

شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در

دانشگاه‌های دولتی استان قم**

حمید زارع^{۱*}، زلفا حق‌گویان^۲، زهرا کریمی‌اصل^۳

۱. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۵/۰۵)

چکیده

بدبینی سازمانی، از موضوعاتی است که به دلیل نقش و تأثیرش بر عملکرد سازمان، توجه برخی صاحب‌نظران و علاقمندان به مسائل رفتاری را جلب کرده است. هدف این تحقیق سنجش میزان بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم است. نوع تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از شاخه پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم است.

در این تحقیق پس از شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی، وضعیت این عوامل در دانشگاه‌های دولتی استان قم بررسی شده است. عوامل مؤثر شناسایی شده عبارت است از عوامل محیطی (فراسازمانی)، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی. ابزار تحقیق، پرسشنامه است که روایی و پایایی آن تأیید شد. سپس، پرسشنامه در نمونه مورد نظر توزیع شد. برای بررسی وضعیت ابعاد و شاخص‌ها آزمون آماری تی اجرا شد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد عوامل سازمانی وضعیت متوسط دارد، میزان عوامل فردی و محیطی برای بدبینی سازمانی کم، و میزان عوامل شغلی بالا است. همچنین، میزان متغیر بدبینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم کم است.

واژگان کلیدی

بدبینی سازمانی، دانشگاه‌های دولتی استان قم، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی، عوامل محیطی (فراسازمانی).

Email: hzarea@ut.ac.ir

تلفن: ۰۲۵-۳۶۱۶۶۲۸۹

* نویسنده مسئول

** این تحقیق در قالب طرح پژوهشی شماره ۲۴۹۸۱/۱/۰۲ با استفاده از اعتبارات دانشگاه تهران انجام گرفته است.

مقدمه

بررسی نگرش‌ها به سازمان در متون نظری سازمان سابقه‌ای طولانی دارد. نگرش عبارت است از گرایش روان‌شناختی که با ارزیابی موجودیتی خاص به صورت مطلوب یا نامطلوب بیان می‌شود. نگرش‌ها به واکنشی‌سنجشی درباره موضوعی خاص نیاز دارند. ادراک موضوع، نوعی از واکنش‌های سنجشی در نگرش است. ارتباطی که افراد بین موضوع و تفسیر آن ایجاد می‌کنند، واکنش‌های ادراکی یا اعتقادات نام دارد این اعتقادات به شدت منفی، خنثی یا به شدت مثبتند. نوع دوم واکنش‌های سنجشی برای ایجاد نگرش در موضوع، «تجربه نتیجه» است.

احساسات، حالت‌ها، هیجان‌ها و حتی دستگاه عصبی خودکار، در واکنش به موضوعی خاص تأثیر دارند. نوعی دیگر واکنش‌های سنجشی در نگرش رفتار ماست. واکنش‌های رفتاری به صورت رفتار بیرونی و آشکار بروز می‌کند. بدبینی سازمانی نگرش منفی به سازمان است که سه بخش دارد، ۱. اعتقاد به اینکه سازمان نقص دارد؛ ۲. نتیجه‌گیری منفی درباره سازمان؛ ۳. رفتاری توهین‌آمیز نسبت به سازمان متناسب با اعتقاد و نتیجه (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۲۹-۱۲۷). بدبینی از موضوعات رفتاری است که آثار مهمی بر سازمان دارد. بدبینی سازمانی باعث می‌شود کارکنان به سازمان، شغل و عقاید، احساسات و رفتارهای خود نگرش منفی داشته باشند (Kalagan & Sksuu, 2010). بدبینی سازمانی رفتارهای نهان و آشکاری را که پیامدهای سازمانی مهمی دارند، مجسم می‌کند. اجزای رفتاری بدبینی سازمانی با مفاهیم دیگر سازمانی مرتبطاند. 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 مدیریت‌نشده و رویکردهای تیمی. شناخت دلایل و پیامدهای بدبینی سازمانی در کنترل یا کاهش آثار منفی بدبینی به مدیران کمک می‌کند.

تحقیقات زیادی رابطه سیاست‌های سازمانی، عدالت، حمایت سازمانی، استرس، رفتار شهروندی، عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و تحلیل رفتگی را با بدبینی سازمانی بررسی

می‌کند (Kalagan & Sksuu, 2010). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد کارکنان بدبین بهره‌وری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه پایینی دارند، و مشارکت آن‌ها در تغییر سازمانی کم است. با توجه به پیامدهای منفی بدبینی سازمانی برای سازمان‌ها، هدف تحقیق حاضر شناسایی عوامل اصلی مؤثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم است.

مبانی نظری

بدبینی سازمانی

مفهوم اصلی بدبینی در تاریخ قرن چهارم قبل از میلاد در یونان ریشه دارد (Stanley et al., 2005, p.9; Abdulrahman Alnuaimi, 2010, p.431). واژه انگلیسی بدبینی (Cynicism) برگرفته از نام شهری در نزدیکی آتن است که Cynosarges نامیده می‌شد، و فلاسفه پیشین یونان، دیدگاه‌های بدبینانه خود را بیان می‌کردند. عیجویان یونان باستان، خواهان استانداردهای بالای اخلاقی و تقوی بودند. بدبینی، مکتب فکری و روش زندگی آن‌ها بود. فلاسفه، به‌طور آشکار، از روش‌های وضع‌شده و رسوم اجتماعی که جملات و رفتارهای بدبینانه را به‌کار می‌گرفت، ابراز نفرت می‌کردند. آن‌ها شوخ‌طبعی را به عنوان سلاحی برای حمله به جست‌وجوی بی‌پایان و مداوم قدرت، ثروت و مادیات به‌کار می‌گرفتند (Abdulrahman Alnuaimi, 2010, p.9; Andersson & Bateman, 1997, p.449). امروزه، شناخت و درک بدبینی تا حدی از معانی و مفاهیم آن در زمان باستان، متفاوت است. از دهه ۱۹۹۰، به موضوع بدبینی در رشته‌های مختلف مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت بسیار توجه شده است. مفاهیم و معانی بدبینی در طی تحقیقات مختلف کامل شده است (Qian, 2007, p.35). مارتین سلینگمن روان‌شناس بیشترین تأثیر را در مفهوم روانشناختی بدبینی داشته است. نتایج بررسی‌های سلینگمن نشان داد انسان‌ها بدبین به دنیا نمی‌آیند، بلکه، بدبینی را می‌آموزند. افراد بدبین معمولاً شکست‌هایشان را به عوامل درونی، کلی و همیشگی نسبت می‌دهند، اما افراد خوش‌بین شکست‌هایشان را به عوامل بیرونی، جزئی و مقطعی نسبت می‌دهند. همانند متغیرهای دیگر نگرشی، بدبینی به دو طریق توضیح داده می‌شود، شخصیتی

و موقعیتی. اولی، بدبینی را به عنوان سازه کلی منعکس کننده خصیصه ذاتی ثابت در نظر می گیرد و دومی، بدبینی را سازه خاص جهت گیری شده به سمت جامعه، حرفه، نهادها و تغییر سازمانی در نظر می گیرد. اکثر محققانی که بدبینی را به عنوان سازه ای خاص در نظر می گیرند از تعریف بدبینی موقعیتی حمایت می کنند (Qian, 2007, p.35).

