

## ناملی بر نقش پردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی با تعدیل گری سرمایه روان شناختی (مورد مطالعه: یک صنعت نظامی)

عباسعلی رستگار<sup>۱</sup>، هوشمند باقری قره‌بلاغ<sup>۲</sup>، اقبال جباری<sup>۳\*</sup>

### چکیده

بدبینی سازمانی مفهومی جدید در رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی است که توجه نظریه پردازان سازمانی را به خود معطوف کرده است. هدف از مطالعه حاضر واکاوی نقش پردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی با تعدیل گری سرمایه روان شناختی است. پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در یک صنعت نظامی (۳۱۰ نفر) واقع در شهر تهران می‌باشد که ۱۷۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و خطای ۵ درصد به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری پژوهش تصادفی ساده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مبتنی بر طیف لیکرت استفاده شد. پرسشنامه پردشدگی در محیط کار دارای آلفای کرونباخ ۰/۹۰۷، پرسشنامه بدبینی سازمانی دارای آلفای کرونباخ ۰/۹۳۸، و پرسشنامه سرمایه روان شناختی دارای آلفای کرونباخ ۰/۹۱۸ است. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد که پردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این سرمایه روان شناختی رابطه بین پردشدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند.

**کلیدواژه:** بدبینی سازمانی، پردشدگی در محیط کار، سرمایه روان شناختی

- 
۱. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
  ۲. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
  ۳. دانشجوی دکتری تخصصی رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

ایران (نویسنده مسئول) E\_jabari@semnan.ac.ir

## مقدمه

صنایع نظامی پشتیبانی از نیروهای نظامی را بر عهده دارند که حافظ استقلال، امنیت و تمامیت ارضی کشور هستند. در این صنایع فعالیت‌های محوری و اثرگذار توسط کارکنان صورت می‌گیرد. رسیدن به اهداف سازمانی با کارکنانی که با سازمان یکی شده‌اند و برای آن کار می‌کنند، بسیار آسان است. در این میان عواملی نیز هستند که اجرای مأموریت‌های سازمان را توسط کارکنان مختل می‌کنند که به زعم دانشمندان هر کدام از آنها تهدیدی برای سازمان هستند. شناسایی عواملی که موجب تاخیر و یا عدم رسیدن به اهداف سازمان‌های نظامی می‌شوند از اهمیت بسزایی برخوردار است و این عوامل باید شناسایی و راهکار مناسب برای از بین بردن آنها اندیشیده شود. در میان عوامل تهدیدکننده، عوامل رفتاری از جایگاه والایی برخوردار هستند. عواملی که سرمایه‌های انسانی صنایع نظامی را تحت الشعاع قرار می‌دهند. پولات<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) اعتقاد دارد که اگر سازمان‌ها تنها بهره‌وری را در نظر بگیرند و رفتار انسانی و احساسات آن‌ها را نادیده بگیرند، این امر غیرقابل اجتناب است که کارکنان احساس ناامنی کنند و نگرش‌ها و احساساتی منفی را نسبت به سازمان‌شان توسعه دهند. این احساسات منفی می‌تواند منجر به بدبینی کارکنان نسبت به این تغییرات گردد.

بدبینی سازمانی<sup>۲</sup> مفهومی جدید در رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی است که توجه نظریه‌پردازان سازمانی را به خود معطوف کرده‌است (میت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳) و پژوهش‌های مرتبط با آن سابقه چندانی ندارد (برون و کریگان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ ریبرز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). بدبینی سازمانی در بین کارکنان صنایع نظامی، نگرش منفی گسترده نسبت به سازمان را شامل می‌شود که دارای ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری است (لیگمن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵).

نگرش منفی حاصل از بدبینی سازمانی با توجه به اهمیت صنایع نظامی در پشتیبانی از سازمان‌های دفاعی تأثیری دوچندان دارد. بدبینی بر عملکرد کارکنان صنایع نظامی و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی آن سازمان‌ها موثر است (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸) و موجب گرایش

۱. Polat

۲. Organizational Cynicism

۳. Mete

۴. Brown & Cregan,

۵. Ribbers,

۶. Liegman

به رفتارهای ناخوشایند و انتقادی نسبت به سازمان می‌شود (ساک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). از طرفی دیگر، بدبینی سازمانی به کاهش رفتار شهروندی سازمانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کاهش انگیزه و قصد ایجاد تغییر، کاهش وفاداری کارکنان به سازمان، کاهش کیفیت زندگی کاری، کاهش حمایت سازمانی ادراک شده و رفاه کارکنان، کاهش آثار مثبت حمایت مدیریت ارشد، افزایش از خودبیگانگی کارکنان، افزایش فرسودگی شغلی و انحراف کاری منجر می‌شود (قنبری و عرفانی‌زاده، ۱۳۹۶) و هر کدام از این رفتارها منجر به کاهش کارایی و اثربخشی صنایع نظامی و در بلندمدت کاهش توان دفاعی خواهند شد.

برای حل مساله بدبینی در بین کارکنان صنایع نظامی، باید به دنبال عواملی باشیم که موجب این پدیده می‌شوند. فریس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود تحت عنوان توسعه و اعتبار-سنجی مقیاس طردشده‌گی در محیط کار نشان دادند که از عواملی همچون حذف یا نادیده گرفتن کارکنان در گروه‌ها و تیم‌های کاری به عنوان طردشده‌گی در محیط کار یاد می‌شود. پدیده‌ای که افراد توسط سایر کارکنان در محل نادیده یا حذف شده‌اند؛ اغلب موجب بدبینی سازمانی شده است. محققان معتقدند که طردشده‌گی همیشه با پاسخ‌های رفتاری منفی همراه است (ویلیامز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). طردشده‌گی در محیط کار فرصت تعامل اجتماعی را کاهش می‌دهد، که برای تواناسازی افراد جهت برآورده ساختن نیازهای روانی ضروری است. در واقع طردشده‌گی بر سلامت روانی و جسمانی کارکنان تاثیرگذار است (وو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). بدبینی سازمانی یکی از مهمترین واکنش‌هایی است که در میان کارکنانی که در معرض محرومیت و انزوا قرار دارند، اتفاق می‌افتد (چاندرا ساهو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

در عین حال نتایج یافته‌های سور<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۹) نشان داده است که برخورداری از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند. همچنین، مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بالا، افراد را

۱. Sak

۲. Ferris

۳. Williams

۴. Wu

۵. Chandra Sahoo

۶. Tsaor

قادر می‌سازد در برابر انزوا و محرومیت ناشی از طردشدگی در محیط کار دچار بدبینی سازمانی نگردند و بتوانند از آسیب‌های آن مصون بمانند. در واقع، سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل مشکلات تعریف می‌شود (لوتانز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۴).

