

شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان

مرتضی طاووسی^{۱*}، مجتبی رفیعی^۲، رضا نجاری^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، دلیجان

tavoosi21@yahoo.com

۲- دانشیار هیات علمی، دانشگاه پیام نور، اراک

۳- دانشیار هیات علمی، دانشگاه پیام نور، اراک

چکیده

در مقطع زمانی کنونی بزرگترین چالش پیش روی مدیران پدیده‌ی بدبینی سازمانی است و بسیاری از مشکلات و مسائل مربوط به کارکنان که اثرات منفی را برای سازمان در بر دارد، حاصل بدبینی سازمانی است که می‌تواند به شدت موفقیت سازمان را تضعیف نماید. کارکنانی که به سازمانشان بدبین هستند احساسات منفی متنوعی، شامل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی را در هنگام فکر کردن به سازمان، تجربه می‌کنند. بدبینی کارکنان موجب کاهش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان می‌شود، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقادی ندارند، بدین ترتیب تعهدی هم اهداف سازمان نخواهند داشت. می‌توان اذعان کرد با توجه به اینکه بدبینی سازمانی به شکل مسئله جدی در آمده است که در آینده می‌تواند بعنوان یک چالش و معضل اساسی برای جامعه و سازمان‌ها باشد؛ بنحوی که گسترش و شیوع آن، منجر به ایجاد پیامدهای نامطلوبی در سطح سازمان و حتی محیط اجتماعی و سیاسی خواهد شد. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و مدیریت آنها بسیار مؤثر است.

واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای، استان اصفهان

۱- مقدمه

مدیران سازمان‌ها باید علاوه بر مشتریان و ارباب رجوع توجه ویژه‌ای به سرمایه انسانی خود داشته باشند، چراکه عملکرد سازمان‌ها وابسته به عملکرد کارکنان آن‌ها است. در مقطع زمانی کنونی بزرگترین چالش پیش روی مدیران پدیده‌ی بدبینی سازمانی است و بسیاری از مشکلات و مسائل مربوط به کارکنان که اثرات منفی را برای سازمان در بر دارد، حاصل بدبینی سازمانی است که می‌تواند به شدت موفقیت سازمان را تضعیف نماید (بهمنی و همکاران، ۱۳۹۵). بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که تبعات مهمی برای سازمان دارد و باعث می‌شود کارکنان به سازمان، شغل و عقاید، احساسات و رفتارهای خود نگرش منفی داشته باشند (حسن پور و همکاران، ۱۳۸۸).

بدبینی سازمانی نگرشی است درباره یک سازمان که سه بعد را دربرمیگیرد:

۱- باور و اعتقاد به اینکه سازمان کمال و یکپارچگی ندارد

۲- احساس منفی نسبت به سازمان

۳- گرایش به رفتارهای انتقادی و توهین آمیز (به نقل از طالبی و کریمی، ۱۳۹۶).

کارکنانی که به سازمانشان بدبین هستند احساسات منفی متنوعی، شامل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی را در هنگام فکر کردن به سازمان، تجربه می‌کنند. بدبینی کارکنان موجب کاهش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان می‌شود، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقادی ندارند، بدین ترتیب تعهدی هم اهداف سازمان نخواهند داشت. بی‌تعهدی کارکنان به اهداف سازمان باعث می‌شود کارکنان نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه، در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند، بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند. نتیجه این وضعیت، عدم کارایی و عدم اثربخشی سازمان خواهد بود. همچنین بدبینی سازمانی سبب می‌شود تا کارکنان تبلیغات شفاهی منفی نیز علیه سازمان انجام دهند و به شهرت و اعتبار سازمان ضربه بزنند. این معضل سازمانی کارکنان را مجبور می‌سازد تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند؛ که در مورد کارکنان متخصص و ماهر که تجربیات قابل قبولی کسب کرده‌اند، برای سازمان هزینه زیادی را در پی خواهد داشت (قربانی و عامری منش، ۱۳۹۷، پیشگفتار).

با توجه به آنچه بیان شد، این پژوهش برآنست تا مهمترین عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای اصفهان را شناسایی نموده و میزان تأثیر هر کدام از عوامل را در راستای پیشگیری، کنترل و یا کاهش آنها مشخص نماید. با توجه به رسالت قانونی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان متصدی آموزش‌های مهارتی غیررسمی در کشور و ارتباط تنگاتنگ آن با سازمان‌های مختلف، اصناف، بازار کار و اشتغال که امر مهارت‌آموزی و یا ارتقاء مهارت آن‌ها را به عهده دارد، نیاز به کارکنانی متخصص، کارآموده و دارای انگیزه‌های سازمانی و انسانی است. از این رو شناسایی عواملی که می‌تواند باعث بدبینی آن‌ها به سازمان گردد و میزان تأثیر هر عامل در ایجاد این بدبینی، راه را برای کاهش تأثیر و یا بر طرف نمودن آن عوامل برای کارکنان و بخصوص مدیران هموار می‌کند؛ و در صورتی می‌تواند به خوبی از عهده این مسئولیت خطیر برآید که با انتصاب مدیرانی شایسته و لایق، جبران خدمات مکفی، ایجاد مسئولیت‌پذیری در کارکنان، ثبات کاری، کاهش جایجایی کارکنان، اجرای عدالت سازمانی و امنیت شغلی به کاهش بدبینی سازمانی در بین کارکنان کمک کند.