محققان، در تعریف بدبینی سازمانی، رویکردهای مختلفی دارند. بسیاری از رویکردهای روان شناسی، بدبینی را از ویژگی های شخصیتی پایدار در نظر می گیرد. در مقابل، بسیاری از رویکردها با اثرگذاری بر دیگران کم تر سروکار دارند و بیش تر با اعتقاداتی که فرد نسبت به دیگران دارد، مرتبط است.

دین و همکاران (۱۹۹۸) 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» (Kalagan & Sksuu, 2010).

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 آزرده گی، خشم، تنش و اضطراب را شامل می شود. زمانی که منشأ این احساسات رفتار مدیریت است، بر تعهد و انگیزش کارکنان تأثیر 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 آن ها ارزش نمی دهد و به آن ها توجه نمی کند.

بدبینی رفتاری، در رفتارهای منفی کارکنان بروز می کند. رفتارهایی مانند انتقاد از سازمان، شوخی های طعنه آمیز، تفسیرهای بدگمانانه از رویدادهای سازمان و پیش بینی بدبینانه آینده سازمان نشان دهنده بدبینی رفتاری است (Kim & et al, 2009).

در جدول ۱ تعریف های بدبینی با توجه به رویکردهای متفاوت بیان شده است.

جدول ۱. تعریف‌های مختلف بدبینی با توجه به رویکردهای متفاوت

منبع	تعریف بدبینی
Qian, 2007 Abdulrahman Alnuaimi, 2010 حسن پور و همکاران (۱۳۸۸) فرهنگ لغت آکسفورد	بدبین: شخصی که نظر نامساعدی دارد؛ یا به دنبال عیب‌جویی است. کسی که عیب-جویی مسخره‌کننده است و به بیان این عیب با استهزا و کنایه تمایل دارد. شخصی که به نشان‌دادن عدم اطمینان و عدم اعتماد به صداقت و خوبی انگیزه‌ها و اقدام‌های افراد تمایل دارد، و این حالت را از طریق استهزا و کنایه عیب‌جویی نشان می‌دهد. حالتی که در آن اعمال و انگیزه‌های درست و خوب انسان دروغ پنداشته می‌شود.
Stanley et al., 2005	بدبین: کسی که به انگیزه‌ها و خوبی افراد، بدبین و ناامید است.
Abdulrahman Alnuaimi, 2010	بعضی محققان، افراد بدبین را افرادی بی‌اعتنا و تسلیم‌شده تعریف می‌کنند که شکست خورده و ناامیدند.
Byrne & Hochwarter, 2008	بدبینی: نگرشی شامل احساس، باور و تمایلات رفتاری است.
Lamp, 2011	بدبینی: نگرشی کلی و خاص با تمرکز بر مؤلفه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است.
Clarke, 1999	بدبینی: با واژه‌هایی منفی مانند حالتی از تحقیر، ناکامی و عدم اعتماد به یک یا چند موضوع تعریف می‌شود که این حالت آماده و مستعد تغییر بر اثر عوامل محیطی است.
Stanley et al, 2005 Abdulrahman Alnuaimi, 2010 Qian & Daniels, 2008	بدبینی: نگرش و حالتی منفی که خاص یا عمومی است و مؤلفه‌های شناختی، احساسی و رفتاری دارد. اندرسون (Anderson): بدبینی را نگرشی کلی و خاص تعریف می‌کند که با ویژگی‌هایی مانند ناکامی، ناامیدی و سرخوردگی و تحقیر و عدم اعتماد به یک شخص، گروه، ایدئولوژی، رسم اجتماعی یا یک نهاد توصیف می‌شود.
Andersson & Bateman, 1997	تحقیقات اولیه بدبینی را نگرشی متمایز در قالب «تنفر و عدم اعتماد به دیگران» تعریف می‌کند. اما تحقیقات جدید در این زمینه، بدبینی را برابر با سرخوردگی ناشی از شکست نهادهای خاص در جامعه آمریکا در برآوردن انتظارات بالای زندگی نوین امروزی در نظر گرفته است.
Qian, 2007	بدبینی با ویژگی‌هایی مانند عدم اعتماد به ماهیت انسان و نهادهای اجتماعی و یأس و ناامیدی از عملی شدن تعهدات جامعه توصیف می‌شود.
حسن پور و همکاران (۱۳۸۸)	در فرهنگ عامه: بدبینی دیدگاه افرادی است که منافع فردی را عامل اصلی انگیزش رفتارهای انسانی می‌دانند و به خلوص نیت، فضیلت انسانی و نوع‌دوستی به عنوان انگیزاننده‌های انسانی اعتقاد ندارند.

عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی نسبت به عوامل محیطی، انعطاف پذیر است. در این حالت نمی توان آن را به احساساتی که افراد منفی به سازمان می آورند، نسبت داد، بلکه، با تجربه کردن، شکل می گیرد. منشا این تجربه ها عبارت است از تعلیق ها و اقدام های ناموفق در زمینه تغییر، قرارداد روان شناختی و مزایای بیش از اندازه مدیران اجرایی (Rubin, 2009, p.680)، رسوایی های سازمان، عدم کمک سرپرستان و دورنگی مدیران رده بالای سازمانی، سنگینی شغل و برآورده نشدن تعهدات سازمان، سطوح بالای تضاد نقش و فرصت های کمتر رفتار مستقل (Byrne & Hochwarter, 2008, p56).