کارکنان سازمان‌های نظامی با توجه به مأموریت‌هایی که دارند نیاز دارند تا در محیطی بدور از محرومیت‌های اجتماعی فعالیت کنند. بدبینی سازمانی می‌تواند عامل مخربی در فعالیت سازمان‌ها بالاخص سازمان‌های نظامی گردد که طردشدگی در محیط کار نیز، موجب این بدبینی می‌شود و آن را افزایش می‌دهد. یکی از دغدغه‌های مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌های صنعتی نظامی محیا کردن محیطی است که بدور از بدبینی و آسیب‌های آن باشند و ایشان درصدد ایجاد محیطی هستند، که کارکنان با تعامل بیشتر و سازنده‌تر به دنبال تحقق اهداف سازمانی باشند که مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به این امر کمک کند. با توجه به بررسی‌های بعمل آمده پژوهشی با نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی بر رابطه بین طردشدگی در محیط کار با بدبینی سازمانی کارکنان صنعت نظامی صورت نگرفته است و هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که طردشدگی در محیط کار چه تاثیری بر بدبینی سازمانی دارد؟ و سوال بعدی اینکه آیا متغیر سرمایه روان‌شناختی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند؟

بر این اساس فرضیه‌های پژوهش که در جهت پاسخگویی، صورت‌بندی شده‌اند به شرح زیر می‌باشند:

۱. فرضیه اول: طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی کارکنان صنعت نظامی تاثیر مثبت و معنادار دارد.
۲. فرضیه دوم: سرمایه روان‌شناختی رابطه بین طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند.

۱. Luthans

## پیشینه نظری پژوهش

### طردشدگی در محیط کار

طردشدگی در محیط کار زمانی تعریف می‌شود که فرد یا گروهی زمانی که رفتار اجتماعی مناسب نداشته باشند از سایر اعضای سازمان کنار گذاشته می‌شوند. طردشدگی ممکن است موجب شود فرد یا گروه احساس چشم‌پوشی، محرومیت و نادیده گرفتن را داشته باشد (بن خلیل و حاج سلیم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). در جدول (۱) مفاهیم مختلف طردشدگی گزارش شده است. طردشدگی در محل کار عبارت است از: حذف فرد یا گروهی در انجام اقدامی که سایر اعضای سازمان در آن درگیر هستند؛ درحالی‌که اشتیاق دادن افراد از نظر اجتماعی مناسب باشد (رابینسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). در بیانی دیگر طردشدگی، محروم شدن، نادیده گرفته شدن و مورد بی‌توجهی واقع شدن به وسیله افراد و گروه‌ها، تجربه‌ای مشترک در زمینه‌های اجتماعی مختلف از جمله محیط کار تعریف شده است (ویلیامز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷).

### بدبینی سازمانی

ریشه بدبینی، از یونان باستان به عنوان یک مکتب فکری و سبک زندگی، پدید آمده است (کاراداغ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). در عهد باستان بدبینی به عنوان انتقادهای بی‌رحمانه شناخته می‌شد، اما امروزه به معنای خصیصه ذاتی و عدم اعتماد شناخته می‌شود (منتری و مارتینسو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). کارترایت و هولمز<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) بدبینی را شامل سه بعد باورها، احساس و رفتار می‌دانند. باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است و اینکه اقدامات سازمان نشان‌دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است. بدبینی از طریق احساس و شناخت تجربه می‌شود و قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست، بلکه می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی باشد. همچنین بدبینی گرایش به رفتار منفی و اغلب بدخواهانه است؛ رفتارهایی مثل مورد انتقاد قرار دادن سازمان و صحبت کردن درباره عدم صداقت و درستی سازمان است. بطور کلی بدبینی، نگرشی

۱. Ben Khelil, Haj Salem

۲. Robinson

۳. Williams

۴. Karadag

۵. Mantere & Martinsuo

۶. Cartwright & Holmes

است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل می‌گیرد. بدبینی همچنین با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (چیابورو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

جدول ۱: مفاهیم طردشدگی (منبع: توکلی و همکاران، ۱۳۹۳)

تعریف	مفهوم	نویسنده و سال
حذف سیستماتیک فردی که زمانی عضو گروهی بوده است.	گریز سازمانی <sup>۲</sup>	آندرسون <sup>۲</sup> ، ۲۰۰۹
قراردادن فرد در موقعیتی که تنها باشد و یا برقراری ارتباط اجتماعی برایش ممنوع باشد.	محرومیت اجتماعی <sup>۵</sup>	بلکچارت <sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۹
اجتناب از برقراری ارتباط اجتماعی درحالیکه فردی به دنبال ایجاد رابطه یا پیوستگی هر چند کوتاه مدت با فرد دیگری باشد.	عدم پذیرش <sup>۶</sup>	بلکچارت و همکاران، ۲۰۰۹
موقعیتی است که در آن دو یا تعداد بیشتری از افراد به زبانی صحبت می‌کنند که افراد پیرامون قادر به درک آن نیستند.	طردشدگی زبانی <sup>۸</sup>	دوتان الیاز <sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۹
احساس فرد نسبت به اینکه توسط دیگران نادیده گرفته شده یا مورد چشم پوشی قرار شده است.	طردشدگی	فریس <sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۸
محروم شدن، رد شدن و یا مورد چشم پوشی واقع شدن فرد یا گروهی به وسیله فرد یا گروهی دیگر که توانایی فرد برای ایجاد یا تداوم رابطه مثبت بین فردی را از بین می‌برد.	طردشدگی	هیتلان <sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۶
نادیده گرفتن هدفمند فردی توسط سایرین.	طردشدگی	سامر <sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱
هر گونه فعالیت یا فعالیت‌های نادیده گرفتن یا محروم‌سازی فرد یا گروهی به وسیله فرد یا گروهی دیگر.	طردشدگی	ویلیامز <sup>۱۲</sup> ، ۲۰۰۱
طردشدگی نوع مشخصی از رفتار تضعیف سازمانی است که ممکن است فرد به شکل اقدامات مستقیم (مانند توهین کلامی) یا رفتارهای بازدارنده (مانند عدم امکان دسترسی به اطلاعات مهم) با آن مواجه شود.	طردشدگی	دفی <sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳

۱. Chiaburu
۲. Anderson
۳. Organizational Shunning
۴. Blackhart
۵. Social exclusion
۶. Rejection
۷. Dotan-Eliaz
۸. Linguistic ostracism
۹. Ferris
۱۰. Hitlan
۱۱. Sommer
۱۲. Williams
۱۳. Duffy

