.

1. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)
 2. Linear Structural Relationships (LISREL)



شکل ۳. مدل حاصل از روابط میان مؤلفه‌های مؤثر بر بدبینی سازمانی به‌وسیله ابزار تحلیلی شبکه مضامین پس از شناسایی مقوله‌های اصلی، فرعی و گویه‌های بدبینی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرکرد و نیل به هدف بخش کیفی، در گام بعد، این الگو با استفاده از روش‌های کمی، اعتبارسنجی شده است که بر همین اساس با استفاده از نرم‌افزار WarpPls5 که

مبتهی بر مدل سازی معادلات ساختاری می باشد، خروجی نهایی مدل در شکل ۳ ارائه شده است.



فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳

شکل ۴. اعتبارسنجی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری
 تمامی روابط و مسیرهای موجود در مدل ساختاری پژوهش معنادار هستند به جز دو مسیر که عبارتند از: «تأثیر عوامل تعدیل‌گر از طریق عوامل درون‌سازمانی به پیامدهای سازمانی» و «تأثیر عوامل تعدیل‌گر از طریق عوامل برون‌سازمانی به پیامدهای فردی» و از دیگر نتایج مدل پژوهش، از بین تمامی سازه‌های مدل، بیشترین تأثیرگذاری را با مقدار ۰/۷۱، سازه عوامل فردی بر پیامدهای فردی گذاشته است، همچنین بیشترین پیش‌بینی‌کنندگی سازه‌ها را، سازه پیامدهای فردی با ضریب تعیین ۰/۸۰ داشته است.

شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

در این بخش، شاخص‌های برازش مدل مؤلفه‌های مؤثر بر بدبینی سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی)، مورد بررسی قرار می‌گیرد (جدول ۶).

سازه	مقدار استاندارد	درون سازمانی	برون سازمانی	مدیریتی	فردی	عوامل تعدیل‌گر	تعدیل‌گر (درون سازمانی)	تعدیل‌گر (برون مدیریتی)	تعدیل‌گر (مدیریتی)	تعدیل‌گر (فردی)	پیامدهای سازمانی	پیامدهای فردی
شاخص قدرت پیش‌بینی	متوسط = ۰/۱۵ عالی = ۰/۳۵			۰/۴۱۹	۰/۳۶۲	۰/۴۸۱					۰/۷۹۴	۰/۲۴۹
ضریب تعیین	ضعیف = ۰/۱۹ متوسط = ۰/۳۳			۰/۲۳۶	۰/۶۹۲	۰/۲۲۵					۰/۸۰۱	۰/۲۶۳
ضریب تعیین - تعدیل شده	-			۰/۲۳۶	۰/۶۹۱	۰/۲۲۴					۰/۸۰۰	۰/۲۶۱
پایایی مرکب	$\geq 0/6$	۰/۸۸۵	۰/۷۳۱	۰/۸۴۶	۰/۹۵۶	۰/۷۸۱	۰/۹۲۹	۰/۷۹۹	۰/۸۹۲	۰/۹۶۷	۰/۹۲۲	۰/۸۳۹
آلفای کرونباخ	$\geq 0/7$	۰/۸۶۳	۰/۵۱۵	۰/۷۹۵	۰/۹۵۱	۰/۶۵۰	۰/۹۲۳	۰/۷۴۱	۰/۸۷۶	۰/۹۶۵	۰/۹۰۲	۰/۷۸۴
وارianس استخراج	$\geq 0/4$	۰/۴۶۹	۰/۴۱۵	۰/۴۷۹	۰/۴۸۲	۰/۴۱۷	۰/۴۶۹	۰/۴۳۰	۰/۴۹۳	۰/۴۶۶	۰/۵۸۹	۰/۴۷۰

شده												
تورم واریانس	۲/۲۱۶	۲/۸۱۲	۱/۷۰۰	۱/۷۰۰	۱/۲۹۶	۱/۲۹۱	۱/۹۳۹	۴/۰۷۶	۱/۷۳۹	۱/۴۶۷	۲/۲۶۴	≤ ۵

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش با استفاده از «پی ال اس»

شاخص‌های برازش کلی مدل

در این بخش، شاخص‌های برازش کلی مدل مؤلفه‌های مؤثر بر بدبینی سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد که نتایج، حاکی از برازش مطلوب برای همه شاخص‌های مدل می‌باشد.