اندروسون (۱۹۹۶) بیان کرد، بدبینی زمانی زیاد می شود که کارمند انتظارات سطح بالا برای خود در نظر بگیرد و این انتظارات برآورده نشود که به یأس و نومییدی منجر می شود (Abdulrahman Alnuaimi, 2010, p.13). او سه عامل بالقوه را در پیش بینی بدبینی مؤثر می داند:

- عوامل محیطی: پرداخت های بالا به مدیران اجرایی، تعلیق های ناگهانی، منافع بی اساس سازمان، عدم مسئولیت پذیری سازمان.
- عوامل سازمانی: ارتباطات کم یا ناکافی، بیان محدود دیدگاه ها، برخوردهای بین فردی نامحترمانه، عدم شایستگی مدیریت.
- ویژگی های شغل / نقش: ابهام نقش، تضاد نقش، کار زیاد.
- ساختارهای سیال تر و مبهم تر (باعث ایجاد تعارض و تضاد می شود) و فقدان اطلاعات کافی درباره تغییر و تجربه برنامه های تغییر موفقیت آمیز به عنوان عوامل تعیین کننده بدبینی سازمانی شناسایی شد (Clarke, 1999, p.769). محققان بیان می دارند کارکنان به قضاوت درباره عدالت سازمانی، بر مبنای سه بعدی که اندروسون (۱۹۹۶) به عنوان عوامل پیش بینی کننده بدبینی پیشنهاد کرد، تمایل دارند. کارکنان انصاف در پیامدهای دریافتی، مانند حقوق و ارتقاها و جز آن، رویه تصمیم گیری و رفتار بین فردی صاحبان اختیار و قدرت سازمانی را ارزیابی می کنند. از آنجا که این ابعاد بر رفاه مالی، اجتماعی و احساسی تأثیر مستقیم دارد، کارکنان موقعیت ها و تصمیم های مرتبط با این ابعاد را با نگاهی تیزبین و به صورت منفی به فقدان عدالت درک شده در نظر می گیرند (FitzGerald, 2002, p.10).

در مطالعه‌ای با عنوان «بدبینی سازمانی، علل و پیامدهای آن» عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی به سه دسته کلی تقسیم شده است که عبارت است از ویژگی‌های شغلی، تبادلات اجتماعی و ادراک کارکنان از نظام منابع انسانی.

الف) ویژگی‌های شغلی:

قدرت شخصی کم: طبق نتایج پژوهش‌ها، افرادی که تصور می‌کنند در شغل خود قدرت کمی دارند، احتمال بیشتری دارد دچار بدبینی سازمانی شوند. دسترسی کم‌تر به منابع و عدم دستیابی به اطلاعات در تصمیم‌گیری‌ها، به زیرسؤال بردن تمامیت سازمان توسط اعضا منجر می‌شود.

تغییر در شغل: این دیدگاه ریشه در نظریه سیستم‌ها دارد و بیان می‌کند سازمان‌ها باید در راستای انطباق بر خواسته‌های محیطی، که اغلب متغیر و ناپایدارند، در ساختار خود تغییراتی ایجاد کنند. معمولاً، افرادی که تغییرات شغلی بیشتری دارند، بدبین‌تر می‌شوند.

ب) تبادلات اجتماعی: تعاملات با دیگران را توصیف می‌کند و شامل متغیرهای زیر است:

ارتباطات قوی و محدود (شبکه اجتماعی قوی و محدود): ارتباطات قوی توزیع اطلاعات را محدود می‌کند. به این دلیل که وقتی افرادی در گروه روابط قوی دارند، یک سری اطلاعات خاص و تکراری، به‌طور همیشگی، بین آن‌ها رد و بدل می‌شود. همچنین، افرادی که روابط خود را محدود به گروه خود می‌کنند، به ندرت، از پیش‌آمدهایی که در خارج از گروهشان اتفاق می‌افتد، آگاه می‌شوند. عدم تبادل اطلاعات زمینه بدبینی سازمانی را ایجاد می‌کند.

روابط کم سرپرست- زیردست: گران و بین (۱۹۹۱) بیان می‌کنند افرادی که روابط کاری بهتری با سرپرستان خود دارند، به منابع و اطلاعات بیشتری دسترسی دارند و در وظایف و مسئولیت‌های مهم به آن‌ها بیش‌تر اعتماد می‌شود. بنابراین، کمتر احتمال دارد این افراد از تصمیم‌ها و تغییرات سازمانی برداشت نادرستی داشته باشند.

اعتماد کم به مقامات ارشد: 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 گیرند. فقدان اعتماد کافی، میزان همکاری کارمند با سازمان را کاهش می‌دهد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده پایین: بر اساس نظریه تبادلات اجتماعی آیزن برگر و همکاران (۱۹۸۶) کارکنان درباره این که آیا سازمان برای همکاری آن‌ها ارزش قایل است و به خوب بودن آن‌ها توجه دارد یا خیر، اعتقاداتی دارند و آن را عمومیت می‌دهند. از نظر منطقی، اگر کارمندی احساس کند سازمان به کارکنانش توجه نمی‌کند، وقوع بدبینی سازمانی محتمل است.

ج) ادراک کارکنان از نظام منابع انسانی (احساس بی‌عدالتی رویه‌ای در ارزیابی عملکرد، ارتقا و جبران خدمات): عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک‌شده در رویه‌های تصمیم‌گیری اشاره دارد. پژوهشگرانی مانند مورمن و نی‌هوف (۱۹۹۳) و فلوگر و کانوفسکی (۱۹۸۹) نیز، به اهمیت عدالت رویه‌ای و ارتباط آن با رفتارها و نگرش‌های کارکنان اشاره کرده‌اند. در واقع، کارکنان عدالت رویه‌ای نظام‌های پرسنلی را ارزیابی می‌کنند و این ارزیابی بر نگرش آن‌ها به سازمان تأثیرگذار است. پس، احتمال ایجاد بدبینی سازمانی در کارکنانی که احساس بی‌عدالتی رویه‌ای می‌کنند، بسیار زیاد است. این احساس بی‌عدالتی در مدیریت منابع انسانی، بیشتر در حوزه‌های ارزیابی عملکرد، ارتقا و جبران خدمات وجود دارد (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۳۸-۱۳۱).