بدبینی به عنوان یکی از ابعاد شخصیتی و طبیعی انسان است و به آسیب‌شناسی روان‌شناسی بر نمی‌گردد (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر، بدبینی در مفهوم سازمانی، بدگمانی است که بین تعداد زیادی از کارکنان وجود دارد (میت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) و نتیجه باور کارکنان، سازمانی است که فاقد صداقتند. بطور خاص در چنین سازمانی، انتظارات اخلاقی، عدالت و صداقت مورد توجه قرار نمی‌گیرد (نافی و کایفای<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که نتایج مربوط به بدبینی سازمانی در صنایع نظامی عبارتند از: کاهش رفتارهای شهروندی و نارضایتی شغلی، بی‌اعتمادی، سرخوردگی، ترک شغل (علی خان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

از نظر دین<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۸) ابعاد بدبینی سازمانی عبارتند از:

۱. **بعد شناختی:** اعتقاد به اینکه سازمان فاقد صداقت است. این باور با احساسات منفی از قبیل خشم، تحقیر و اتهام اظهار می‌شود. کارکنان بدبین معتقدند که سازمانشان به خاطر فقدان اصولی از قبیل عدالت، صداقت و خلوص به آنها خیانت می‌کند (دین و همکاران، ۱۹۸۸؛ آیسیک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).
۲. **بعد عاطفی:** این بعد احساسات شدیداً منفی کارکنان نسبت به سازمان مانند توهین، خشم و خجالت و بی‌احترامی و عصبانیت نسبت به سازمان را در برمی‌گیرد، بنابراین بدبینی با احساسات منفی همراه است (آیسیک، ۲۰۱۵).
۳. **بعد رفتاری:** این بعد به گرایش‌های منفی و اساساً گرایش‌های تحقیرآمیز اشاره می‌کند و رفتار بدبینانه کلامی و غیرکلامی را در بر می‌گیرد. درحالی که کارکنان بیانات، انتقادات و پیش‌بینی‌های راجع به این حقیقت که سازمانشان فاقد صداقت است را با رفتارهای کلامی بدبینانه ابراز می‌دارند. بعضی از رفتارهای غیرکلامی (نگاه‌های معنی‌دار کارکنان به یکدیگر، خنده‌های استهزاآمیز) ممکن است این نگرش بدبینانه را در برگیرد (دین و همکاران، ۱۹۸۸؛ نافی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). بدبینی یکی از این پاسخ‌های منفی است که توان موثر کارکنان صنایع دفاعی را دچار اختلال می‌کند (کاتنس و تایس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵). دو جنبه فرهنگ و امکانات تعیین شده

۱. Mete

۲. Nafei & Kaifi

۳. Ali Khan

۴. Dean

۵. IŞIK

۶. Nafei

۷. Catanese & Tice

توسط سازمان بطور منفی بر بدبینی سازمان تاثیر دارد (سولا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). مطالعات انجام شده بیانگر آن است که طردشدگی اغلب در تجربه‌های عاطفی دردناک در قالب پریشانی، گناه و اضطراب می‌باشد. بطور مشابه فرد با نگرش بدبینانه ممکن است واکنش احساسی منفی را از طریق سوءظن و عدم اعتماد به سازمان ایجاد کند (تامپسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۰).

سرمایه روان‌شناختی بهترین ابزار برای کاهش استرس می‌باشد و استرس می‌تواند نشانه‌ای از طردشدگی باشد (فریس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ کارپنتر و بری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). ارتقای مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) در میان کارکنان طردشده موجب کاهش بدبینی سازمانی و مانع از آسیب‌های ناشی از آن می‌گردد (لوتانز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). افزایش خودکارآمدی در کارکنان بطور معمول موجب می‌شود اهداف بالاتر را تعیین کنند و برای رسیدن به آنان دشواری‌ها و چالش‌ها را بپذیرند و حداکثر تلاش برای دستیابی به اهداف را انجام دهند (هاک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴). تاب‌آوری وضعیتی است که می‌تواند منجر به توسعه فردی شود که مقابله با شکست‌ها و درگیری‌ها را آسان می‌نماید و حتی در حوادث مثبت موجب تلاش‌های بیشتر و موفقیت‌های بزرگ گردد (ارکاتلو و چفرا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). بنابراین سرمایه روان‌شناختی مواجهه کارکنان شاغل در صنایع نظامی با طردشدگی و بدبینی سازمانی را آسان می‌کند (هاک<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). سرمایه روان‌شناختی بوسیله افزایش خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌تواند موجب کاهش طردشدگی در محل کار گردد. سرمایه روان‌شناختی مثبت به سازمان کمک می‌کند تا هزینه‌های ناشی از طردشدگی را کاهش دهد و منجر به غنی‌سازی شغلی شود (ارکاتلو و چفرا، ۲۰۱۳).

### پیشینه تجربی و چارچوب مفهومی پژوهش

دابس و دو<sup>۹</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری سمی بر بدبینی در بین کارکنان صنایع نیروی هوایی آمریکا به این نتیجه رسیدند که رهبری سمی درک شده توسط کارکنان

۱. Sulea
۲. Thompson
۳. Ferris
۴. Carpenter and Berry
۵. Luthans
۶. Haq
۷. Erkutlu and Chafra
۸. Haq
۹. Dobbs & Do

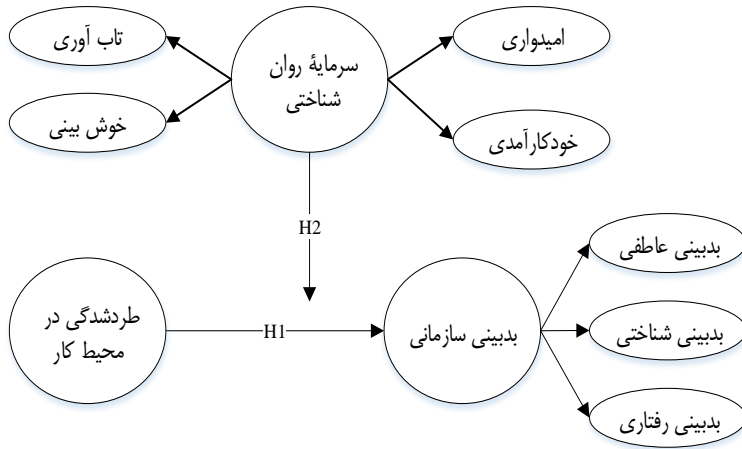


موجب بدبینی آنان و نگرش منفی نسبت به سازمان می‌گردد. بنابراین بین رهبری سمی و بدبینی سازمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. بهمنی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی در بین ۳۲۰ نفر از کارکنان یک سازمان نظامی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان تاثیر منفی دارد و در این بین نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی نیز تایید گردید.