۲- بیان مسئله

بدبینی سازمانی نسبت به عوامل محیطی، انعطاف پذیر است و نمی‌توان آن را فقط مختص احساسات افراد منفی دانست، بلکه بدبینی سازمانی به‌مرور زمان و با تجربه کردن افراد بوجود می‌آید (مقدم و محمودی میمند، ۱۳۹۷: ۷۶).

افراد دارای نگرش بدبینی سازمانی معتقدند سازمان صداقت نداشته و همواره در پی فریب کارکنانش است. مطالعات انجام شده در دهه نود حاکی از آنست که، افراد نسبت به سازمانهایی که دارای جو بی‌اعتمادی، رفتارهای فرصت طلبانه و غیر اخلاقی می‌باشند بدبین هستند و از انگیزه کمی در سازمان برخوردار بوده و شور و اشتیاق کاری کمتری از خود نشان می‌دهند. بخصوص در سازمانهای دولتی به دلیل فعالیت آنها در محیطهای سیاسی که مشخصاً مملو از اختلافات سیاسی و فقدان اطمینان است دارای اهداف مبهمی می‌باشند و کارکنان آنها در درک اهداف و پیوند بین اهداف فردی و سازمانی دچار مشکل می‌شوند. بنابراین بدبینی آنها هنگامی شدت می‌یابد که احساس می‌کنند فضای سازمان با سیاست منفی آمیخته شده و اهداف مبهم می‌باشند. این ابهام در اهداف سازمانی باعث ابهام نقش کارکنان شده و اینکه آنها ارتباطی بین تلاش و بهبود عملکرد احساس نکنند. از طرفی برداشت منفی از سیاستهای سازمانی این احساس را در افراد بوجود می‌آورد که تلاش و عملکرد آنها به پاداش و ارتقای شغلی منجر نخواهد شد. زمانی که افراد به سازمان بدبین می‌شوند آن را فاقد صداقت دانسته و معتقدند که انگیزه‌های پنهانی برای رفتار و اعمال وجود دارد. در نتیجه از تعهد سازمانی کمتری برخوردارند و انگیزه کمی برای سخت کوشی از خود نشان می‌دهند که در نهایت باعث کاهش عملکرد و بهره‌وری سازمان خواهد شد. این امر بخصوص در سازمانهای عمومی که انگیزه فرا شخصی کارکنان را جهت خدمت رسانی به عموم می‌طلبد، باعث کاهش انگیزه ایشان خواهد شد (دانایی فرد، دلخواه و قنبری، ۱۳۹۷: ۱۲ و ۱۳ و ۱۴).

انواع بدبینی:

- ۱- بدبینی شناختی: باور کارکنان به عدم صداقت و درستی و عدالت در سازمان.
- ۲- بدبینی احساسی: بدبینی قضاوت بی طرفانه درباره‌ی سازمان نیست بلکه از طریق احساس و شناخت فرد در محیط سازمان تجربه می‌شود و می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی مانند: آزردهی، خشم، تنش و اضطراب باشد.
- ۳- بدبینی رفتاری: گرایش کارکنان به رفتار منفی و اغلب بدخواهانه می‌باشد. صحبت کردن درباره‌ی عدم صداقت و درستی سازمان، همچنین علائم رفتاری مانند انتقاد از سازمان، شوخی‌ها و کنایه‌ها طعنه‌آمیز، کاهش عملکرد کارکنان، مقاومت در مقابل تغییرات سازمانی، تفسیرهای بدگمانانه از رویدادهای سازمان و پیش‌بینی بدبینانه‌ی آینده سازمان نشان‌دهنده بدبینی سازمانی است (قربانی و عامری منش، ۱۳۹۷: ۱۷).

عوامل بالقوه در پیش بینی بدبینی:

- ۱- عوامل محیطی: جبران خدمات زیاد به مدیران اجرایی، انفصال‌های ناگهانی کارکنان، منافع بی‌اساس سازمان و عدم مسولیت‌پذیری سازمان درقبال کارکنان و ارباب رجوع.
- ۲- عوامل سازمانی: تبادل ضعیف ارتباطات بین کارکنان، محدودیت در اظهار دیدگاه‌ها، برخوردهای نامحترمانه بین فردی پرسنل و عدم شایستگی‌های لازم مدیریت.
- ۳- ویژگی‌های شغل / نقش: ابهام‌نقش، تضاد نقش و انتظار کار زیاد از کارکنان (قربانی و عامری منش، ۱۳۹۷: ۴۳).