پیشینه تحقیق

تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه بدبینی سازمانی را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم‌بندی کرد:

الف) تحقیقاتی که عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی را بررسی می‌کند:

۱. مطالعه‌ای با هدف طراحی چارچوبی منسجم برای بدبینی سازمانی به روش فراتحلیل انجام گرفت. در این تحقیق، با بررسی ۳۲ مطالعه انجام‌گرفته در زمینه بدبینی سازمانی، عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی شناسایی شد. این عوامل عبارت است از (Chiaburu, 2013):

- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، شامل سن، سطح تحصیلات، جنسیت و سابقه خدمت؛
- تمایلات فردی، شامل مثبت‌اندیشی، نگرش منفی و ویژگی بدبینی؛
- تجربه‌های مثبت کاری، شامل عدالت سازمانی و حمایت سازمانی؛
- تجربه‌های منفی کاری شامل نقض قرارداد، سیاست‌های سازمانی و فشار روانی.

۲. در مطالعه‌ای با عنوان «بدبینی سازمانی، علل و پیامدهای آن» عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی

به سه دسته کلی تقسیم‌بندی شد؛ که عبارت است از ویژگی‌های شغلی، تبادلات اجتماعی و ادراک کارکنان از نظام منابع انسانی (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۳۸-۱۳۱).

۳. مطالعه‌ای با هدف طراحی مدلی جامع برای رفتارهای مدیریتی ارشد، درستکاری مدیر و بدبینی سازمانی در سال ۲۰۰۹، به روش ترکیبی (کمی و کیفی) انجام گرفت. سؤال اصلی این تحقیق این است که شایستگی و درستکاری مدیران چگونه بر بدبینی سازمانی تأثیرگذار است؟، نتایج این تحقیق نشان داد مجموعه‌ای از رفتارهای مدیریتی بر شایستگی یا عدم‌شایستگی مدیران و درستکاری یا عدم‌درستکاری آن‌ها تأثیرگذار است. شایستگی و درستکاری مدیران، به‌نوبه خود، بر سطوح مختلف بدبینی سازمانی (بدبینی شناختی، احساسی و رفتاری) اثر می‌گذارد، و بدبینی سازمانی نیز بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثرگذار است (Kim et al., 2009).

ب) تحقیقاتی که بر مفهوم بدبینی سازمانی و تعریف‌های آن متمرکز است:

مطالعه‌ای با هدف شناسایی سطوح بدبینی سازمانی و تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر این سطوح انجام گرفت. سطوح بدبینی که در این تحقیق شناسایی شد، عبارت است از بدبینی شناختی، بدبینی احساسی و بدبینی رفتاری. نتایج این تحقیق نشان داد وضعیت سطوح بدبینی در سازمان مورد نظر متفاوت است. بیشترین آن، بدبینی شناختی و کمترین آن، بدبینی احساسی است. همچنین، نتایج این تحقیق نشان داد میزان بدبینی بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی متفاوت است. وضعیت تأهل، سابقه خدمت، رضایت از کار و تمایل به ترک خدمت با بدبینی سازمانی ارتباط دارد (Kalagan & Akan, 2010).

ج) تحقیقاتی که پیامدهای بدبینی سازمانی را بررسی می‌کند:

بررسی تحقیقات مختلف نشان می‌دهد بدبینی، تأثیر منفی و مهمی بر اثربخشی سازمانی و فردی دارد. برای مثال، بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی پایین و انگیزش پایین و قصد ایجاد تغییر (Rubin, 2009, p.680)، نوسازی، ناکامی و سرخوردگی، عملکرد ضعیف، روحیه پایین، غیبت بالا و جابه‌جایی بیشتر، عدم رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی کمتر، و عدم اعتماد به کسانی است که توانایی برهم‌زدن پاداش‌ها و تنبیه‌ها را دارند (Byrne & Hochwarter, 2008, p.56)، ارتباط دارد.

پژوهشی با هدف بررسی اثر بدبینی سازمانی بر کیفیت ارتباطات سرپرستان- زیردستان و عملکرد شغلی انجام گرفت. در بررسی این روابط، تعهد عاطفی، به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. داده‌های این مطالعه از سرپرستان و کارکنان ۴۵ سازمان جمع‌آوری شده است. نتایج این مطالعه نشان داد بدبینی سازمانی بر کیفیت ارتباطات سرپرستان- زیردستان تأثیر دارد. همچنین، بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان مؤثر است (Neves, 2012). بدبینی سازمانی با چندین عامل مرتبط با سلامتی و شادی کارکنان، ارتباط دارد. بر اساس نتایج یک مطالعه، کارکنانی که به وضعیت استخدام، بدبین‌اند، کمتر از شغل خود راضی‌اند، و در صورت وجود فرصت، با احتمال بیشتری، کار خود را ترک می‌کنند؛ و بیشتر به تحلیل رفتگی شغلی دچار می‌شوند. دیسنی خوش‌بینی سازمانی (نبود بدبینی) را ارزشی اصلی معرفی کرد. ارزیابی عملکرد کارکنان و تخصیص پاداش، تا حدی بر مبنای میزان نگرش بدبینانه به سازمان است (FitzGerald, 2002, p.6). 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 سؤال که بدبینی سازمانی تا چه اندازه بر تعهد سازمانی مؤثر است، بررسی کردند. نتایج این تحقیق نشان داد وضعیت تعهد سازمانی و بدبینی سازمانی کارکنان آموزشی متوسط است. همچنین، نتایج نشان داد بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط معنادار منفی دارد (Ozgan et al., 2012).

اهداف پژوهش

اهداف این پژوهش به شرح زیر است:

- شناسایی ابعاد و شاخص‌های بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم؛
- بررسی وضعیت عوامل فردی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم؛
- بررسی وضعیت عوامل شغلی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم؛
- بررسی وضعیت عوامل سازمانی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم؛
- بررسی وضعیت عوامل محیطی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم.

سؤال‌های پژوهش

پژوهش حاضر در پی پاسخ به پرسش‌های زیر می‌باشد:

- ابعاد و شاخص‌های بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم کدام‌اند؟
- وضعیت عوامل فردی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم چگونه است؟
- وضعیت عوامل شغلی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم چگونه است؟
- وضعیت عوامل سازمانی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم چگونه است؟
- وضعیت عوامل محیطی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم چگونه است؟

روش تحقیق، نمونه، جامعه آماری و روش جمع‌آوری اطلاعات

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم است. جامعه آماری محدود و اندازه آن ۷۵۴ نفر است. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با به‌کارگیری فرمول زیر انجام گرفت.

$$n = \frac{N Z^2 S^2}{(N-1)d^2 + Z^2 S^2}$$

که در آن:

n: حجم نمونه

P: نسبت موفقیت در جامعه آماری (P، ۰٫۵ در نظر گرفته شد).

q: نسبت عدم موفقیت در جامعه آماری (q، ۰٫۵ در نظر گرفته شد).

d: میزان خطا

$Z^2 a/2$: توزیع جامعه نرمال

تعداد کل نمونه در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ صدم، ۲۵۷ نفر به‌دست آمد. تعداد

پرسشنامه کامل بازگشتی ۲۲۸ است.