نایر و کمالانابه‌ن<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر بدبینی سازمانی بر روی نیت اخلاقی مدیران به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی باعث ایجاد اهداف غیراخلاقی در افراد می‌شود و افراد واکنش‌های منفی از خود نشان می‌دهند که نتایج منفی برای سازمان در پی خواهد داشت. همچنین؛ براون و کرگان<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان بدبینی به تغییرات سازمانی: نقش مشارکت کارکنان به بررسی نقش تبادل اطلاعات و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها به عنوان راهکاری برای کاهش بدبینی به تغییرات سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که اتخاذ سبک مدیریت مشارکتی (به اشتراک‌گذاری اطلاعات، مشارکت در تصمیم‌گیری) به خصوص در محیط‌های کاری که کارکنان از فرصت‌ها برای مشارکت استقبال می‌کنند، بدبینی را کاهش خواهد داد. با توجه به مطالبی که مورد بررسی قرار گرفت می‌توان بیان نمود، افزایش مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌تواند موجب شود تا کارکنان صنعت نظامی روابط و تعاملات خود در سازمان را مدیریت نموده، از طردشدگی مصون بمانند و از طرفی با ممانعت از طردشدگی، بدبینی سازمانی را کاهش دهند. براساس مدل مفهومی تدوین شده، این پژوهش بر آن است که این سوال پاسخ دهد که آیا ارتقای مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیری نهفته، در رابطه میان طردشدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی کارکنان صنعت نظامی نقش‌آفرینی می‌کند و اگر چنین است نقش تعدیلگری آن چگونه و تا چه میزان است؟ سرانجام بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی به صورت شکل (۱) نمایش داده شده است.

۱. Nair & Kamalanabhan

۲. Brown & Cregan



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی و با روش همبستگی و به صورت تک مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان شاغل سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی به تعداد ۳۱۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه پژوهش بر اساس رابطه کوکران و با خطای ۵ درصد، ۱۷۰ نفر بدست آمد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین گردیدند. به منظور سنجش بدبینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد دین و همکاران (۱۹۹۸)، برای سنجش طردشدگی در محیط کار از پرسشنامه فریس و همکاران (۲۰۰۸) و برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده است. همچنین برای اطمینان از پایایی مقیاس‌های سنجش، مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول (۲) ارائه شده است. به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزارهای SPSS و Smart-Pls استفاده شد.

جدول ۲: نتایج پایایی پژوهش

متغیر	بعد	نشانگر	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
بدبینی سازمانی	عاطفی	OC	۴	۰/۹۲۲
	شناختی		۵	۰/۹۱۹
	رفتاری		۴	۰/۸۲۳
طردشدگی در محیط کار	----	WO	۱۰	۰/۹۰۷
سرمایه روان شناختی	خودکارآمدی	PC	۶	۰/۸۴۱
	امیدواری		۶	۰/۸۳۰
	تاب آوری		۶	۰/۸۳۳
	خوش بینی		۶	۰/۸۰۰

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

جدول ۳، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است و در ادامه جهت آزمون فرضیات مطرح شده از مدلسازی معادلات ساختاری و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد موجود در نمونه آماری پژوهش

سن	درصد فراوانی	سابقه فعالیت	درصد فراوانی	تحصیلات	درصد فراوانی	رشته	درصد فراوانی	نوع عضویت	درصد فراوانی	جنسیت	درصد فراوانی
زیر ۲۵ سال	۳,۵	۱ تا ۵ سال	۱۸	دیپلم و کمتر	۷,۱	علوم فنی	۳۷,۶	رسمی	۵۴,۱	زن	۲۲
۲۵ تا ۳۵ سال	۵۸,۸	۶ تا ۱۰	۵۷	فوق دیپلم	۱۱,۸	علوم پایه	۲۲,۹	پیمانی	۱,۸		
۳۶ تا ۴۵ سال	۲۴,۱	۱۱ تا ۱۵	۳۱	لیسانس	۴۰	علوم انسانی	۷,۱	قراردادی	۴۴,۱	مرد	۷۸
بیشتر از ۴۵ سال	۱۳,۵	بیشتر از ۱۵	۶۴	فوق لیسانس	۴۱,۲	سایر	۳۲,۴				

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، سابقه فعالیت ۶ تا ۱۰ سال، تحصیلات فوق لیسانس، رشته تحصیلی علوم فنی، عضویت رسمی

و جنسیت مرد می‌باشد.

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی و آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه

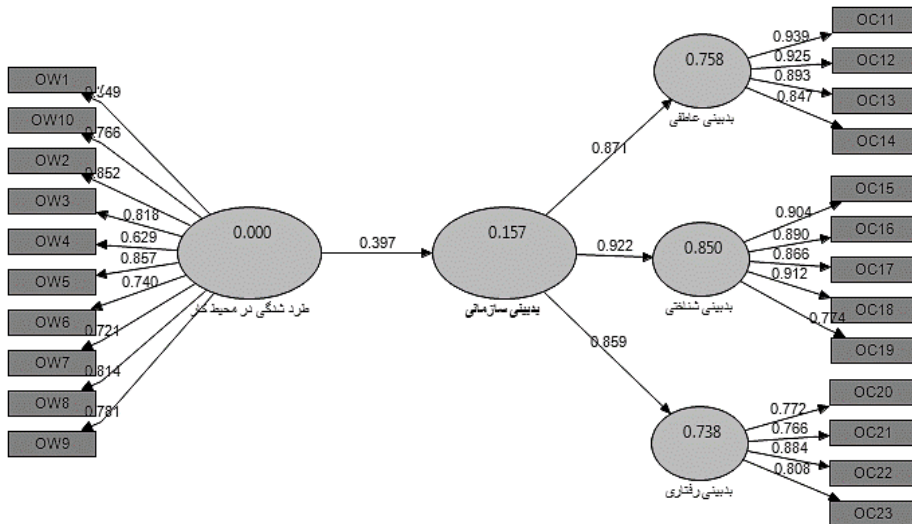
آزمون نرمالیتی داده‌ها		شاخص‌های پراکندگی		شاخص‌های مرکزی		متغیرهای پژوهش
کشدگی	چولگی	انحراف معیار	واریانس	میانگین	میانگین	
۱/۲۸	۱/۳۷	۰/۵۲	۰/۲۷	۱/۴	۱/۴۸	طرد شدگی
۰/۳۶	-۰/۳۵	۰/۷۲	۰/۵۲	۳/۸۳	۳/۸۷	خوش‌بینی
۰/۶۴	-۰/۱۷	۰/۶۹	۰/۴۸	۳/۵۰	۳/۵۳	تاب آوری
۰/۳۹	۰/۱۹	۰/۷۱	۰/۵۱	۳/۴۱	۳/۵۱	امیدواری
۰/۰۸	-۰/۰۳	۰/۵۲	۰/۲۷	۳/۶۶	۳/۷۱	خودکارآمدی
۱/۲۵	-۰/۴۶	۰/۵۴	۰/۳۰	۳/۷۵	۳/۶۵	سرمایه روان‌شناختی
-۰/۴۱	۰/۷۲	۱/۰۹	۱/۲۰	۲	۲/۳۴	عاطفی
-۰/۹۲	-۰/۲۷	۱/۰۸	۱/۱۷	۳	۲/۹۰	شناختی
-۰/۷۳	-۰/۰۲	۱/۰۰۳	۱/۰۰۸	۳	۲/۸۷	رفتاری
-۰/۷۳	۰/۱۱۱	۰/۹۳	۰/۸۷	۲/۶۶	۲/۷۰	بدبینی سازمانی