واژه‌های کاربردی:

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره می‌کند، بدین معنا که آنچه ممکن است توسط شخصی عادلانه ادراک گردد، این احتمال را دارد که توسط فرد دیگری ناعادلانه درک شود. همچنین عدالت، ساختاری است که در اجتماع بوجود می‌آید (وفاجو و حیدری، ۱۳۹۷: ۴۳). امنیت شغلی: در گذشته وقتی سخن از امنیت شغلی به میان می‌آمد استخدام رسمی و دایم تداعی می‌گردید؛ ولی در دنیای امروز امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره خورده است؛ در مفهوم جدید، سازمان‌ها باید به کارکنانشان وابسته شوند؛ یعنی سازمان‌ها باید زمینه‌های لازم را برای توانمندسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی، علمی، مهارت‌آموزی، رضایت‌شغلی، ارتباطی، تفکر و تعهد شغلی فراهم کنند. تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند و منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی کارکنان را به نحوی فراهم می‌کند که آنها در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب شده می‌توانند جذب شوند. در سازمان‌های عصر حاضر، تنها رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی نیست، بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می‌کنند (تقی‌زاده، رسولی، و بابایی، ۱۳۹۴: ۵۴).

استقلال شغلی: به میزان آزادی، خود مختاری و صلاح‌دیدگی اشاره دارد که فرد می‌تواند در زمان بندی کار و تعیین روش‌های انجام آن عمل کند. بدون داشتن استقلال شغلی سازمان‌ها به پدیده‌هایی خشک و غیر قابل انعطاف تبدیل می‌شوند. استقلال شغلی حدی است که مدیریت عالی اتخاذ تصمیمات ویژه‌ای را به پایین‌ترین سطح اختیار تفویض می‌کند. (قنبری، اسکندری و فرهادی ۱۳۹۵: ۷۹).

جبران خدمات: جبران خدمات کارکنان مجموعه پاداش‌های درونی و بیرونی است که در قبال انجام بهینه کار و بر پایه‌ی منطقی و عادلانه به افراد پرداخت می‌شود که در نهایت انگیزه به کار، رضایت شغلی و سازمانی و تعهد اجتماعی را افزایش و در مقابل غیبت‌ها، کم‌کاری‌ها، نقل و انتقالات منفی و تمایل به ترک خدمت را کاهش می‌دهد (رسولی، ۱۳۹۰: ۲۱۸ و ۲۱۹).

حمایت سازمانی درک شده: احساس افراد نسبت به سازمان است. اینکه سازمان نسبت به همکاری کارکنانش ارزش قابل است و سازمان نگران آنها است. (کفاش‌پور، شجاعیان و علاقه‌مند حسینی طوسی، ۱۳۹۶: ۴۳).

سبک رهبری: وسیله‌ای است که مدیر برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان اتخاذ می‌کند و معمولاً با درجانی از شدت و ضعف در دو طیف وظیفه مدار و رابطه مدار قرار دارد (نکویی مقدم، مسیبه اردکانی و امیر اسماعیلی، ۱۳۹۵: ۱۷۵).

جابجایی (گردش) شغلی: از جمله تدابیر مدیریتی در حوزه منابع انسانی است که افراد در مشاغل هم خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند جابجا می‌شوند و موجب ارتقاء کارکنان به مشاغل بالاتر شده و یا اینکه در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جابجا می‌شوند (فرهنگ، پورقاز و جمشیدزهی، ۱۳۹۳: ۱۳۰ و ۱۳۱).

رضایت شغلی: رضایت شغلی در حقیقت نوعی انطباق عاطفی و احساسی فرد با شغل و مقتضیات آن است، همچنین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساسی رضایت فردی می‌گردد (حیدری ساربان، سجاسی قیداری و صادقلو، ۱۳۹۳: ۱۹۳).

تصمیم‌گیری مشارکتی: به اشتراک‌گذاری فرایند تصمیم‌گیری با سایر اعضای سازمان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی است و میزان یا درجه‌ای که یک شخص بر تصمیمات مربوط بر شغلش اثر می‌گذارد (رهنورد آهن، ۱۳۷۷: ۳۵).

قرارداد روان شناختی: قرارداد روان شناختی که معمولاً در مقابل قرارداد رسمی مطرح می‌گردد عبارت است از مجموعه باورهایی درباره اینکه کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر می‌دهند و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌کنند. این نوع قرارداد، تعهد، پابندی و انگیزه را بین یک فرد و یک سازمان ایجاد کرده و حتی در مواردی می‌تواند اثربخشی بیشتری نسبت به تعهدات رسمی در عملکرد و رفتار داشته‌باشد. (رجبی پور میبیدی، مرتضوی، کفّاش پور و لگزیان، ۱۳۹۴: ۹۰).