اندازه جامعه آماری و اندازه نمونه در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. اندازه آماری و اندازه نمونه دانشگاه‌های دولتی استان قم

ردیف	دانشگاه‌ها	اندازه جامعه	اندازه نمونه	بازگشتی پرسشنامه‌ها
۱	دانشکده پزشکی	۱۹۰	۶۵	۶۵
۲	دانشگاه حضرت معصومه (س)	۳۵	۱۲	۱۲
۳	دانشگاه قم	۳۷۰	۱۲۶	۹۷
۴	پردیس فارابی دانشگاه تهران	۱۲۴	۴۲	۴۲
۵	دانشگاه صنعتی قم	۳۵	۱۲	۱۲
	جمع کل	۷۵۴	۲۵۷	۲۲۸

برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین متون تحقیق و شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی، روش مطالعه کتابخانه‌ای به کار گرفته شد. برای سنجش روایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی پیشنهادهای ۲۵ نفر از خبرگان و اساتید مدیریت، که توانایی شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی را داشتند، به کار گرفته شد. بر مبنای عوامل مؤثر شناسایی شده، پرسشنامه طراحی شد. پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۳۰ نفر از خبرگان قرار گرفت و بر اساس نظرها و پیشنهادهای آن‌ها اصلاحات لازم انجام گرفت و روایی پرسشنامه تأیید شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه، آلفای کرونباخ محاسبه شد و پایایی پرسشنامه تأیید شد. ابعاد شناسایی شده سنجش بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم در جدول ۳ بیان شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این مقاله برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون میانگین یک جامعه آماری به کار گرفته شد. در بخش آمار توصیفی، فراوانی جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و پست سازمانی بررسی شد که نتایج آن در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۳. ابعاد و شاخص‌های بدبینی سازمانی

ابعاد	ردیف	شاخص‌ها	منبع
عوامل فردی	۱	نگرش منفی	Chiaburu et al. (2013)
	۲	عدم انگیزه پیشرفت	بر اساس نظر خبرگان
	۳	عدم تحمل ابهام	بر اساس نظر خبرگان
عوامل مربوط به شغل	۱	ابهام در نقش	(1999) Clark
	۲	تضاد در نقش	(1999) Clark (2009) Rubin
	۳	فشار کاری بالا	(1999) Clark
	۴	عدم دسترسی به منابع	حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)
	۵	عدم دسترسی به اطلاعات	(1999) Clark
	۶	تغییرات شغلی	حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)
عوامل سازمانی	۱	بدنامی و رسوایی‌های به‌وجودآمده در سازمان	(2009) Rubin
	۲	دورویی و نبود روراستی در بین مدیران رده‌بالای سازمان	(2009) Rubin Kim et al. (2009)
	۳	ارتباطات کم	Clark (1999) حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)
	۴	نبود فرصت برای بیان نظر	Clark (1999)
	۵	مزایای بیش از اندازه مدیران اجرایی نسبت به سایر کارکنان	Clark (1999) Rubin (2009)
	۶	عدم حمایت سازمانی	Chiaburu et al. (2013) حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)
	۷	عدم رعایت احترام متقابل در سازمان	Clark (1999)
	۸	عدم شایستگی مدیران	(1999) Clark Kim et al. (2009)
	۹	بی‌عدالتی	حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸) Gerald (2002) Fitz
	۱۰	تعلیق ناگهانی کارکنان	Clark (1999)
	۱۱	عدم مسئولیت‌پذیری سازمان	Clark (1999)
عوامل محیطی	۱	کوچک‌سازی و تعدیل نیروی انسانی	Rubin (2009)
	۲	اقدام‌های ناموفق در زمینه تغییر	Rubin (2009) Clark (1999)

جدول ۴. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری

متغیرها	جنسیت		میزان تحصیلات				سابقه خدمت			
	زن	مرد	دیپلم و کمتر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۵ سال	بالاتر ۱۵ سال	
درصد	۴۰٫۲	۵۹٫۸	۳٫۹	۹٫۶	۹٫۵۳	۳۲٫۵	۳۲٫۱	۴۳٫۳	۲۱	۳٫۶

همان‌طور که در جدول ۴، مشاهده می‌شود، حدود ۴۰٫۲ درصد از پاسخگویان زن، حدود ۵۹٫۸ درصد مرد است.

از نظر میزان تحصیلات، ۳٫۹ درصد دیپلم و کمتر، ۳٫۹ درصد فوق دیپلم، ۵۳٫۹ درصد لیسانس و ۳۲٫۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.

از نظر سابقه کاری نیز، ۳۲٫۱ درصد کمتر از ۵ سال، ۴۳٫۳ درصد ۵ تا ۱۵ سال، ۲۱ درصد ۱۵ تا ۲۵ سال و ۳٫۶ درصد بیشتر از ۲۵ سال سابقه کاری داشته‌اند.

همچنین، برای بررسی وضعیت بدینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم (برای پاسخ به سؤال‌های ۲ تا ۵) آزمون میانگین یک جامعه آماری اجرا شد. نتایج این آزمون برای ابعاد بدینی سازمانی در جدول‌های ۵ و ۶ بیان شده است.