جدول ۷. شاخص‌های برازش نهایی مدل پژوهش با استفاده از نرم‌افزار «وارپ پی ال اس»

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۲/۱۱۱	۵ ≤ قابل قبول ۳/۳ ≤ ایده‌آل	-
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۴۲۲	۰/۱ ≥ ضعیف ۰/۲۵ ≥ متوسط ۰/۳۶ ≥ عالی	-
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۳۸۸	< ۰/۰۵	< ۰/۰۰۱
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۴۴۴	< ۰/۰۵	< ۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

در تفسیر مسئله پژوهش باید گفت یکی از موارد مهم و تأثیرگذار در بروز پدیده بدبینی عوامل فردی هست. بدین منظور ضرورت دارد تا برنامه‌ها و استراتژی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت تنظیم‌شده و سعی شود تا حتی‌الامکان نیازهای افراد برآورده شده یا حتی‌الامکان نیازهای ضروری و فیزیولوژیکی آن‌ها شناسایی و برطرف شود و سپس در جهت تأمین نیازهای آنان تلاش شود. هنگامی که به مضامین سطح دو عوامل فردی نگریده می‌شود زیر مقوله‌های شخصیتی و رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی دیده می‌شود. رفتارهای انحرافی احتمالاً کارکنانی در سازمان هستند که نگرش بدبینانه‌ای دارند نسبت به سازمان و رهبری آن دارند. این نوع نگرش در رفتارهای زبانی

1- Average Variance Inflation Factor (AVIF)

2- Goodness-of Fit Index (GOF)

3- Average path coefficient (APC)

4- Average R-squared (ARS)

(جوک‌هایی درباره ناشایستگی مدیران یا عدم انسجام سازمانی) رفتارهای غیرزبانی تمسخر، نگاه‌های زیرکانه و چشم‌چرانی و رفتارهایی از این قبیل مشاهده می‌شود. یا از طرفی کارکنان رفتار سازمان را غیردوستانه می‌بینند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال تربیت کارکنان است. به همین لحاظ سازمان را فاقد دوستی می‌دانند و به بروز رفتارهای توهین‌آمیز و انتقادی نسبت به سازمان تمایل پیدا می‌کنند؛ و رفتارهای منفی کارکنان بروز می‌کند مانند شوخی‌های طعنه‌آمیز، تفسیرهای بدگمانانه از رویدادهای سازمان و پیش‌بینی بدبینانه آینده سازمان. یک سری رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شکل می‌گیرد که به قصد آسیب رساندن به سازمان و اعضای آن انجام می‌شود و می‌تواند اقداماتی مثل دزدی، رفتارهای منفعلانه مثل انجام ندادن کار باشد. به عبارتی رفتاری که با اصول و معیارها و یا قوانین و مقررات مغایرت داشته باشد. از طرفی افرادی که تصور می‌کنند در شغل خود قدرت کمی دارند احتمال بیشتر می‌رفت دچار بدبینی سازمانی شوند. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش: حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)؛ کیم و همکاران (۲۰۰۹)؛ مرادی و جلیلیان، (۱۳۹۵)؛ بلوچی و رستگار، (۱۳۹۴)؛ عبدالرحمان النیامی (۲۰۱۰) و زارع و همکاران (۱۳۹۲) هم‌راستایی دارد.

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که مدیران نقش بارز و مهمی در رخ دادن پدیده بدبینی سازمانی دارند، بدین منظور با بررسی کدها و مضامین استخراج‌شده مشخص شد که دو مقوله عوامل فردی مرتبط با مدیر و ارتباطات - روابط زیردست مافوق وجود دارد. ارزیابی عملکرد زیردستان متأثر از استراتژی‌های نفوذ آن‌ها و نیز بینش مدیران نسبت به نحوه کنترل عملکرد زیردستان است ویژگی‌های یک مدیر یا سرپرست بر بدبینی مؤثر است سبک مدیریتی مدیران بسیار مهم هست.

بر اساس تئوری رهبر - عضو فرایندهای اثربخش رهبری هنگامی به وقوع می‌پیوندد که رهبران و پیروان در روابط به حد بلوغ برسند و به‌این‌ترتیب، به مزایا حاصل از این روابط دست یابند. طبق این تئوری افراد به دو گروه خودی و غیرخودی تقسیم می‌شوند. گروهی که روابط نزدیکی با سرپرست خود دارند و گروهی که روابط دورتری با سرپرست دارند افرادی که روابط کاری بهتری با سرپرستان خود دارند و