جو سازمانی: عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان که کارکنان، آن را تجربه می‌کنند، بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در سازمان است (محمودی پاتی، نیک‌پور و یمینی فیروز، ۱۳۹۳: ۱۱۸).

3- سابقه و پیشینه

- مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷): نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی اثر مثبت و معنا داری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. بطوریکه با افزایش یک واحد بدبینی سازمانی، به میزان ۰/۳ گرایش به رفتارهای انحرافی افزایش می‌یابد. از طرفی نتایج حاصل از نقش تعدیلگری رابطه رهبر- عضو نشان می‌دهد که افزایش این رابطه، اثر معنی داری بر کاهش شدت تأثیر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی می‌گذارد.

- دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۷): بدبینی سازمانی منجر به کاهش انگیزه خدمت عمومی می‌شود و برداشت کارکنان از سیاستهای سازمان ارتباط بین بدبینی سازمانی و انگیزه خدمت عمومی را در جهت منفی تعدیل می‌نماید. علاوه بر آن ابهام در اهداف سازمانی ببرداشت از سیاستهای سازمان این ارتباط را شدت می‌بخشد.

- مرتضوی و فقیهی (۱۳۹۶): براساس نتایج به دست آمده از بین پیامدهای شناسایی شده بدبینی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه به ترتیب: ۱- تغییر سازمانی ۲- کاهش تعهد سازمانی ۳- کاهش بروز رفتار شهروندی سازمانی ۴- کاهش رضایت شغلی، بعنوان مهمترین پیامدهای بدبینی شناسایی شدند. از طرفی کاهش حمایت سازمانی و کاهش امنیت شغلی و سبک رهبری کمترین ضرایب را به خود اختصاص دادند.

- اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵): بر اساس نتایج بدست آمده، بدبینی سازمانی و نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی منجر به افزایش رفتار انحرافی در سازمان خواهد شد. میتوان گفت ۳۱ درصد تغییرات رفتار انحرافی تحت تأثیر بدبینی سازمانی است و با وجود نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی میزان تأثیر کل نیز افزایش یافته است. رفتار شهروندی سازمانی در صورتیکه از سطح بالایی در سازمان برخوردار باشد، تأثیر بدبینی سازمانی را کاهش می‌دهد.

- مرادی و جلیلیان (۱۳۹۵): در این مقاله آمده است که یکی از متغیرهای تاثیرگذار بی‌عدالتی است که اثر مستقیم و معناداری بر بدبینی دارد (۰/۷۰). به این مفهوم که هر چه افراد احساس کنند در سازمان با آنها عادلانه برخورد نمی‌شود، آنها نگاه بدبینانه‌ای به تغییرات سازمانی خواهند داشت. دومین متغیر اثر گذار رابطه رئیس - مرئوس است. میزان اثر گذاری این متغیر بر بدبینی به تغییرات سازمانی (۰/۱۷-) و معنادار است یعنی رابطه معکوسی بین رابطه رئیس - مرئوس و بدبینی وجود دارد.

- بهمنی و همکاران (۱۳۹۵): مدعی این مقاله آن است که میزان بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده رابطه معناداری دارد (۰/۲۸-) و موید آن است که هر چه بدبینی در کارکنان افزایش یابد سطح کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان کاهش خواهد یافت. با افزایش تعهد سازمانی کارکنان، سطح ارائه خدمات توسط آنها افزایش می‌یابد (۰/۵۴۹). میزان رابطه بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان (۰/۲۳۳-) و معنادار است؛ یعنی افزایش سطح بدبینی سازمانی، سطح تعهد سازمانی کارکنان را کاهش می‌دهد.

- عباسی خواه و بهبودی گنجه (۱۳۹۵): نتایج این مقاله آن است که بدبینی سازمانی بر پیامدهای دانشی (۱- فراموشی هدفمند ۲- فراموشی تصادفی) با ضریب ۰/۲۴، منجر به مثبت شدن پیامدهای دانش می‌شود. بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی (۱- سکوت سازمانی ۲- ناعدالتی سازمانی) با ضریب ۰/۳۴، منجر به مثبت شدن پیامدهای نگرشی می‌شود. بدبینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری (۱- تمایل به ترک خدمت ۲- رفتار انحرافی مخرب) با ضریب ۰/۳۲، منجر به مثبت شدن پیامدهای رفتاری می‌شود.