در جدول ۴ با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرهای اصلی پرداخته شده‌است. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود میانگین متغیرهای طرد شدگی در محیط کار (۱/۴۸)، سرمایه روان‌شناختی (۳/۶۵) و بدبینی سازمانی (۲/۷۰) محاسبه شده‌است و این نشان می‌دهد که متغیرهای طرد شدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی در سطح پایینی (میانگین کمتر از ۳) و متغیر سرمایه روان‌شناختی در سطح بالای متوسط (میانگین بالای ۳) قرار دارند، عبارتی دیگر می‌توان بیان نمود که اکثر افراد در خصوص متغیرهای طرد شدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی گزینه‌های پایینی و در خصوص سرمایه روان‌شناختی گزینه‌های بالای پرسشنامه را انتخاب کرده‌اند. همچنین ضرایب چولگی و کشدگی تمامی متغیرهای مورد مطالعه در بازه قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار دارد. لذا اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌ها نرمال بوده و داده‌های مشکل‌سازی در بین داده‌های گردآوری شده وجود ندارد. پایایی از طریق ضرایب آلفای کرونباخ، شاخص‌های میانگین تبیین شده و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد که در جدول ۵ ارائه شده است. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷، پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای AVE، ۰/۵ است، همان‌طور که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مطابق با یافته‌ها تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی

و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأیید ساخت.

جدول ۵: شاخص‌های پایایی و روایی

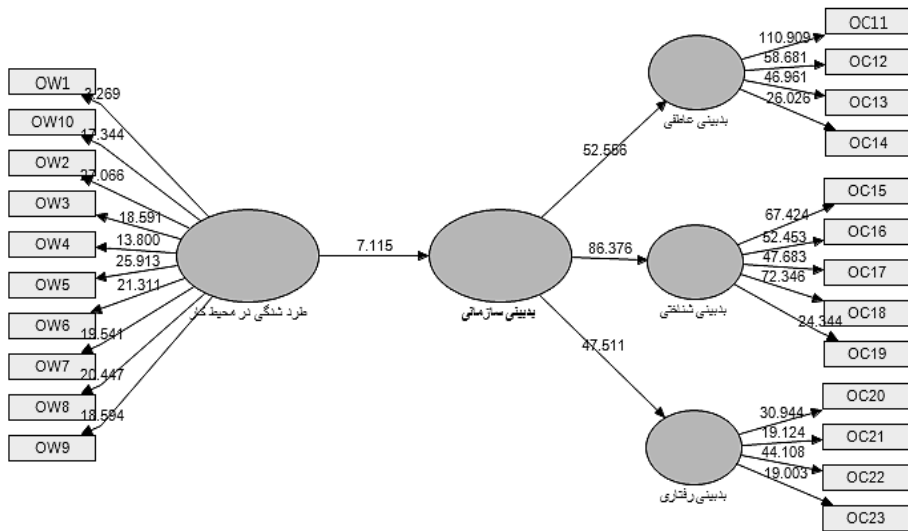
متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
طرد شدگی	۰/۹۰۷	۰/۹۲۴	۰/۵۵۹
سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۱۸	۰/۹۲۹	۰/۶۹۱
خوش‌بینی	۰/۸۰۰	۰/۸۵۷	۰/۵۰۳
تاب‌آوری	۰/۸۳۳	۰/۸۸۰	۰/۵۶۰
امیدواری	۰/۸۳۰	۰/۸۷۷	۰/۵۴۹
خودکارآمدی	۰/۸۴۱	۰/۸۸۱	۰/۵۶۲
بدبینی سازمانی	۰/۹۳۸	۰/۹۴۶	۰/۷۸۲
بدبینی عاطفی	۰/۹۲۲	۰/۹۴۵	۰/۸۱۳
بدبینی شناختی	۰/۹۱۹	۰/۹۳۹	۰/۷۵۸
بدبینی رفتاری	۰/۸۲۳	۰/۸۸۲	۰/۶۵۴



شکل ۲: ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل تحقیق

در شکل (۲) ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دواير برای متغیرهای درون زا  $R^2$  مقدار (نشان از تأثیری که متغیرهای مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارند) و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان

بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد که مطابق شکل ۲ مشاهده می شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی دار هستند. این بدان معناست که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است.



شکل ۳: مدل پژوهش با ضرایب T-Values

در شکل ۳، اعداد مشخص شده بر روی فلش ها نشان دهنده مقادیر T-value هستند. جهت آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۹۵ درصد مقادیر بزرگ تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر می باشد.

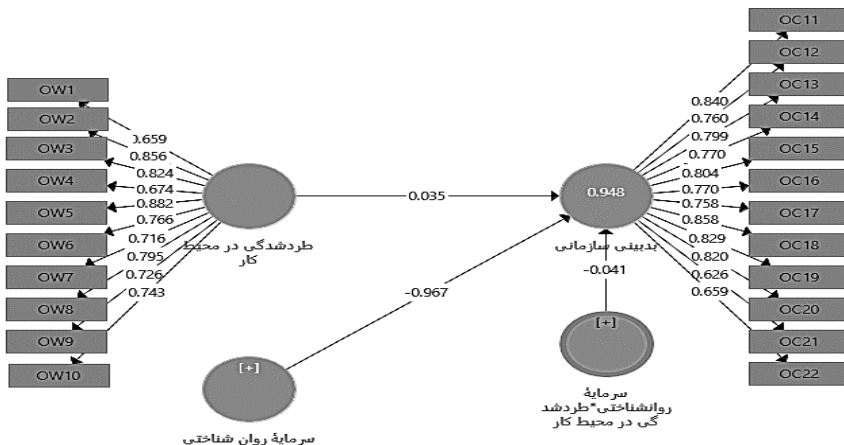
در مرحله بعد با استفاده از شاخص های، ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-value)، ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون درون زا، ارتباط پیش بین ( $Q^2$ )، و اندازه اثر ( $F^2$ )؛ به بررسی برازش مدل ساختاری مستخرج پرداخته خواهد شد. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آن ها بررسی می کند.