جدول ۵. آماره‌های آزمون میانگین یک جامعه آماری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
عوامل فردی	۲۳۳	۲٫۷۱۶	۰٫۵۹۲	۰٫۰۳۹
عوامل شغلی	۲۳۲	۳٫۱۴۸	۰٫۵۱۵	۰٫۰۳۴
عوامل سازمانی	۲۳۲	۲٫۹۶۷	۰٫۶۲۱	۰٫۰۴۱
عوامل محیطی	۲۳۱	۲٫۸۰۵	۰٫۷۱۷	۰٫۰۴۷
بدینی سازمانی	۲۳۳	۲٫۹۰۶	۰٫۴۶۶	۰٫۰۳۱

اگر عدد معناداری آزمون از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰٫۰۵) بزرگتر باشد، فرض صفر تأیید می‌شود و مقدار متغیر برابر با ۳، یعنی وضعیت متغیر در حد متوسط است. اگر عدد معناداری

آزمون از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) کمتر باشد، فرض صفر رد می‌شود. برای تصمیم‌گیری درباره بزرگتر یا کوچکتر بودن از مقدار میانگین ۳، باید به علامت حد بالا و پایین توجه کنیم. اگر هر دو حد در محدوده منفی باشد، ارزش میانگین کوچکتر از ۳ است، و وضعیت متغیر نامناسب است. اگر هر دو حد علامت مثبت داشته باشد، مقدار میانگین بزرگتر از ۳ بوده و وضعیت متغیر مناسب است.

جدول ۶. آزمون میانگین یک جامعه آماری

ارزش آزمون = ۳						
متغیرها	آماره تی	درجه آزادی	ضریب معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد بالا	حد پایین
عوامل فردی	-۷,۳۱۲	۲۳۲	۰,۰۰	-۰,۲۸۴	-۰,۳۶۰	-۰,۲۰۷
عوامل شغلی	۴,۳۷۶	۲۳۱	۰,۰۰	۰,۱۴۸	۰,۰۸۱	۰,۲۱۴
عوامل سازمانی	-۰,۸۰۹	۲۳۱	۰,۴۱۹	-۰,۰۳۳	-۰,۱۱۳	۰,۰۴۷
عوامل محیطی	-۴,۱۳۰	۲۳۰	۰,۰۰	-۰,۱۹۵	-۰,۲۸۸	-۰,۱۰۲
بدبینی سازمانی	-۳,۰۸۹	۲۳۲	۰,۰۰۲	-۰,۰۹۴	-۰,۱۵۴	-۰,۰۳۴

با توجه به جدول ۶، نتایج آزمون تی نشان می‌دهد عوامل سازمانی وضعیت متوسط دارد؛ میزان عوامل فردی و محیطی برای بدبینی سازمانی کم؛ و برای عوامل شغلی بالا است. همچنین، میزان متغیر بدبینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم کم است. وضعیت شاخص‌های هر یک از ابعاد بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم بررسی می‌شود. برای بررسی وضعیت شاخص‌های عوامل فردی آزمون میانگین یک جامعه آماری اجرا شد. نتایج این آزمون در جدول‌های ۷ و ۸ بیان شده است.

جدول ۷. آماره‌های آزمون میانگین یک جامعه آماری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
نگرش منفی	۲۳۳	۲,۹۰۱	۰,۸۵۸	۰,۰۵۶
عدم انگیزه پیشرفت	۲۳۳	۳,۳۲۴	۰,۷۳۲	۰,۰۴۸
عدم تحمل ابهام	۲۳۲	۲,۹۲۲	۰,۷۸۳	۰,۰۵۱

جدول ۸. آزمون میانگین یک جامعه آماری

ارزش آزمون = ۳						
متغیرها	آماره تی	درجه آزادی	ضریب معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد بالا	حد پایین
نگرش منفی	-۱,۷۵۶	۲۳۳	۰,۰۸۰	-۰,۰۹۹	-۰,۲۰۹	۰,۰۱۲
عدم وجود انگیزه پیشرفت	-۱۴,۰۹۷	۲۳۳	۰,۰۰	-۰,۶۷۶	-۰,۷۷۰	-۰,۵۸۱
عدم تحمل ابهام	-۱,۵۰۹	۲۳۲	۰,۱۲۳	-۰,۰۷۸	-۰,۱۷۹	۰,۰۲۴

با توجه به جدول ۸، نتایج آزمون تی نشان می‌دهد نگرش منفی و عدم تحمل ابهام وضعیت متوسط دارد؛ عدم انگیزه پیشرفت بین کارکنان کم است، می‌توان نتیجه گرفت کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم انگیزه پیشرفت بالایی دارند.

به منظور بررسی وضعیت شاخص‌های عوامل شغلی نیز، آزمون میانگین یک جامعه آماری اجرا شد. نتایج این آزمون در جدول‌های ۹ و ۱۰ بیان شده است.

جدول ۹. آماره‌های آزمون میانگین یک جامعه آماری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
ابهام در نقش	۲۲۸	۳,۰۹۶	۱,۰۱۹	۰,۰۶۸
تضاد در نقش	۲۲۶	۳,۱۰۶	۰,۹۸۳	۰,۰۶۵
فشار کاری بالا	۲۳۲	۳,۳۲۵	۰,۶۰۲	۰,۰۴۰
عدم دسترسی به منابع	۲۲۶	۳,۰۶۶	۰,۸۸۹	۰,۰۵۹
عدم دسترسی به اطلاعات	۲۲۶	۲,۹۵۶	۰,۸۲۱	۰,۰۵۵
تغییرات شغلی	۲۲۷	۳,۱۶۷	۰,۹۴۹	۰,۰۶۳

جدول ۱۰. آزمون میانگین یک جامعه آماری

ارزش آزمون = ۳						
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	ضریب معناداری	درجه آزادی	آماره تی	متغیرها
حد بالا	حد پایین					
۰٫۲۳۰	-۰٫۰۳۷	۰٫۰۹۶	۰٫۱۵	۲۲۷	۱٫۴۳	ابهام در نقش
۰٫۲۳۵	-۰٫۰۲۳	۰٫۱۰۶	۰٫۱۱	۲۲۵	۱٫۶۲	تضاد در نقش
۰٫۴۰۳	۰٫۲۴۸	۰٫۳۲۵	۰٫۰۰	۲۳۱	۸٫۲۴	فشار کاری بالا
۰٫۱۸۳	-۰٫۰۵۰	۰٫۰۶۶	۰٫۲۶	۲۲۵	۱٫۱۲	عدم دسترسی به منابع
۰٫۰۶۳	-۰٫۱۵۲	-۰٫۰۴۴	۰٫۴۲	۲۲۵	-۰٫۸۱	عدم دسترسی به اطلاعات
۰٫۲۹۲	۰٫۰۴۳	۰٫۱۶۷	۰٫۰۱	۲۲۶	۲٫۶۶	تغییرات شغلی

