

بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه دانشگاه آزاد

اسلامی واحد بابل)

فاطمه موحدنیا^۱، زهرا افسری^۲، فرود آزاد بخت^۳

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۹

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان می باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۵۰۰ نفر از کلیه کارکنان و هیئت علمی دانشگاه آزاد بابل می باشد در سال ۱۳۹۷ انجام شد که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه تعداد ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. روش تحقیق حاضر کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. در این تحلیل از آزمون آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه که پایایی کل ۰٫۸۵ بوده است، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال و یا غیر نرمال بودن داده ها و برای بدست آوردن رابطه و تاثیر متقابل بین متغیرها به دلیل نرمال بودن داده ها و همچنین بررسی عوامل تاثیرگذار از آزمون تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و آزمون نیکویی برازش مدل از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج تحقیق حاضر نشان دهنده این مطلب است که متغیرهای عدالت، حمایت سازمانی درک شده، تبادل رهبر-عضو دارای تاثیر مثبت و معناداری بر متغیر وابسته عملکرد کارکنان می باشند.

کلمات کلیدی: بدبینی سازمانی، عملکرد کارکنان، دانشگاه آزاد بابل

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران
Fatima.movahednia.1994@gmail.com

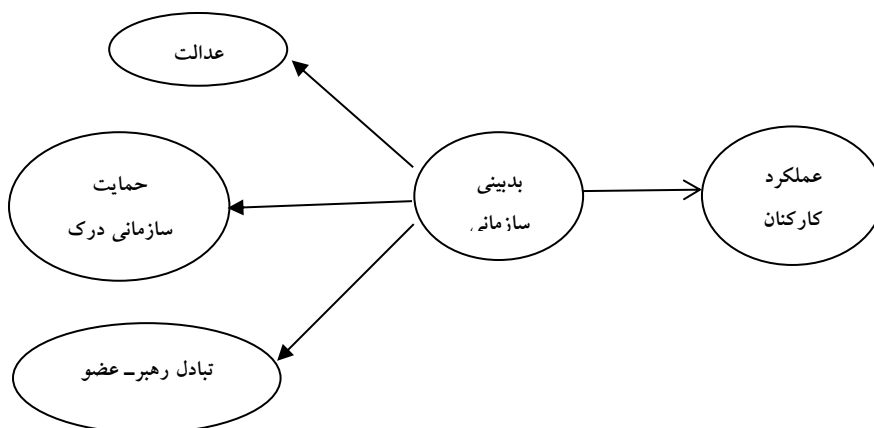
^۲ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران

^۳ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش تصمیم گیری و خط مشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران

۱-مقدمه

بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که اثرات مهمی بر سازمان دارد. محدود کردن تصورات در مورد بدبینی سازمانی منجر به چشم پوشی از محرومیت ها و معایبی می شود که افراد بدبین در مورد سازمان خود احساس و بیان میکنند. بدبینی سازمانی رفتارهای نهان و آشکاری را که پیامدهای سازمانی مهمی دارند، مجسم می کند. اجزای رفتاری بدبینی سازمانی مرتبط با دیگر مفاهیم سازمانی نیز هستند. یافتن اجزای رفتاری و محرک بدبینی سازمانی و ارتباط بین آنها و سایر مفاهیم سازمانی می تواند کمک شایانی در جهت کاهش آن در سازمانها نماید. مطالعات اندکی در زمینه بدبینی در محیط کار و بررسی سوابق مربوط به بدبینی پرداخته اند.

کانتر و میرویس^۱ در سال ۱۹۸۹ در کتاب خود با نام آمریکایی های بدبین، عنوان کردند ۴۳ درصد از کارگران آمریکایی بدبین هستند. این کارگران علاوه بر بی اعتمادی نسبت به مدیران اعتقاد داشتند که در محیط کار با آنها عادلانه برخورد نمی شود (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹). برخی از علل بدبینی کارکنان نسبت به سازمان را می توان این موارد دانست: کوچک سازی، پرداخت بیشتر به مدیران، تغییرات مدیریت نشده و رویکردهای تیم. سوال اصلی در این پژوهش این است که بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان چه تاثیری دارد؟



¹ Kanter & MIRVIS

شکل ۱- مدل مفهومی مدل برگرفته از جیمز^۱ (۲۰۱۷)

۲. مبانی نظری

۲.۱. بدبینی سازمانی

عبارت است از یک نگرش منفی نسبت به سازمان، باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است، احساس منفی نسبت به سازمان، گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان (فیتزگالد^۲، ۲۰۱۱).