جدول ۶: نتایج معیارهای برازش مدل‌های ساختاری

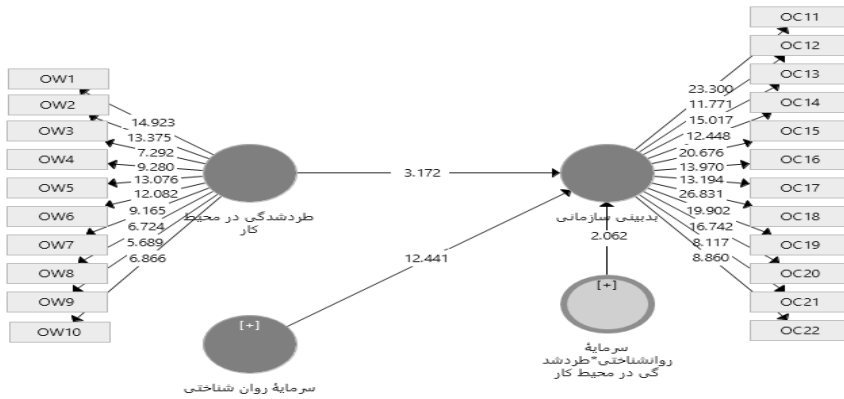
نتیجه فرضیه	$f^2$	$Q^2$ متغیر وابسته	$R^2$ متغیر وابسته	جهت رابطه	T-value	$\beta$	مسیر
تأیید	۰/۱۲	۰/۱۹۸	۰/۱۵۷	+	۷/۱۱۵	۰/۳۹۷	طرد شدگی در محیط کار ← بدبینی سازمانی

### آزمون فرضیه تعدیل‌گر

قابلیت بررسی تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر در نرم‌افزار Smart-PLS وجود دارد که از این لحاظ یک مزیت برای آن محسوب می‌شود. از این‌رو برای تحلیل متغیرهای تعدیل‌گر مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای بررسی یک متغیر تعدیل‌گر در روش PLS، یک متغیر جدید در نقش اثر تعاملی، بین متغیر مستقل اصلی و متغیر تعدیل‌گر به مدل اضافه می‌شود. متغیرهای تعدیل‌گر مانند متغیرهای مستقل ترسیم می‌شوند. به طور نمونه در شکل ۴ متغیر طردشدگی در محیط کار در نقش متغیر مستقل و بدبینی سازمانی در نقش متغیر وابسته و سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در مدل ایفای نقش می‌کنند. همچنین متغیر جدید اثر تعاملی را نشان می‌دهد.



شکل ۴) نتایج ضریب مسیر آزمون متغیر تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی\* طردشدگی در محیط کار



شکل ۵) نتایج آزمون معناداری متغیر تعدیلگر سرمایه روان‌شناختی\* گردشگری در محیط کار

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود سرمایه روان‌شناختی نقش تعدیل منفی معناداری در رابطه بین دو متغیر گردشگری در محیط کار و بدبینی سازمانی دارد.

جدول ۷: نتایج بررسی فرضیه تعدیلگر پژوهش

نتیجه آزمون	t-value	(β)	فرضیه
پذیرش فرضیه	۲/۰۶۲	-۰/۰۴۱	فرضیه ۲ (گردشگری در محیط کار* بدبینی سازمانی: با نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی)

### بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش واکاوی نقش گردشگری در محیط کار بر بدبینی سازمانی با تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی بوده است. در بررسی فرضیه اول مثبت و معنی‌دار بودن تأثیر گردشگری در محیط کار با ضریب مسیر ۰/۳۹۷ و آماره معنی‌داری ۷/۱۱۵ بر بدبینی سازمانی تأیید شده است. این نتیجه با بخشی از یافته‌های چاندراساهو (۲۰۱۵)، وو و همکاران (۲۰۱۲) و ویلیام (۲۰۰۹) سازگاری دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بدبینی سازمانی نگرشی منفی است که در صورت رواج سازمان تبعات منفی زیادی را به دنبال خود خواهد داشت و یکی از علل بدبینی سازمانی گردشگری در محیط کار می‌باشد. گردشگری در محیط کار می‌تواند فرصت تعامل اجتماعی را در بین کارکنان صنعت نظامی کاهش دهد. کارکنان گردشده اغلب دچار عدم ثبات احساسی و کاهش روحیه مثبت می‌شوند که این عامل موجب احساس ناراحتی، استرس، خشم، خجالت و بی‌حسی عاطفی گردد. گردشگری در محیط کار موجب جدا افتادن از ارتباط با دیگران



و احساسات منفی به خود، دیگران و سازمان گردد. این احساس منفی نسبت به سازمان می‌تواند بصورت بدبینی سازمانی نمایان گردد که می‌تواند نگرانی‌هایی را در سازمان بوجود آورد. در پژوهش حاضر تأثیر طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی با تعدیلگری سرمایه روان-شناختی در بین کارکنان مورد مطالعه قرار گرفت. لازم به ذکر است که مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۰/۱۵۷ می‌باشد. در واقع مفهومش این است که طرد شدگی تنها ۱۵ درصد تغییرات واریانس بدبینی را تبیین می‌نماید. در این راستا با توجه به پایین بودن این مقدار می‌توان استدلال کرد، هرچند که در مطالعات قبلی طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر چشمگیری داشته است ولی از آنجایی که محیط پژوهش حاضر یک محیط نظامی است، ارزش‌های سازمانی بر نتایج حاصل از طردشدگی در محیط کار غلبه دارد. از سویی دیگر ضریب معنی‌داری طردشدگی در محیط کار\* سرمایه روان‌شناختی، ۲/۰۶۲ محاسبه شده است که به دلیل بیشتر بودن از حد مطلوب ۱/۹۶ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان تأثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی را به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. از این‌رو بالا بودن مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) می‌تواند موجب شود تا کارکنان صنعت نظامی با احساسات منفی حاصل از طردشدگی در محیط کار مواجه صحیحی داشته باشند و بتوانند رفتار خود را مدیریت کنند. کارکنان با مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی بالا می‌توانند بر عواطف و احساسات خود کنترل بهتری داشته باشند. آنان با ترسیم چشم‌اندازی از جنس امید و خوش‌بینی به اتفاقاتی که در پیرامون آن‌ها در جریان است نه تنها از سعی و تلاش دل‌سرد نشده بلکه بوسیله خودکارآمدی به سمت اهداف بالایی که برای خود ترسیم نموده‌اند، حرکت می‌کنند و در این مسیر تاب‌آوری بالایی نیز خواهند داشت. براساس تحلیل جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیشترین مشارکت را گروه سنی ۲۵ الی ۳۵ سال، سابقه ۶ الی ۱۰ سال و تحصیلات کارشناسی ارشد داشتند که حاکی از مشارکت‌کنندگانی جوان و کم سابقه بودن و در عین حال تحصیل کرده می‌باشد. با توجه به تغییراتی که اغلب در بدنه سازمان در جریان است، بدبینی سازمانی در نمونه آماری چشمگیر است، جوانی و کمی تجربه نمونه آماری هم می‌تواند عوامل دیگری باشند که بر بدبینی سازمانی کارکنان موثر بوده‌اند. براساس نتایج پژوهش بدبینی سازمانی در بین دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در کمترین حد می‌باشد و در بین افراد مشارکت‌کننده با مدارک تحصیلی مختلف شاهد تفاوت بدبینی سازمانی هستیم. از طرفی دیگر؛ طردشدگی در محیط کار موجب ابعاد بدبینی سازمانی (شناختی، عاطفی و رفتاری) در کارکنان