جدول ۱۱. آماره‌های آزمون میانگین یک جامعه آماری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
بدنامی و رسوایی‌های به وجود آمده در سازمان	۲۲۱	۲٫۱۹۹	۱٫۰۲۵	۰٫۰۶۹
دورویی و نبود روراستی در بین مدیران رده بالای سازمان	۲۳۰	۳٫۱۶۱	۱٫۰۵۹	۰٫۰۷۰
ارتباطات کم	۲۳۲	۲٫۷۲۶	۰٫۸۲۷	۰٫۰۵۴
نبود فرصت برای بیان نظر	۲۲۹	۳٫۲۲۳	۰٫۹۸۱	۰٫۰۶۵
مزایای بیش از اندازه ی مدیران اجرایی نسبت به سایر کارکنان	۲۲۴	۳٫۵۱۸	۱٫۰۳۳	۰٫۰۶۹
عدم حمایت سازمانی	۲۲۹	۳٫۳۳۲	۰٫۹۴۸	۰٫۰۶۳
عدم رعایت احترام متقابل در سازمان	۲۲۵	۲٫۵۹۶	۰٫۸۱۳	۰٫۰۵۴
ناشایستگی مدیران	۲۳۱	۳٫۰۲۷	۰٫۸۰۸	۰٫۰۵۳
بی عدالتی	۲۳۰	۳٫۴۱۴	۰٫۸۷۶	۰٫۰۵۸
تعلیق ناگهانی کارکنان	۲۲۵	۱٫۸۸۹	۱٫۰۴۴	۰٫۰۷۰
عدم مسئولیت پذیری سازمان	۲۲۲	۲٫۷۷۹	۰٫۹۵۶	۰٫۰۶۴

همان‌طور که در جدول ۱۰ بیان شده است، نتایج آزمون تی نشان می‌دهد شاخص‌های ابهام در نقش، تضاد در نقش، عدم دسترسی به منابع و عدم دسترسی به اطلاعات وضعیت متوسط دارند، چون ضریب معناداری آن‌ها بزرگتر از صفر است؛ فشار کاری بالا و تغییرات شغلی در

دانشگاه‌های دولتی استان قم زیاد است. (ضریب معناداری آن‌ها کوچکتر از ۵ صدم است و حد بالا و پایین، هر دو مثبت است).
 برای بررسی وضعیت شاخص‌های عوامل سازمانی آزمون میانگین یک جامعه آماری اجرا شد. نتایج این آزمون در جدول‌های ۱۱ و ۱۲ بیان شده است.

جدول ۱۲. آزمون میانگین یک جامعه آماری

ارزش آزمون = ۳						
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	ضریب معناداری	درجه آزادی	آماره تی	متغیرها
حد بالا	حد پایین					
-۰,۶۶۵	-۰,۹۳۷	-۰,۸۰	۰,۰۰	۲۲۰	-۱۱,۶۱	بدنامی و رسوایی‌های به‌وجودآمده در سازمان
۰,۲۹۹	۰,۰۲۳	۰,۱۶	۰,۰۲	۲۲۹	۲,۳۰	دورویی و نبود روراستی در بین مدیران رده‌بالای سازمان
-۰,۱۶۷	-۰,۳۸۱	-۰,۲۷	۰,۰۰	۲۳۱	-۵,۰۴	ارتباطات کم
۰,۳۵۱	۰,۳۹۵	۰,۲۲	۰,۰۰	۲۲۸	۳,۴۳	نبود فرصت برای بیان نظرات
۰,۶۵۴	۰,۳۸۲	۰,۵۲	۰,۰۰	۲۲۳	۷,۵۰	مزایای بیش از اندازه مدیران اجرایی نسبت به سایر کارکنان
۰,۴۵۵	۰,۲۰۸	۰,۳۳	۰,۰۰	۲۲۸	۵,۳۰	عدم حمایت سازمانی
-۰,۲۹۸	-۰,۵۱۱	-۰,۴۰	۰,۰۰	۲۲۴	-۷,۴۶	عدم رعایت احترام متقابل در سازمان
۰,۱۳۱	-۰,۰۷۸	۰,۰۳	۰,۶۲	۲۳۰	۰,۵۰	ناشایستگی مدیران
۰,۵۲۸	۰,۳۰۱	۰,۴۱	۰,۰۰	۲۲۹	۷,۱۸	بی‌عدالتی
-۰,۹۷۴	-۱,۲۴۸	-۱,۱۱	۰,۰۰	۲۲۴	-۱۵,۹۶	تعلیق ناگهانی کارکنان
-۰,۰۹۴	-۰,۳۴۷	-۰,۲۲	۰,۰۰	۲۲۱	-۳,۴۴	عدم مسئولیت‌پذیری سازمان

با توجه به جدول ۱۲، نتایج آزمون تی نشان می‌دهد شاخص شایستگی مدیران وضعیت متوسط دارد چون ضریب معناداری آن بزرگتر از صفر است؛ میزان شاخص‌های بدنامی و رسوایی‌های به‌وجودآمده در سازمان، ارتباطات کم، عدم رعایت احترام متقابل در سازمان، تعلیق ناگهانی کارکنان و عدم مسئولیت‌پذیری سازمان کم است، چون ضریب معناداری آن کوچکتر از ۵ صدم است و حد بالا و پایین منفی است. یعنی، در دانشگاه‌های دولتی استان قم رسوایی کم، میزان ارتباطات، مناسب و تعلیق ناگهانی کارکنان، کم است، کارکنان به یکدیگر احترام می‌گذارند و دانشگاه‌های دولتی استان قم مسئولیت‌پذیرند؛ شاخص‌های دورویی و نبود روراستی بین مدیران

رده‌بالای سازمان، نبود فرصت برای بیان نظر، مزایای بیش از اندازه مدیران اجرایی نسبت به سایر کارکنان، عدم حمایت سازمانی و بی‌عدالتی بالا است. چون ضریب معناداری آن‌ها کمتر از ۵ صدم و حد بالا و پایین مثبت است. برای بررسی وضعیت شاخص‌های محیطی نیز، آزمون میانگین یک جامعه آماری اجرا شد. نتایج این آزمون در جدول‌های ۱۳ و ۱۴ بیان شده است.