دین و همکاران^۳ (۲۰۰۹) بدبینی سازمانی را این گونه تعریف کرده اند: «نگرش و احساس منفی در سازمان، باوری که سازمان را فاقد درستی می داند و به بروز رفتارهای توهین آمیز و انتقادی نسبت به سازمان تمایل دارد». بر اساس این تعریف، می توان سه نوع بدبینی را مشخص کرد که عبارت است از بدبینی احساسی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری. بدبینی احساسی واکنش های عاطفی مانند آزردهی، خشم، تنش و اضطراب را شامل می شود. زمانی که منشا این احساسات رفتار مدیریت است، بر تعهد و انگیزش کارکنان تاثیر دارد. وقتی کارکنان بر این باورند که تزویر و منفعت شخصی در سازمان عمومیت دارد، احساس بدبینی شناختی می کنند. برای مثال بدبینی شناختی زمانی ایجاد می شود که کارکنان باور کنند سازمان به مشارکت آنها ارزش نمی دهد و به آنها توجه نمی کند (لی^۴، ۲۰۰۷). بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی، و سرخوردهگی شکل گرفته می گیرد. بدبینی هم چنین با تحقیر، نفرت، و بی اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می باشد (جیمز^۵، ۲۰۰۵).

۲،۱،۱. پیامدهای بدبینی سازمانی

¹ Jeimz

² FitzGerald

³ Dean et al

⁴ Lee

⁵ James

۱. کاهش تعهد سازمانی: تعهد سازمانی عبارت است از تمایل به تلاش برای سازمان، تمایل به حفظ عضویت در سازمان و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمانی. کارکنان متعهد وظایف خود را بهتر انجام می‌دهند، کمتر غیبت می‌کنند و کمتر از سازمان می‌روند. به علاوه تمایل به شرکت در کارهایی را دارند که به نفع سازمان است و رفتارهای مورد نظر سازمان را از خود نشان می‌دهند.

۲. رفتارهای شهروند سازمانی کم: به عنوان فعالیت‌های الزامات نقش که برای سازمان مفیدتر هستند، تعریف می‌شود. فردی که دچار بدبینی سازمانی است، فراتر از الزامات رسمی سازمان پیش نمی‌رود. به عبارتی افراد بدبین رفتارهای شهروند سازمانی کمتری خواهند داشت و به فعالیت‌های بیرون از نقش توجهی نداشته و بیشتر به فعالیت‌های درون نقش می‌پردازند.

۳. کاهش مشارکت کارکنان: مشارکت کارکنان فرآیندی است که براساس آن تمام ظرفیت کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. زمانی که به کارکنان اجازه داده می‌شود که در مورد چگونگی انجام وظایفشان تصمیم‌گیری کنند، تعهد سازمانی، عملکرد و رضایت آنها افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، بدبینی سازمانی منجر به آن می‌شود که کارکنان تمام ظرفیت خود را در سازمان به کار نیندند که این امر به کاهش میزان مشارکت کارکنان در سازمان می‌انجامد.

۴. رضایت شغلی کم: افرادی که دچار بدبینی سازمانی هستند، نه تنها کم تر حاضر به مشارکت در فعالیت‌ها هستند، با توجه به احساس بی‌عدالتی و بدگمانی به رفتارهای سازمان و مدیران ارشد از رضایت شغلی پایینی برخوردار هستند (رابین^۱، ۲۰۰۹؛ حسینیان و همکاران، ۱۳۹۴).