گروهی که روابط دورتری با سرپرست دارند. افرادی که روابط کاری بهتری با سرپرستان خود دارند می‌توانند به منابع و اطلاعات بیشتری دست یابند و در وظایف و مسئولیت‌های مهم بیشتر مورد اعتماد قرار گیرند؛ بنابراین احتمال کمتری وجود دارد که این افراد برداشت نادرست از تصمیمات و تغییرات سازمانی داشته باشند اما افرادی که روابط خوبی با سرپرست خود ندارند به احتمال زیاد نسبت به سازمان و برنامه‌های موجود بدبین خواهند شد. افرادی که روابط خوبی با سرپرست دارند و با خارج از گروه خودی روابط گروهی بیشتری دارند می‌توانند به اطلاعاتی دست پیدا کنند که منجر می‌شود از تغییرات و فرایندهای کاری آگاهی یابند که این امر در جلوگیری از بدبینی سازمانی نقش بسزایی دارد.

نتایج پژوهش حاضر با پژوهش کیم و همکاران (۲۰۰۹)، دیویس و گاردنر (۲۰۰۴)، بلوچی و رستگار (۱۳۹۴)، مرادی و جلیلیان (۱۳۹۵)، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲) اندرسون و بیتمن (۱۹۹۷) هم‌راستا باشند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نقش مدیران در رخ دادن این پدیده بسیار پررنگ است و به‌طورکلی رابطه بین رئیس و مرئوس عبارت است از کیفیت رابطه کاری بین کارمند و سرپرست مستقیم وی، دیگر این‌که مجموعه‌ای از رفتارهای مدیریتی بر شایستگی و یا عدم شایستگی مدیران و درستکاری یا عدم درستکاری آن‌ها تأثیرگذار است.

نتایج به‌دست‌آمده از جملات و مضامین استخراج‌شده نشان داد دو بعد فرهنگ و اجتماع و بعد عوامل محیطی بر بروز بدبینی مؤثر و شناسایی شده‌اند. اگر فرهنگ (سازمانی و فردی) تقویت شود و سازمان‌ها یا جامعه در این زمینه فرهنگ سالم و صحیح را در بین شهروندان نهادینه کنند، توسط فرهنگ با سرعت بیشتری پژوهشگر خواهد شد.

در تفسیر این مسئله باید گفت درست است که توسعه فرهنگ باعث می‌شود که محیط‌های فرهنگی مناسب و درخور یک جامعه فرهنگی بشوند و از رشد و پیشرفت فرهنگ تملق و چاپلوسی در جامعه جلوگیری شود، اما برای توسعه فرهنگ و مهیا کردن فضا و بستر برای یک شرایط سالم و رقابت سالم در سازمان‌ها نیاز به هم‌راستایی و

هماهنگی سازمان، جامعه و افراد است. بنابراین کمتر احتمال دارد این افراد از تصمیم‌ها و تغییرات سازمانی برداشت نادرستی داشته باشد.

در تفسیر این سازه‌ها باید گفت وجود داشتن کارهای سخت و طاقت‌فرسا، عدم دسترسی افراد به منابع و اطلاعات، تغییرات مکرر در شغل و فاصله گرفتن از شغل به خاطر مسائل عاطفی منتج از بدبینی، از مقوله ویژگی‌های شغلی است که بر بدبینی سازمانی تأثیرگذار است. اگر شخصی در سازمان احساس نابرابری کند خواهان کاهش این نابرابری است و هر قدر این نابرابری بیشتر باشد، انگیزه فرد برای کار و تلاش کاهش می‌یابد و بدین ترتیب زمینه بسیاری از مسائل موجود در سازمان‌ها مانند کم‌کاری، کاهش سطح تعهد و ... اتفاق خواهد افتاد. علاوه بر این بی‌عدالتی ممکن است منجر به تاکتیک‌های غیرمستقیم و دفاعی نیز بشوند. کارکنانی که به سرپرست ارشد خود اعتماد ندارند، احتمال بیشتری دارد آینده سازمان، سیاست‌ها و فعالیت‌های آن را زیر سؤال ببرند و از لحاظ نگرشی و رفتاری، در مقابل سازمان قرار می‌گیرند. فقدان اعتماد کافی، میزان همکاری کارمند با سازمان را کاهش می‌دهد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌ها زارع و همکاران (۱۳۹۲)، فیتزجرالد (۲۰۰۲)، حسن پور و همکاران (۱۳۸۸)، مورمن و نی هوف (۱۹۹۳)، فلوگر و کانوفسکی (۱۹۸۹) هم راستایی دارد.