جدول ۱۳. آماره‌های آزمون میانگین یک جامعه آماری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
کوچک‌سازی و تعدیل نیروی انسانی	۲۲۹	۲٫۵۲۰	۱٫۰۷۰	۰٫۰۷۱
اقدام‌های ناموفق در زمینه تغییر	۲۲۸	۳٫۰۸۸	۰٫۸۸۱	۰٫۰۵۸

جدول ۱۴. آزمون میانگین یک جامعه آماری

ارزش آزمون = ۳					متغیرها
آماره تی	درجه آزادی	ضریب معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				حد پایین	
-۶٫۷۹	۲۲۸	۰٫۰۰	-۰٫۴۸۰	-۰٫۶۲۰	کوچک‌سازی و تعدیل نیروی انسانی
۱٫۵۰	۲۲۷	۰٫۱۳	۰٫۰۸۸	-۰٫۰۲۷	اقدام‌های ناموفق در زمینه تغییر

با توجه به جدول ۱۴، نتایج آزمون تی نشان می‌دهد در دانشگاه‌های دولتی استان قم میزان شاخص کوچک‌سازی و تعدیل نیروی انسانی پایین است؛ چون ضریب معناداری آن کوچکتر از ۵ صدم است و حد بالا و پایین منفی است، میزان شاخص اقدام‌های ناموفق در زمینه تغییر متوسط است؛ چون ضریب معناداری آن بزرگتر از ۵ صدم است.

نتیجه‌گیری

هدف این مقاله شناسایی ابعاد و شاخص‌های بدبینی سازمانی، و سنجش میزان بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم بر اساس ابعاد و شاخص‌های شناخته‌شده است. بدین منظور، با مطالعه مقالات داخلی و خارجی که ابعاد و شاخص‌های بدبینی سازمانی را شناسایی کرده‌اند،

ابعاد و شاخص‌ها مشخص شد. ابعاد شناسایی شده عبارت است از عوامل محیطی (فراسازمانی)، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی. برای سنجش بدبینی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم، پرسشنامه‌ای مبتنی بر ابعاد شناسایی شده طراحی شد و با به‌کارگیری پیشنهادی‌های خبرگان روایی آن تأیید شد. برای سنجش میزان بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم آزمون آماری تی اجرا شد. نتایج این آزمون نشان داد عوامل سازمانی وضعیت متوسط دارد، میزان عوامل فردی و محیطی برای بدبینی سازمانی کم، و عوامل شغلی بالا است. همچنین، میزان متغیر بدبینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم کم است.

نتایج به‌دست‌آمده برای شاخص‌های هر بعد به صورت زیر است:

در شاخص‌های عوامل فردی، نتایج نشان داد نگرش منفی و عدم تحمل ابهام، وضعیت متوسط دارند، عدم انگیزه پیشرفت کارکنان، کم است، در نتیجه، کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم انگیزه بالایی برای پیشرفت دارند. در شاخص‌های مربوط به شغل، نتایج نشان داد شاخص‌های ابهام در نقش، تضاد در نقش، عدم دسترسی به منابع و عدم دسترسی به اطلاعات، وضعیت متوسط دارد، فشار کاری بالا و تغییرات شغلی در دانشگاه‌های دولتی استان قم زیاد است.

نتایج بررسی شاخص‌های سازمانی نشان داد شاخص شایستگی وضعیت متوسط دارد، میزان شاخص‌های بدنامی و رسوایی‌های به‌وجودآمده در سازمان، ارتباطات کم، عدم رعایت احترام متقابل در سازمان، تعلیق ناگهانی کارکنان و عدم مسئولیت‌پذیری سازمان کم است، یعنی در دانشگاه‌های دولتی استان قم رسوایی کم، میزان ارتباطات مناسب و تعلیق ناگهانی کارکنان کم است، کارکنان به یکدیگر احترام می‌گذارند و این دانشگاه‌ها مسئولیت‌پذیرند، شاخص‌های دورویی و نبود روراستی بین مدیران رده‌بالای سازمان، نبود فرصت برای بیان نظر، مزایای بیش‌ازاندازه مدیران اجرایی نسبت به سایر کارکنان، عدم حمایت سازمانی و بی‌عدالتی بالا است.

همچنین، درباره شاخص‌های محیطی، نتایج نشان داد میزان شاخص کوچک‌سازی و تعدیل نیروی انسانی پایین است و میزان شاخص اقدام‌های ناموفق در زمینه تغییر متوسط است.

منابع و مأخذ

۱. حسن‌پور، اکبر؛ نوری، روح‌الله؛ کیایی، مجتبی (۱۳۸۸). «بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن». فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره نوزدهم، صفحات ۱۴۱-۱۱۹.
2. Abdulrahman Alnuaimi, Omar (2010). *Employee's Reactions to Enterprise Systems Implementations: The Role of Cynicism toward Enterprise Systems*. A Doctoral dissertation of Philosophy in Business Administration, University of Arkansas.
3. Andersson, Lynne, M. & Bateman, Thomas, S. (1997). "Cynicism in the workplace: some causes and effects". *Journal of Organization Anizational Behaviour*, 18, 449-469.
4. 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.
5. Chiaburu, Tae-Yeou.; Bateman, Thomas; Gilbreath, Brad & Andersson, Lynnem (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
6. Clarke, Martin (1999). "Management development: a new role in social change?". *Management Decision*, 37 (10), 767-777
7. FitzGerald, Michael R. (2002). "Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style". Doctoral dissertation of Philosophy in Business Administration, University of Cincinnati.
8. Kalagan & Aksu (2010). "Organizational cynicism of the research assistants:A Case of Akdeniz University". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825.
9. 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
10. Lamp, Nicole E. (2011). *Organizational Chaness in the U.S. Fish and Wildlife Service: Strategic Habitate Consevation (SHC) as the Next Conservation Approach*. Doctoral dissertation of Philosophy in Business Administration, Michigan State University.
11. ? zgan, Habib; Kulekci, Ebru & ? zgan, Metin (2012). "Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff". *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205
12. Qian, Yuxia (2007). *A Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change*. Doctoral dissertation of Philosophy in Business Administration, Albion College, Albion Michigan USA.
13. Neves, Pedro (2012). "Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance". *The Leadership Quarterly*, 23, 965-976. Neves, Pedro (2012). "Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance". *The Leadership Quarterly*, 23, 965-976.
14. Qian, Yuxia & Daniels, Tom D. (2008). "A communication model of employee

- cynicism toward organizational change”. *Corporate Communications: An International Journal*, 13 (3), 319-332
15. Rubin, Robert S; Dierdorff, Erich C.; Bommer, William H. & Baldwin, Timothy T. (2009). “Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change”. *The Leadership Quarterly*, 20, 680–688.
16. Stanley, David J; Meyer, John P. & Topolnytsky, Laryssa (2005). "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), . 429-459.