۲.۲. عملکرد کارکنان

فرآیندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد (منطقی و همکاران، ۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد، موجب آگاهی و بازخورد شده و نقاط قوت و ضعف عملکرد و موقعیت سازمان در محیط پرتلاطم و پر از تغییرات محیطی را تعیین خواهد کرد. چراکه جهان بویژه جهان کسب و کار به سرعت در حال تغییر و تحول است، اول این که پیشرفت‌های تکنیکی منجر به کوچک شدن جهان شده است و دوم

¹ Rubin

این که انتظارات مشتریان به دلیل افزایش سطح تحصیلات و آگاهی های آنها افزایش یافته است (صفایی و همکاران، ۱۳۹۶). لذا اصلاح عملکرد فردی و سازمانی، کلید موفقیت در رقابت است. ارزشیابی عملکرد فرد و سازمان، به مدیران کمک می کند تا میزان تحقق اهداف استراتژیک سازمان را کنترل کنند. مدیران برای آگاهی در مورد میزان تحقق اهداف سازمان، لازم است با تمام کارکنان در ارتباط باشند. این امر، مستلزم آن است که مشاغل را بدرستی طراحی کرده، افراد مناسب و آموزش دیده را برای تصدی سمت های سازمانی برگزینند و برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان به آنها پاداش مناسب داده و انگیزش لازم را ایجاد کنند (باقری نژاد و قهاری، ۱۳۹۲).

۳. پیشینه تحقیقات

دهقانیان (۱۴۰۱)، در پژوهش خود به بررسی شناسایی اثرات بدبینی سازمانی بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش کل تهران و سنجش آن پرداختند. اینکه آیا مدیران منابع انسانی باید نگران بدبینی کارکنان به سازمان یا برای پاسخ به بدبینی تلاش کنند یا نه تا حد زیادی بستگی به این دارد که آیا بدبینی آثار منفی بر کارکنان دارد یا نه، تحقیقات متعددی نشان داده است که بین بدبینی سازمانی و بسیاری از متغیرها مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از سازمان، قصد ترک خدمت، امنیت شغلی و دیگر متغیرها ارتباط دارد. تحقیقات متعدد نشان داده اند بدبینی با پیامدهای منفی متعددی برای کارکنان مرتبط است. کارکنانی که نسبت به سازمان بدبین هستند احساسات منفی متعددی از جمله اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی نسبت به فکر کردن به سازمان را تجربه می کنند. 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. مشارکت در اقدامات سازمانی نیازمند احساس و باور اعتماد به توانمندی روسا و در بیشتر شرایط اطمینان از خیرخواهی روسا حامی تغییر است. در این تحقیق تلاش شده است تا به بررسی شناسایی اثرات بدبینی سازمانی بر کارکنان آموزش و پرورش کل تهران پرداخته شود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جهت آزمون سوالات تحقیق و بدست آوردن نتایج از نرم افزار لیزرل و آزمون

مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و برای سنجش آن از t تک نمونه ای استفاده شده است. نتایج فرضیات نشان می دهد که متغیر بدبینی سازمانی بر استرس و امنیت شغلی اثر معناداری دارد. همچنین بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. میانگین متغیر بدبینی سازمانی، از خودبیبگانگی، رضایت شغلی و امنیت شغلی نیز در سطح مناسب است و استرس شغلی در این سازمان بالا و نامناسب است.

حیدری و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش خود به بررسی بررسی نقش واسطه ای تبادل رهبر-عضو و هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی پرداختند. این مطالعه با هدف بررسی نقش واسطه ای تبادل رهبر-عضو و هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی معلمان مدارس شهرستان اقلید انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش تحقیق آن، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد و جامعه ی آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهرستان اقلید تشکیل می دهند که تعداد آن ها برابر با ۱۲۷۴ نفر می باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۲۹۵ نفری به شیوه تصادفی طبقه ای متناسب یا حجم انتخاب گردید. جهت اندازه گیری بدبینی سازمانی از پرسشنامه کالاگان (۲۰۰۹)؛ هویت سازمانی (بویل و همکاران، ۲۰۱۹)؛ رهبری اخلاقی عمادی فر (۱۳۸۸)؛ تبادل عضو رهبری (ابراهیم خواه، ۱۳۹۳) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که رهبری اخلاقی تاثیر مثبت و معناداری بر بدبینی سازمانی دارد. همچنین تبادل عضو رهبر و هویت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی ایفا می کنند.