- بلوچی و رستگار (۱۳۹۴): در این مقاله سخن از عوامل پایه‌ای به میان آمده است؛ عوامل پایه ای شامل عوامل مربوط به جوسازمانی، درک منفی از اقدامات مدیریتی و درک منفی از تغییرات سازمانی است. توضیح آن که کارکنان سازمان منتظر تلنگری هستند تا دست به تفکرات منفی نسبت به سازمان برند. این نگرش از سوی سازمان و مدیران به کارمند داده می‌شود. فقدان مؤلفه‌هایی نظیر مدیران کارآمد و شایسته، فرهنگهای حمایتی، شایسته سالار و کارمند مدار، این تفکر را القا می‌کند که سازمان جایی برای رشد و پیشرفت ندارد و اگر پیشرفتی باشد، برای افراد چابک و دورو است و افرادی که بتوانند نظرات مدیران را جلب کنند، بیشترین منفعت و جایگاه را در این سازمان دارا هستند. در نتیجه وابستگی و تعلق آنان به سازمان کم خواهد شد.

- حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰): آن چه در این مقاله می‌یابیم آن است که هر چه کارکنان رفتار سازمان را در توزیع پاداش و پیامدها عادلانه و منصفانه ببینند، بدبینی آنها به سازمان کاهش خواهد یافت. همچنین هر چه کارکنان رفتار سرپرست‌های خود را محترمانه، عادلانه و منصفانه‌تر ببینند، نسبت به سازمان کمتر بدبین خواهند شد. حمایت- سازمانی درک شده نیز بر بدبینی سازمانی کارکنان تاثیر منفی دارد. بدبینی سازمانی به طور منفی بر تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر دارد، همچنین تاثیر بدبینی سازمانی بر ترک خدمت به دلیل شرایط بازار کار فعلی مورد تایید قرار نگرفت. زیرا از جمله شرایط لازم برای ترک خدمت کارکنان وجود گزینه شغلی دیگر می‌باشد و در شرایط فعلی حتی ممکن است در صورت بدبین بودن نسبت به سازمان، کارکنان قصد ترک آن سازمان را نداشته باشند. افزایش بدبینی سازمانی، افزایش رفتار مخرب کاری کارکنان را به دنبال دارد.

- حسن پور (۱۳۸۸): چنان که این مقاله ادعا دارد، هم ویژگی‌های شغلی و هم ویژگی‌های سازمانی بر روی بدبینی سازمانی تاثیرگذار هستند. در بخش ویژگی‌های شغل، افرادی که به منابع دسترسی کمتری دارند، احتمال بیشتری دارد که به بدبینی سازمانی دچار گردند. بدبینی سازمانی با چند خروجی مهم سازمانی در ارتباط است و

می‌تواند منجر به کاهش مؤلفه‌هایی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای شهروند سازمانی و مشارکت کارکنان در فعالیت‌های دیگر گردد.

نوع پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و از نوع روش تحقیق همبستگی است که به منظور شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی انجام گرفت. در این نوع تحقیق رابطه‌ی بین متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد.

جامعه پژوهش: جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان به تعداد ۸۲۲ نفر در سال ۱۳۹۸ بوده، که شاغل در اداره کل و مراکز آموزشی تابعه در شهرستان‌های مختلف استان می‌باشند که با توجه به نیاز این پژوهش به تکمیل ۲۶۲ پرسشنامه، سعی شده است با توجه به؛ پراکندگی مراکز آموزشی، مسافت آنها از یکدیگر، امکانات عمومی شهرستانها و... در سطح مراکز آموزشی استان پرسشنامه‌ها توزیع و تکمیل گردد. سپس ۱۶ مجموعه، شامل ۱۵ مرکز آموزشی و اداره کل استان با جمعیتی در حدود ۴۵۹ نفر که ۵۷ درصد جامعه پژوهش را پوشش می‌دهند انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها با توجه به تعداد نفرات هر مرکز آموزشی به نحوی بین آنها تقسیم شد که حد اقل ۴۰ درصد نفرات هر مجموعه را شامل شود.

ابزار جمع آوری اطلاعات: پرسشنامه (۵۰ سوالی) خود ساخته پژوهشگر بود. سوالات پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت^۱ نمره گذاری شده‌اند.

برای تعیین روایی پرسشنامه از روش محتوایی یعنی نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده و نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید. پایایی آن نیز پس از محاسبه تعداد ۳۰ پرسشنامه و تعیین آلفای کرونباخ^۲ کلی آن به میزان ۰/۸۷۱ که بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد و مورد قبول است، تعیین گردید.