در این بخش از مضامین استخراج شده ۲ مؤلفه کلیدی استخراج شد که شامل پیامدهای فردی و مؤلفه دیگر پیامدهای سازمانی تقسیم می‌شود؛ و در ادامه این بخش به تفسیر آن‌ها پرداخته می‌شود. در تفسیر این نتایج باید گفت: پژوهش‌ها مختلف پیامدهای متفاوتی را برای بدبینی سازمانی مطرح کرده‌اند. برای مثال بارنز (۲۰۱۰) به تعهد پائین؛ حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰) به تمایل به ترک خدمت، کاهش مشارکت در تصمیم‌گیری، منفی‌گرایی شفاهی؛ و جیمز (۲۰۰۵) به رفتارهای کاری مخرب اشاره کرده‌اند. همچنین براون و کرگان (۲۰۰۸) به تعهد سازمانی پایین، رفتار ضد شهروندی سازمانی و رضایت شغلی پایین اشاره کرده‌اند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کارکنان بدبین از روحیه پایین‌تری برخوردارند و دارای بهره‌وری پایین‌تر، رضایت شغلی و تعهد سازمان کمتری هستند و احتمال مشارکت آن‌ها در تغییرات سازمانی کمتر است. افراد بدبین ممکن است تعهد و یا انگیزه خود را به کار از دست بدهند.

امکان افزایش غیبت و نارضایتی این افراد وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌ها مذکور همخوانی دارد.

منابع

References

- Byrne, Zinta S; Hochwarter, Wayne A;(2008), Perceived organizational support and performance Relationships across levels of organizational cynicism, *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 54-72. DOI:[10.1108/02683940810849666](https://doi.org/10.1108/02683940810849666).
- Chiaburu, Tae-Yeou.; Bateman, Thomas; Gilbreath, Brad & Andersson, Lynnem (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A metaanalysis". *Journal of Vocational Behavior*, 21(83),181-197.
- Cicek B, Turkmenoglu MA, Ozbilgin M.(2021) Examining the Mediating Role of Organisational Support on the Relationship Between Organisational Cynicism and Turnover Intention in Technology Firms in Istanbul. *Front Psychol*.3(12)1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606215>. DOI:[10.1016/j.jvb.2013.03.007](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007).
- Durrah O, Chaudhary M, Gharib M.(2019) Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *Int J Environ Res Public Health*. 3;16(7):1203-1213. doi: [10.3390/ijerph16071203](https://doi.org/10.3390/ijerph16071203).
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of potential positive and negative effects on school systems. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.207>.
- Kim, Dan S.; Peng, Ann Chunyan.; Oh, In-Sue.; Banks, George C. & Lomeli, Laura c (2009). "Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model". *Human Relations*, 62(10),1435 -1458.
- Mete, Y. A (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behavior: Astudy at higher education. *Procedia- Social and behavioral sciences*, 23(89), 476-483. DOI:[10.1016/j.sbspro.2013.08.880](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.880).
- Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C., and Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: perceived organisational prestige–support

discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *J. Manag. Stud.* 55, 837–872. doi: 10.1111/joms.12330.

Morf, M., Bakker, A. B., and Feierabend, A. (2019). Bankers closing idiosyncratic deals: implications for organizational cynicism. *Hum. Resour. Manag. J.* 29, 585–599. doi: 10.1111/1748-8583.12245.

Nafi, Wageeh A. (2013). The effect of organizational cynicism on job attitudes: an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International business research.* 6(7): 52-69. DOI: [10.5539/ibr.v6n7p52](https://doi.org/10.5539/ibr.v6n7p52).

Naseer, S., Raja, U., Syed, F., and Baig, M. U. A. (2020). When and why organizational cynicism leads to CWBs. *Pers. Rev.* 50, 90–107. doi: 10.1108/pr-09-2019-0480.

Rehan M, Iqbal MZ, Fatima A, Nawab S (2017) Organizational Cynicism and its Relationship with Employee's Performance in Teaching Hospitals of Pakistan. *Int J Econ Manag Sci* 6(3),413-419. DOI: [10.4172/2162-6359.1000413](https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000413).

Roberts, T. P., and Zigarmi, D. (2014). The impact of dispositional cynicism on job-specific affect and work intentions. *Int. J. Psychol.* 49, 381–389. doi: 10.1002/ijop.12051.

Shuck, B., Twyford, D., Reio, T. G., and Shuck, A. (2014). Human resource development practices and employee engagement: examining the connection with employee turnover intentions. *Hum. Resour. Dev. Q.* 25, 239–270. doi: 10.1002/hrdq.21190.

Simha, A., F. Elloy, D., & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management decision,* 52(3), 482-504. DOI: [10.18178/ijimt.2016.7.4.661](https://doi.org/10.18178/ijimt.2016.7.4.661)