صفایی و همکاران (۱۳۹۶) با پژوهشی به بررسی طراحی مدل ارتباط بین بدبینی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته اند که نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد. در نهایت این پژوهش به مدیران توصیه هایی برای مقابله با بدبینی کارکنان در طول تغییرات سازمانی ارائه می دهد.

مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵) عوامل تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن استخراج و پس از آن سطح بدبینی و تأثیر پیامدهای این پدیده مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق را اعضای هیأت علمی سه دانشگاه دولتی و خصوصی استان گیلان تشکیل دادند. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌های حضوری با ۱۷۹ نمونه آماری جمع‌آوری و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری واریانس محور تحلیل شد. بر اساس نتایج حاصل از بین عوامل شناسایی شده در تحقیق؛ عدالت سازمانی، بدبینی اجتماعی و نقض قرارداد روان‌شناختی دارای بیشترین تأثیر بر بدبینی سازمانی و ایجاد بدبینی نسبت به تغییر از مهم‌ترین پیامدهای بدبینی سازمانی می‌باشد.

کول و همکاران^۱ (۲۰۱۶) نقش و تأثیر نگرش‌های بدبینانه بر نیت اخلاقی مدیران هندی پرداخته و به این نتایج رسیده که بدبینی عمومی و بدبینی سازمانی به طور منفی بر نیت اخلاقی مدیران تأثیر می‌گذارند. همچنین سطح مدیریت مدیر، رابطه بدبینی و نیت اخلاقی را تعدیل می‌کند. مدیرانی که در سطح مدیریت میانی و ارشد دارای سطوح بدبینی بالاتری هستند، نسبت به مدیران رده‌های پایین‌تر کمتر نیت غیراخلاقی دارند.

ازگان و همکاران^۲ (۲۰۱۵) مطالعه‌ای به منظور "شناسایی ادراک کارکنان آموزشی از ارتباط بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی" انجام گرفت. هدف این مطالعه کاهش بدبینی سازمانی و افزایش تعهد سازمانی بود لذا، محققین ارتباط تعهد سازمانی و بدبینی سازمانی را برای پاسخ به این سوال که بدبینی سازمانی تا چه اندازه بر تعهد سازمانی موثر است بررسی کردند. نتایج این تحقیق نشان داد وضعیت تعهد سازمانی و بدبینی سازمانی کارکنان آموزشی متوسط است. همچنین نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط معنادار منفی دارد.

۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد؛ زیرا از نتایج آن می‌توان به صورت عملی استفاده کرد. با توجه به اینکه در این پژوهش به توصیف و مطالعه آنچه هست پرداخته می‌شود، از نظر

^۱ Cole et al

^۲ Ozgan et al

روش گردآوری اطلاعات توصیفی می‌باشد. در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از نظر محل تحقیق، روش میدانی به کارگرفته شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی روی نمونه تحقیق انجام گرفته است با توجه به این‌که پژوهش حاضر به بررسی داده‌های مرتبط با برهه‌ای از زمان می‌پردازد از نظر افق زمانی مقطعی محسوب می‌شود.

۴,۱. جامعه و نمونه آماری

در این تحقیق جامعه آماری جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان و هیئت علمی که ۵۰۰ نفر می‌باشد. در تحقیق حاضر برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس استفاده شده است. از اینرو با توجه به اینکه تعداد نمونه آماری با توجه به جمعیت جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان ۲۱۷ نفر می‌باشد.

۴,۲. روش و ابزار گردآوری اطلاعات

تحقیقات علمی بر اساس انواع روش‌های گردآوری داده در دودسته کتابخانه‌ای (مانند کتب و مجلات، گزارش‌های علمی، پایان‌نامه‌ها، جستجو در سایت‌های اینترنتی و ...) و میدانی (مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه) طبقه‌بندی می‌شوند. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از متغیرهای مورد بررسی قرار گرفتند؛ شناسایی و طبقه‌بندی شدند و سپس، از طریق مصاحبه با خبرگان و اساتید دانشگاهی پرسشنامه تحقیق طراحی شد و مورد استفاده قرار گرفت. در این پرسشنامه از سؤالات بسته استفاده شده است. به این علت که پرسش بسته، به فرد کمک می‌کند تا با انتخاب یکی از گزینه‌های فراهم شده، سریع‌تر تصمیم گیرد و استخراج اطلاعاتی را که باید تحلیل شوند، برای پژوهشگر ساده‌تر می‌سازد. پرسشنامه حاضر شامل ۵۴ پرسش در مورد متغیرهای اصلی می‌باشد و شامل دو بخش است:

بخش اول: سؤالات عمومی: در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری گردد. این قسمت شامل سؤالاتی از قبیل جنسیت، سن، تاهل، میزان تحصیلات، و ... واقع در نمونه می‌باشد. بخش دوم: سؤالات

تخصصی در رابطه با مؤلفه‌های پژوهش به منظور پاسخگویی به سؤالات طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته که در نیمی سؤالات از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" و در نیمی دیگر "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" را در بر می‌گیرد. نحوه امتیازدهی به سؤالات به صورت جدول زیر می‌باشد.

جدول ۱: نحوه امتیازدهی پرسشنامه

گزینه	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

جدول ۲: شرح متغیرهای مورد بررسی در پرسشنامه

متغیر	تعداد سؤالات	منبع
سنجش بدبینی	۱۳	دین و همکاران (۱۹۹۸)
عملکرد کارکنان	۴۱	مقیمی و همکاران (۱۳۹۰)

۵- یافته ها

۵,۱. آمار توصیفی: آمار توصیفی پاسخ دهندگان از حیث جنسیت، سن و میزان تحصیلات و... به صورت زیر است:

جدول ۳: آمار توصیفی جمعیت شناختی تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مردان	۲۰۰	۷۲,۸
زنان	۱۷	۲۷,۲
سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۳۰ سال	۸۶	۳۸,۶
۳۱ تا ۴۰ سال	۷۹	۳۵,۷
۴۱ تا ۵۰ سال	۲۸	۱۴,۷
۵۱ سال به بالا	۲۴	۱۱,۱
وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی

بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان و ...