می‌شود، که در میان ابعاد بدبینی سازمانی بدبینی شناختی بیشترین سهم را دارد که این بعد بدبینی با باورها و احساسات منفی اظهار می‌شود. براساس تحقیقات چاندراساهو (۲۰۱۵) بدبینی سازمانی در میان افراد منزوی در سازمان، امکان وقوع بیشتری دارد که نتایج پژوهش حاضر نیز با آن تطابق دارد. بدبینی سازمانی در بین کارکنان صنعت نظامی که دچار طردشدگی در محیط کار شده‌اند، بیشتر می‌باشد. ویلیام (۲۰۰۹) معتقد است که طردشدگی در محیط کار با واکنش‌های منفی همراه خواهد بود که یکی از این واکنش‌های منفی بدبینی است و نتایج پژوهش هم با آن همخوانی دارد.

به عبارت دیگر؛ طردشدگی در محیط کار می‌تواند فضای بدبینی سازمانی را مهیا کند. وو و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که طردشدگی فرصت تعامل را با همکاران و همچنین برآورده‌سازی نیازهای روانی دچار اختلال می‌کند که بر مبنای نتایج پژوهش حاضر عدم برآورده شدن نیازهای روانی می‌تواند موجب بدبینی سازمانی گردد. تحلیل آماری داده‌های پژوهش نشان‌دهنده نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی بر تاثیر طردشدگی در محیط کار با بدبینی سازمانی می‌باشد. در بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی، امید بیشترین سهم را دارا می‌باشد. امید نیاز به تمایل به موفقیت و تعقیب مسیرهای دستیابی به هدف است. امید می‌تواند موجب شود تا احساسات منفی ناشی از طردشدگی در محیط کار به بدبینی سازمانی منجر نشود کارمند امیدوار می‌تواند با اندیشه به اهداف بالا بر احساسات منفی فائق آمده و رفتار خود را مدیریت نماید. براساس نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نقش سرمایه روان‌شناختی در کاهش تاثیر طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی بررسی و تایید شد. از این رو تقویت روان‌شناختی می‌تواند در کارکنان صنعت نظامی موثر بوده آنان را از طردشدگی در محیط کار مصون نموده و از بدبینی سازمانی جلوگیری نماید. لذا جهت تقویت و ارتقای سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان صنعت نظامی موارد زیر به مدیران و تصمیم‌گیران پیشنهاد می‌گردد:

۱. تشکیل کارگاه‌های آموزشی جهت ارتقای مولفه‌های چهارگانه سرمایه روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های نظامی، امری لازم و ضروری است که مدیران باید به آن اهتمام ورزند.
۲. با توجه به نتایج پژوهش، در بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی امید بیشترین سهم را دارا می‌باشد، می‌توان با مشارکت بیشتر کارکنان در شکل‌گیری آینده سازمان از طریق نظرخواهی و تشویق آنان به این مهم دست یافت.

۳. ایجاد زمینه تعهد بیشتر کارکنان بوسیله درگیر کردن آنان در ترسیم آینده سازمان و از طرفی تدبیر امور سازمان، می تواند موجب امیدواری بیشتری در کارکنان و عملکرد بهتر و اثربخشی بیشتر گردد.

۴. برگزاری جلسات و فعالیتهای گروهی می تواند موجب تعامل بیشتر کارکنان با هم شود، بالاخص با توجه به ویژگیهای محیط کاری صنایع نظامی ایجاد فضای تعاملی و توأم با صمیمیت و دوستی می تواند، موجب رشد و توسعه سرمایه اجتماعی و روان شناختی گردد.

۵. مدیران و برنامه ریزان صنایع نظامی می توانند با ارائه بازخوردهای مثبت، موجب ارتقای خودکارآمدی کارکنان شوند و زمینه رشد و شکوفایی آنان را فراهم آورند.

۶. مدیران صنایع نظامی با اعتماد به تواناییهای کارکنان و ایجاد میدانی برای تعامل و مشارکت بیشتر می توانند روحیه خودباروری و امید را در بین کارکنان افزایش دهند.

۷. مدیران زمانهایی را به گوش دادن مشکلات کاری کارکنان اختصاص دهند. کارکنان باید احساس کنند که برای سازمان مهم هستند، صدای آنان شنیده می شود و نظرات آنان در استراتژیهای سازمان دخیل می باشد.

۸. مدیران می توانند با ایجاد فضای اخلاقی و معنوی در بین کارکنان، تاب آوری و تحمل شرایط سخت کاری در محیطهای صنعتی نظامی را افزایش دهند.

بطور کلی می توان با توجه به اینکه کارکنان صنعت نظامی در پیشبرد توسعه دفاعی کشور نقش راهبردی دارند، نتیجه گرفت که مطالعه و بررسی عوامل موثر بر رفتار و عملکرد این کارکنان که نقش پشتیبانی برای سازمانهای دفاعی دارند از اهمیت بسزایی برخوردار است. ایجاد محیط کاری صمیمی و زمینه ساز رشد و تعالی افراد موجب عملکرد و بهره وری بالاتر و در نتیجه ارتقای توان دفاعی و قدرت بازدارندگی و اقتدار نیروهای مسلح می گردد. مدیران باید به بدبینی سازمانی با نگاهی باز توجه کنند و باید به ایجاد جوی خوب، حمایتی، مبتنی بر دوستی مبادرت ورزند. دائما فرهنگ سازمان را رصد و کج راهها و کاستنیهای فرهنگی را اصلاح کنند. در اجرای فعالیتهای پژوهشی همواره محدودیتهایی هست که بر نتایج پژوهش تأثیر گذراند و از اعتماد کردن و تعمیم پذیری آن می کاهد. این تحقیق، تحقیقی مقطعی است و دادههای آن در بازه زمانی مشخصی جمع آوری شده است، در حالی که تحقیقات طولی می توانند نتیجه غنی تری ارائه بدهند.