۴- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه مورد استفاده، نرم افزار آماری SPSS بکار گرفته شد. جهت تحلیل توصیفی داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی، درصدها و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نظیر انحراف معیار و واریانس بهره برداری گردید. همچنین از آزمون آماری تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره به منظور تعیین میزان اثر هر متغیر بر ایجاد بدبینی سازمانی و رتبه بندی متغیرهای شناخته شده، جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

فرضیه اصلی بیان می‌کند؛ ضعف در جبران خدمات کارکنان، کاهش امنیت شغلی، کاهش عدالت سازمانی و ضعف در حمایت سازمانی، سبک‌رهبی، میزان رضایت‌شغلی، جابجایی شغلی، نبود استقلال شغلی، جوسازمانی، نقض قرارداد روان‌شناختی و تصمیم‌گیری مشارکتی به ترتیب بر میزان بدبینی سازمانی تاثیر دارند. به منظور بررسی فرضیه از

1- Likert

1-Cronbach's alpha

رگرسیون^۳ چند متغیره به صورت همزمان استفاده شد که نتایج در جدول بعد مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه یکی از متغیرها (جبران خدمات) رابطه همبستگی معنی داری نداشت بنابراین در آزمون رگرسیون از این متغیر استفاده نشد اما بقیه متغیرها به صورت همزمان وارد مدل رگرسیون شدند.

ورود متغیرها			
مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
۱	رضایت شغلی، استقلال شغلی، سبک رهبری، جو سازمانی، امنیت شغلی، تصمیم گیری مشارکتی، قرارداد روانشناختی، عدالت سازمانی، جابجایی شغلی، حمایت سازمانی	جبران خدمات	همزمان
متغیر وابسته: بدبینی سازمانی			

مدل رگرسیونی				
خطای استاندارد	مجذور R تعدیل شده	مجذور R	R	مدل
۳.۱۲۳۲۱	۰.۳۳۷	۰.۳۶۳	۰.۶۰۳ ^a	۱

در جدول فوق مشاهده می‌شود مجذور R تعدیل شده ۰.۳۳۷ بدست آمده است که می‌توان نتیجه گرفت متغیرهای پیش بین به طور همزمان ۳۳.۷ درصد از تغییرات بدبینی سازمانی را پیش بینی می‌کنند.

آزمون آنوا جهت تعیین معنی دار بودن رگرسیون						
مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی داری	
۱	رگرسیون	۴۲۰.۱۳۹۲	۱۰	۲۴۲.۱۳۹	۲۷۵.۱۴	۰.۰۰۰
	باقیمانده	۳۵۹.۲۴۴۸	۲۵۱	۷۵۴.۹		
	مجموع	۷۷۹.۳۸۴۰	۲۶۱			

در آزمون آنوا سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد و از طرفی با توجه به آماره f با درجه آزادی ۱۰ و ۲۵۱ میتوان گفت آزمون رگرسیون معنی دار است. جدول ضرایب میزان تاثیر متغیرها را بر بدبینی سازمانی نشان می‌دهد:

جدول ضرایب					
سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
.۰۰۰	۷.۲۲۳		۱.۵۲۷	۱۱.۰۳۱	(ثابت)
.۴۶۶	-.۷۳۰	-.۰۶۰	.۰۹۵	-.۰۶۹	عدالت سازمانی
.۳۳۲	.۹۷۱	.۰۷۶	.۰۷۷	.۰۷۵	امنیت شغلی
.۰۴۴	-۲.۰۲۰	-.۱۵۴	.۰۷۷	-.۱۵۵	تصمیم‌گیری مشارکتی
.۱۵۲	-۱.۴۳۶	-.۱۲۷	.۰۹۳	-.۱۳۴	قرارداد روائشناختی
.۹۵۸	.۰۵۳	.۰۰۵	.۰۹۷	.۰۰۵	حمایت سازمانی
.۱۶۳	۱.۳۹۸	.۰۸۳	.۰۶۱	.۰۸۶	استقلال شغلی
.۱۰۳	-۱.۶۳۸	-.۱۴۱	.۱۱۰	-.۱۸۰	جابجایی شغلی
.۸۸۹	.۱۴۰	.۰۱۱	.۰۹۱	.۰۱۳	جو سازمانی
.۰۸۶	۱.۷۲۵	.۱۲۹	.۰۸۵	.۱۴۷	سبک رهبری
.۰۰۰	۷.۴۵۳	.۴۴۴	.۰۶۲	.۴۶۴	رضایت شغلی

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری در دو متغیر تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است و از نظر آماری این دو متغیر معنی‌دار می‌باشند، لذا بیشترین تاثیر بر بدبینی سازمانی مربوط می‌شود به: اول رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰,۴۴۴ و بعد تصمیم‌گیری مشارکتی با ضریب تاثیر ۰,۱۵۴ -.