مجرد	۵۲	۶۷,۹
متاهل	۱۶۵	۳۲,۱
مجموع	۲۱۷	۱۰۰

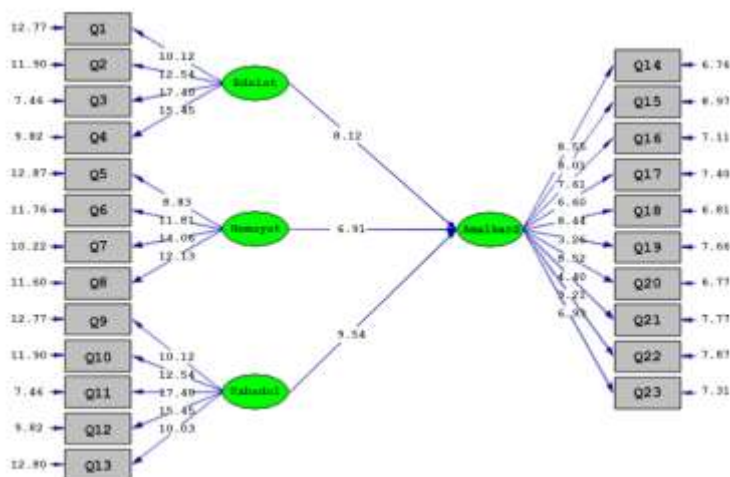
۵,۲. آمار استنباطی

جدول ۵- نتایج پایایی

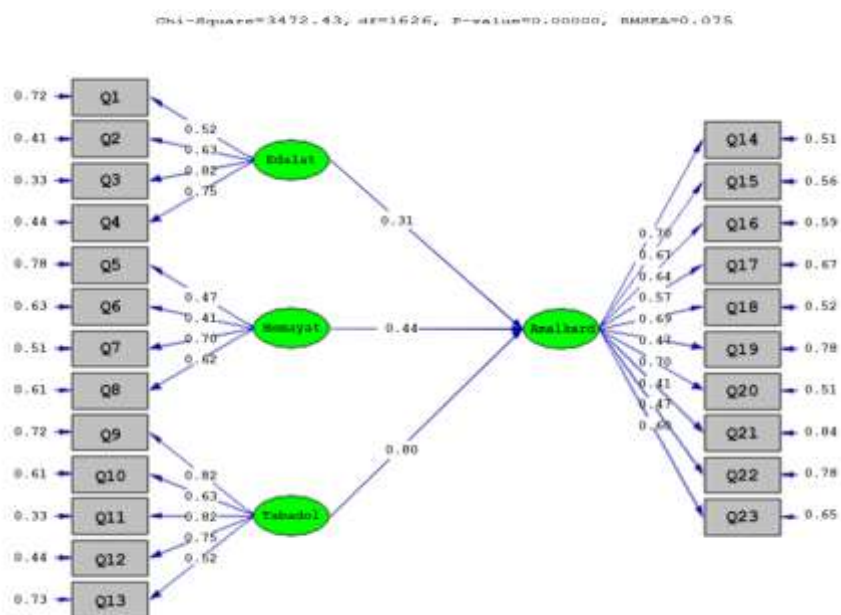
شاخص	پایایی
عدالت سازمانی	۰/۷۸۴
حمایت درک شده	۰/۷۷۶
تبادل رهبر- عضو	۰/۷۷۲
عملکرد کارکنان	۰/۸۳۴
کل	۰,۷۹۸

۵,۳. برازش مدل ساختاری

Chi-Square=3472.43, df=1626, P-value=0.00000, RMSEA=0.075



شکل ۲- مدل ساختاری بررسی فرضیه های پژوهش در حالت معناداری



شکل ۳- مدل ساختاری فرضیه های پژوهش در حالت ضریب استاندارد

۵.۴. خلاصه آزمون فرضیات تحقیق

جدول ۷- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی اول	بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معنی داری وجود دارد.	$p < 0.05$	تایید
فرضیه فرعی اول	عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معنی داری وجود دارد.	$p < 0.05$	تایید
فرضیه فرعی دوم	حمایت سازمان درک شده بر عملکرد کارکنان تاثیر معنی داری وجود دارد.	$p < 0.05$	تایید
فرضیه فرعی سوم	تبادل رهبر- عضو بر عملکرد کارکنان تاثیر معنی داری وجود دارد.	$p < 0.05$	تایید

۶. نتیجه گیری و پیشنهادات و محدودیت ها

۶.۱. بحث و بررسی

بدبینی سازمانی به طور منفی بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارد هر چه بدبینی سازمانی کارکنان کمتر شود عملکرد از سوی کارکنان افزایش می یابد. اگر کارکنان به سازمان بدبین نباشند احساس تعلق بیشتری به سازمان می نمایند و در نتیجه احتمال بیشتری دارد که در جهت اهداف سازمان، رفتارهای فرا نقش از خود نشان دهند. ادراک کارکنان از عدالت سازمانی به طور منفی بر بدبینی آنها به سازمان تأثیر می گذارد. هر چه کارکنان رفتار سازمان را در توزیع پاداش و پیامدها عادلانه و منصفانه ببینند، بدبینی آنها به سازمان و رفتارهای آتی سازمان کاهش خواهد یافت. همچنین اگر رویه های و سیستم های تعیین پاداش نیز عادلانه باشد و در مورد همه کارکنان یکسان و مداوم به کار گرفته شود، موجب کاهش بدبینی سازمانی کارکنان خواهد شد. همچنین هر چه کارکنان رفتار سرپرستشان با خود را محترمانه، عادلانه و منصفانه تر ببینند، نسبت به سازمان کمتر بدبین خواهند شد. هر چه کارکنان رفتار سازمان را حمایتی تر درک کنند بدبینی شان به سازمان کمتر خواهد شد. این به این دلیل است که وقتی کارکنان درک کنند که سازمان به شکل های گوناگون از کارکنانش حمایت می کند، به این باور می رسند که احتمال رفتار فرصت طلبانه و سوء استفاده از کارکنان و دید ابزاری به کارکنان از سوی سازمان کم است و در نتیجه به سازمان خوشبین تر می شوند. ممکن است تبادل رهبر - عضو به این دلیل باشد که کارکنان رابطه خود با سرپرستشان را در قالب یک رابطه فردی و نه سازمانی بررسی کنند و این رابطه میتواند بر بدبینی سازمانی آنها تأثیرگذار نباشد. کیفیت بالای تبادل رهبر - عضو باعث می شود که کارکنان مزایای رسمی و غیررسمی بیشتری دریافت کنند که منجر به این می شود که کارکنان به سازمان شان متعهدتر شوند.