## فهرست منابع

- بهمنی، اکبر، مهدوی راد، محمدرضا و بلوچی، حسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی، مجله پژوهش-های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره سی و یکم، صص ۱۶۱-۱۸۵
- توکلی، عبدالله، جمالی کاپک، شهرام، خراسانی، ویدا (۱۳۹۳). طراحی مدل پردشدگی سازمانی در بانک-های منتخب، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۰، صص ۴۳-۱۵
- حسن‌پور، اکبر، نوری، روح‌الله، کیایی، مجتبی (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی؛ علل و پیامدهای آن، مجله فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره نوزدهم، صص ۱۱۹-۱۳۲
- قنبری، سیروس و عرفانی‌زاده، فریبرز (۱۳۹۶). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۲ (شماره پیاپی ۲۲)، صص ۱۲۵-۱۴۸
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (۱۹۹۹, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In Eastern Academy of Management Proceedings, Vol. ۲, pp. ۱۰۰-۱۰۳.
- Brown, M., & Cregan, C. (۲۰۰۸). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, ۴۷, ۶۶۷-۶۸۶.
- Carpenter, N. C., & Berry, C. M. (۲۰۱۷). Are counterproductive work behavior and withdrawal empirically distinct? A meta-analytic investigation. *Journal of Management*, ۴۳(۳), ۸۳۴-۸۶۳.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (۲۰۰۶). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, ۱۶, ۱۹۹-۲۰۸.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I- S., Bank, G. C., & Lomeli, L. C. (۲۰۱۳). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, ۸۳, ۱۸۱-۱۹۷.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (۱۹۹۸). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, ۲۳(۲), ۳۴۱-۳۵۲.
- Dobbs, M. J & Do, J. J. (۲۰۱۹) The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates, *Journal of Armed Forces & Society*, Vol ۴۵, Issue ۱, ۲۰۱۹
- Erkutlu, H. and J. Chafra (۲۰۱۳). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, ۳۶(۹): ۸۲۸-۸۴۸.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (۲۰۰۸). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, ۹۳(۶), ۱۳۴۸-۱۳۶۶.
- Haq, I. U. (۲۰۱۴). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human capital without borders: Knowledge and learning*

- for quality of life: Proceedings of the management, knowledge and learning international conference ۲۰۱۴ (pp. ۱۳۰۹-۱۳۲۳).
- IŞIK, Ö. G. (۲۰۱۵). A Research on the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Cynicism. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, ۱(۴۰).
- Jiang, H. Chen, Y. Sun, P. Li, C. (۲۰۱۷) Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors :The mediating roles of organizational cynicism and work alienation, *Journal of Current Psychology* (۲۰۱۷),
- Karadag, E., Kilicoglu, G., & Yilmaz, D. (۲۰۱۴). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, ۱۴(۱), ۱۰۲-۱۱۳.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (۲۰۰۹). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, ۶۲(۱۰), ۱۴۳۵-۱۴۵۸
- Liegman, A. A. (۲۰۱۵) AN INTERCONNECTED PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL CHANGE CYNICISM (OCC), Doctoral thesis, the Faculty of the College of Business Administration of Trident University International
- Luthans F, Luthans K, Luthans B. C (۲۰۰۴). Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital, *Business Horizon*; ۴۷(۱):۴۵-۵۰.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, ۶۰(۳), ۵۴۱-۵۷۲.
- MMS ۱۵۱۰۳۶, A. T. A. K. (۲۰۱۷). Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behaviors (CWBs): Examining the Mediating Role of Organizational Cynicism and Moderating Role of Neuroticism (Doctoral dissertation, CAPITAL UNIVERSITY).
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q. A., Ikram, M., & Azeem, M. (۲۰۱۷). Does Workplace Incivility & Workplace Ostracism influence the Employees' Turnover Intentions? Mediating Role of Burnout and Job Stress & Moderating Role of psychological Capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ۷(۸), ۳۹۸-۴۱۳.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (۲۰۰۱). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In ۱۷th EGOS-Europen Group for Organization Studies Colloquium.
- Mete, Y. A. (۲۰۱۳). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A Study at higher education. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, ۸۹, ۴۷۶-۴۸۳
- Mlika, M., Khelil, M. B., & Salem, N. H. (۲۰۱۷). Organizational ostracism: A potential framework in order to deal with it. *Safety and health at work*, ۸(۴), ۳۹۸-۴۰۱.

- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (۲۰۱۳). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, ۵(۱۲), ۱۳۱-۱۴۷.
- Nair, P. & Kamalanabhan, T. J. (۲۰۱۰). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, ۳, ۱۴- ۲۹.
- Polat, S. (۲۰۱۳). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, ۸(۱۶), ۱۴۸۳.
- Ribbers, I. L. (۲۰۰۹). Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management. Unpublished Master thesis. Faculty of Economics and Business Administration Tilburg University. Consultado Enero, ۲۲, ۲۰۱۱.
- Robbins S, Millet B, Caccioppe R, Waters-Marsh T(۱۹۹۸). Organisational behaviour, ۲ndEdn. Australia:Prentice Hall;۱۹۹۸.
- Sak ,R. (۲۰۱۸) Gender Differences in Turkish Early Childhood Teachers' Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Cynicism, *Early Childhood Education Journal* , <https://doi.org/10.1007/s10643-018-0890-9>
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C., & Fischmann, G. (۲۰۱۲). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal*, ۱۶(۴), ۵۵۳-۵۷۰.
- Sahoo, B. C. (۲۰۱۵). Moderating Role of Emotional Intelligence and Psychological Capital towards the relationship between Workplace Ostracism and Work attitudes (Doctoral dissertation).
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (۲۰۱۹). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, ۸۱, ۱۳۱-۱۴۰.
- Williams, K. D. (۱۹۹۷). Social ostracism. In *Aversive interpersonal behaviors* (pp. ۱۳۳-۱۷۰). Springer, Boston, MA.
- Williams, K. D. (۲۰۰۹). Ostracism: A temporal need-threat model. *Advances in Experimental Social Psychology*, ۴۱, ۲۷۵-۳۱۴.
- Wu Long-Zeng, Yim, Frederick Hong-kit, Kwan, Ho Kwong and Zhang, Xiaomeng (۲۰۱۲). Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress, *Journal of Management Studies*, ۴۹:۱.