۵- نتیجه‌گیری

ضعف در جبران خدمات بر بدبینی سازمانی تاثیر گذار نمی‌باشد و حمایت‌سازمانی درک شده به میزان ۳۸ درصد بر بدبینی سازمانی تاثیر گذار است. بطوریکه با افزایش میزان حمایت سازمانی درک شده از بدبینی سازمانی کاسته شده و بالعکس، امنیت شغلی نیز به میزان ۲۶ درصد بر بدبینی سازمانی تاثیر می‌گذارد؛ به صورتی که با کاهش امنیت شغلی، بدبینی سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس، بنابراین فرضه سوم تأیید می‌گردد. عدالت سازمانی تاثیر ۳۹ درصدی بر بدبینی سازمانی دارد. به نحوی که با کاهش عدالت سازمانی، بدبینی سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس، رضایت شغلی با نمره ۵۸ درصد بر میزان بدبینی سازمانی تاثیر گذار است. به طوری که با کاهش رضایت شغلی، بدبینی سازمانی افزایش می‌یابد. سبک رهبری به میزان ۲۳ درصد بر بدبینی سازمانی تاثیر منفی دارد. به طوری که با کاهش سبک رهبری قدرتمند، بدبینی سازمانی افزایش یافته است و بالعکس، استقلال شغلی به میزان ۱۲ درصد بر بدبینی سازمانی تاثیر دارد، به طوری که با کاهش استقلال شغلی، بدبینی سازمانی افزایش می‌یابد، همچنین جابجایی شغلی می‌تواند به میزان ۱۲ درصد بر بدبینی سازمانی اثر می‌گذارد به طوری که با کاهش جابجایی شغلی، بدبینی سازمانی افزایش یافته است.

تصمیم‌گیری مشارکتی به مقدار ۳۳ درصد می‌تواند بر بدبینی سازمانی تاثیر گذار باشد. به طوری که با کاهش تصمیم‌گیری مشارکتی، بدبینی سازمانی افزایش یافته است و بالعکس، نقض قرارداد روان شناختی هم به میزان ۴۰ درصد روی بدبینی سازمانی اثر می‌گذارد. به طوری که با کاهش نقض قرارداد روان شناختی، بدبینی سازمانی افزایش یافته و جو سازمانی به میزان ۳۶ درصد روی بدبینی سازمانی اثر می‌گذارد به طوری که با کاهش جو سازمانی، بدبینی سازمانی افزایش یافته و بالعکس، و با توجه به اینکه متغیر جبران خدمات رابطه هم بستگی معنی داری با بدبینی سازمانی نداشت، در آزمون رگرسیون وارد نشد اما بقیه متغیرها به صورت هم‌زمان وارد مدل رگرسیون شدند و ضریب ۰/۳۳۷ بدست آمد، که می‌توان نتیجه گرفت متغیرهای پیش بین به طور هم زمان ۳۳/۷ درصد از تغییرات بدبینی سازمانی را پیش بینی می‌کنند.

تفسیر نتیجه آزمون: بر اساس نتایج این پژوهش؛ مهمترین عامل تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی مربوط می‌شود به، عدم رضایت شغلی با ضریب ۰/۴۴۴ و کمترین عامل تاثیرگذاری را حمایت سازمانی با ضریب ۰/۰۰۵ بر بدبینی سازمانی اعمال می‌نماید و ضعف در جبران خدمات تاثیری بر ایجاد بدبینی سازمانی نداشت. رتبه بندی متغیرهای شناخته شده اثرگذار بر بدبینی سازمانی بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر به ترتیب عبارت‌اند از:

- ۱- عدم رضایت شغلی ۲- تصمیم‌گیری مشارکتی ۳- جابجایی شغلی ۴- سبک رهبری ۵- قرار داد روان شناختی
- ۶- استقلال شغلی ۷- امنیت شغلی ۸- عدالت سازمانی ۹- جو سازمانی ۱۰- حمایت سازمانی درک شده

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های فقیهی و مرتضوی (۱۳۹۶) همسو است. آنان دریافتند نقض قرارداد روان شناختی، کاهش عدالت سازمانی، کاهش حمایت سازمانی، کاهش امنیت شغلی و سبک رهبری بعنوان عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی هستند. از دیگر پژوهش‌های همسو با پژوهش حاضر، پژوهش نادری و همکاران (۱۳۹۴) درخصوص بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر ایجاد بدبینی سازمانی است. یکی دیگر از پژوهش‌های هم‌جهت با این پژوهش را می‌توان پژوهش حسن پور و همکاران (۱۳۸۸) برشمرد، که عوامل مؤثر بر ایجاد بدبینی سازمانی را گردش شغلی کارکنان، میزان دسترسی افراد به اطلاعات سازمانی، ادراک کارکنان به حمایت سازمانی، سیستم ارزیابی عملکرد و ارتقا می‌دانند. پژوهش صورت گرفته توسط دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان می‌دهد، برداشت منفی کارکنان از سیاست‌های سازمان، ارتباط بدبینی و انگیزه خدمت عمومی را در جهت منفی تعدیل می‌نماید. از دیگر پژوهش‌های همسو با پژوهش حاضر، پژوهش مرادی و جلیلیان (۱۳۹۵) است که عنوان نمودند از جمله عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی، بی‌عدالتی، رابطه رئیس و مرئوس، حمایت سازمانی ادراک شده و نقض قرارداد روان شناختی است. یکی دیگر پژوهش‌های همسو، پژوهش بلوچی و رستگار (۱۳۹۴) بود که عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی را: جو سازمانی، درک منفی از اقدامات مدیریت، درک منفی از تغییرات سازمانی، عدم رضایت شغلی و احساس بی‌عدالتی نسبت به سازمان بر شمرند.