۶.۲. پیشنهادات بر اساس نتایج تحقیق

- با برگزاری انواع جلسات، به بررسی عمیق و ریشه ای عوامل شکل دهنده بدبینی سازمانی پردازند و ضمن دسته بندی عوامل بروز بدبینی سازمانی، به منظور رفع هر دسته از عوامل برنامه ریزی ویژه ای نمایند. که در زیر به بررسی رفع پیش زمینه بدبینی سازمانی پرداخته می شود:

- با توجه به تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، فرضیه اول، پیشنهاد می شود که مدیران سازمان ترتیبی اتخاذ نمایند که کارکنان آنها در هر یک از ابعاد عدالت سازمانی قادر به درک عدالت باشند. برای این منظور:

۱. مشخص ساختن فرآیندهایی که به موجب آنها به افراد پاداش داده میشود.
 ۲. طراحی سیاست جبران خدمت سازمان به صورت یک سیاست باز (به گونه ای که هر کارمند متقاعد شود که نظام جبران خدمت در سازمان به شیوه های دقیق و بدون تعصب و غرض ورزی به کار گرفته می شود ۳. راحتی نظام ارزشیابی کارکنان به طور دقیق و علمی.
 ۴. آموزش های تخصصی مدیران در حوزه ارتباطات: پیشنهاد می شود مدیران و سرپرستان که اصلی ترین عامل انتقال و ایجاد احساس عدالت تعاملی در کارکنان هستند تحت آموزش های تخصصی در حوزه ارتباطات و نحوه برقراری صحیح آن قرار گرفته تا بتوانند واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری مناسب با کارکنان و زیردستان داشته باشند.
 ۵. رفع هرگونه تبعیض از طریق اصلاح آیین نامه ها، مقررات و جهت گیری های سازمان.
- با توجه به تاثیر حمایت سازمانی در کاهش بدبینی سازمانی کارکنان (فرضیه دوم) نیز پیشنهاد می شود:

۱. اجرای برنامه های حمایتی در جنبه های مختلف، به منظور کاهش بدبینی سازمانی کارکنان و پیامدهای مثبت از جمله افزایش تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان نمایند.
 ۲. نشان دادن رفتارهایی مثل توجه به نیازها و منافع کارکنان و حفظ حقوق آنها به منظور افزایش ادراک کارکنان از حمایت سازمانی شوند.
- با توجه به تاثیر تبادل رهبر - عضو در کاهش بدبینی سازمانی کارکنان (فرضیه سوم) نیز پیشنهاد می شود:

سازمان ها میتوانند از طریق برگزاری دوره های آموزشی توانمندسازی روانشناختی، اتخاذ رویکرد رهبری اخلاقی، بهبود روابط سرپرستان با کارکنان، برگزاری کارگاه های آموزشی جهت افزایش عزت نفس کارکنان و همچنین تشریح فواید اتخاذ جایگاه مهار درونی برای کارکنان و اینکه کارکنان خود را مسئول اعمال خود بدانند و تأثیرگذاری بر فرایندهای شناختی کارکنان، موجبات افزایش احساسات مرتبط با عملکرد کارکنان را فراهم کرده و از این طریق

به نتایج مثبتی همچون تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتار مدنی سازمانی بیشتر کارکنان دست یابند. در هنگام مشکل و بروز پیچیدگی در کار در کنار کارکنان حضور فعال داشته باشند و با افزایش سطح دانش و توانمندی، حس داشتن صلاحیت را در کارکنان افزایش دهند و با خوش اخلاقی، منعطف بودن در رفتار و صمیمیت، جوی دوستانه ایجاد نموده و موجبات رضایت شغلی را فراهم آورند همچنین پیشنهاد می گردد مدیران همواره به اصل بازخور توجه داشته باشند و با ارائه بازخور مناسب و به موقع کارکنان را در جریان نتایج کارشان قرار دهند و با مرتفع نمودن نیازها موجبات رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورند. همچنین ضریب منفی مشاهده شده نشان می دهد با تغییر شیوه رهبری، عملکرد نیز افزایش یافته و برعکس آن نیز صادق می باشد.

۶,۳. پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی

۱. با توجه به ادبیات تحقیق، عوامل مختلفی بر بدبینی سازمانی موثر می باشند، لذا پیشنهاد می گردد عواملی مانند بهداشت، تسهیلات رفاهی و غیره را در نظر بگیرند و در زمان و مکان دیگر این پژوهش انجام گیرد.

۲. با توجه به نتیجه تحقیق که نشان داده است که بدبینی سازمانی بر میزان عملکرد کارکنان موثر است، لذا پیشنهاد می گردد پژوهشگران علاقمند به این موضوع بر عوامل موثر بر بدبینی سازمانی متمرکز شوند.

۳. بررسی موضوع تحقیق در سازمان های مشابه و تطبیق نتایج حاصله، تا راهکارهای کاربردی در جهت بهبود ساختارهای موجود ارائه گردد.

۶,۴. محدودیت های تحقیق

معمولاً در هر تحقیقی، محدودیت و تنگنمایی وجود دارد که محقق را در انجام کار با مشکلاتی مواجه می کند. این تحقیق نیز مانند تحقیقات دیگر با محدودیت ها و مشکلاتی رو به رو بود که به شرح ذیل است.

۱. زمان انجام پژوهش حاضر محدود به سال ۱۳۹۷ می باشد و نتایج آن نیز باید در همین محدوده زمانی تفسیر شود زیرا با تحولات سریع و پویای محیطی ممکن است نتایج در زمان های دیگر متفاوت باشد.

۲. ترس کارکنان از پاسخ دادن به سؤالات، برداشتی که کارکنان نسبت به پاسخ به سؤالات مرتبط با این تحقیق داشتند، این بود پاسخ به این سؤالات بر کار آنها تأثیر منفی خواهد داشت. بدین معنی که اگر مشخص شود که آنان رویه های موجود در سازمان را ناعادلانه میدانند، موقعیت شغلی آنان به خطر خواهد افتاد.

۳. محدود بودن زمان برای جمع آوری اطلاعات

۷. منابع

مهجوی، رضا، دلوی، محمدرضا، سفید دشتی، فرزانه (۱۳۹۳)، "تأثیر بازاریابی داخلی بر بدبینی سازمانی: مطالعه موردی اداره امور مالیاتی شهر اصفهان"، فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۱ شماره ۱۲۲-۱۲۱.

باقری نژاد، جعفر، قهاری، اعظم (۱۳۹۲)، مدیریت دانش و عملکرد آن در سازمانها، سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد تهران.

حسینیان، ناصر، اربابی، یعقوب، اکبری، پروین (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان واحد خدمات مسافر پروازهای داخلی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران در فرودگاه مهرآباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

حیدری، مرضیه و شریفی، لیلا، ۱۴۰۰، بررسی نقش واسطه ای تبادل رهبر- عضو و هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی

سازمانی، <https://civilica.com/doc/1754659>

دهقانیان، سمانه، ۱۴۰۱، شناسایی اثرات بدبینی سازمانی بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش

کل تهران و سنجش آن، <https://civilica.com/doc/1754717>

صفایی، محمد، دانایی فرد، حسن، فانی، علی اصغر (۱۳۹۶)، "تبیین نقش فرهنگ سازمانی در بدبینی سازمانی در بخش دولتی"؛ چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲، ۲۲-۴۵.
منطقی، محسن، حمزه خانی، حسین (۱۳۹۳)، علل و آثار سکوت سازمانی از دیدگاه اسلام، اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال چهارم، شماره اول، پیاپی ۹، ص ۹۹-۱۱۵.

Cole, M.S. and Bruch, H. and Vogel, B.(2016). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 463-484.

Dean, J.W. and Brandes, P. and Dharwadkar, R.(2009). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, Vol. 23, pp. 341-353.

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.

Lee, H.R.(2007). An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy In Hospitality and Tourism Management.