نتیجه‌گیری کلی: در یک جمع بندی کلی از پژوهش حاضر، می‌توان ادعان کرد با توجه به اینکه بدبینی سازمانی به شکل مسئله جدی در آمده است که در آینده می‌تواند بعنوان یک چالش و معضل اساسی برای جامعه و سازمان‌ها باشد؛ بنحوی که گسترش و شیوع آن، منجر به ایجاد پیامدهای نامطلوبی در سطح سازمان و حتی محیط اجتماعی و سیاسی خواهد شد. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و مدیریت آنها در جهت کاهش پیامدهای آن مانند: گرایش به رفتارهای انحرافی، ترک خدمت، سکوت سازمانی، بدبینی نسبت به مدیران، احساس بی‌عدالتی،

کاهش بهره‌وری، کاهش عملکرد فردی و سازمانی و... اهمیت بررسی و پرداختن به این معضل را در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار می‌سازد. زیرا بدبینی سازمانی در کارکنان، یک فاصله روانی نسبت به سازمان است که می‌تواند مانع دستیابی به اهداف سازمان شود. افراد بدبین، با سوءظن هر پدیده رفتاری را زیر سوال می‌برند و این نگاه بدبینانه تمام جنبه‌های زندگی فردی و کاری‌شان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

پیشنهادهای تحقیق:

براساس یافته‌های تحقیق پیشنهادهای مدیریتی و کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- (۱) باید عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی کارکنان شناسایی و تسهیلات لازم فراهم شود.
- (۲) بهتر است زمینه‌های مشارکت بیشتر کارکنان جهت تصمیم‌گیری در حوزه‌هایی که مستعد ایجاد بدبینی است فراهم گردد.
- (۳) جابجایی (گردش شغلی) کارکنان باید براساس علاقه، توانایی و رضایت کارکنان و نیاز سطوح مختلف سازمانی؛ و با ایجاد انگیزه‌های لازم صورت گیرد.
- (۴) انتخاب مدیران و سرپرستان شایسته و اصلح؛ با معیارهای دینی، علمی و تجربی لازم می‌تواند گامی باشد در جهت کاهش این معضل سازمانی.
- (۵) اجرایی نمودن تعهدات سازمان نسبت به کارکنان و عملی کردن وعده‌های بدو و حین خدمت به کارکنان، در کاهش بدبینی سازمانی موثر است.
- (۶) با تفویض اختیار و دادن استقلال شغلی به مدیران و کارکنان طبق قوانین و مقررات و توانایی ایشان و پرهیز از مداخله‌های بی‌مورد و غیر مسئولانه در نحوه فعالیت آنها، ضمن نظارت مدیریت عالی سازمان بر انجام وظایف قانونی و سازمانی مدیران و کارکنان.
- (۷) مدیران باید با ایجاد محیطی امن از نظر فیزیکی و روحی روانی برای کارکنان، دادن اطمینان به کارکنان جهت تداوم خدمت طولانی مدت و ارائه آموزش‌های لازم جهت افزایش توان علمی و مهارتی کارکنان در کاهش بدبینی سازمانی اقدام نمایند.
- (۸) شفاف سازی و عدالت در توزیع پاداش‌ها و جبران خدمات کارکنان باید رعایت شود.
- (۹) ایجاد زمینه‌های لازم برای داشتن جو سازمانی سالم و محیطی سرشار از آرامش روحی و روانی و ترویج فرهنگ سازمانی در بین کارکنان جهت مقابله با چاپلوسی، زیرآب زنی، تهمت، رفتارهای مخرب و...
- (۱۰) طبق نتایج این پژوهش افزایش حس حمایت سازمانی درک شده در کارکنان؛ برای کسب اعتماد زیردستان و ایجاد انگیزه در ایشان و اینکه کارکنان، سازمان را معرف خود بدانند و به آن افتخار کنند، راهی برای کاهش بدبینی سازمانی است.
- (۱۱) براساس نتایج این پژوهش، اگر تعلق مزایا به افراد و ارتقای کارکنان بر اساس مقررات و عملکرد واقعی باشد و از اعمال نظرهای شخصی و ملاحظات سیاسی، جلوگیری شود، می‌تواند در کاهش بدبینی سازمانی موثر باشد.
- (۱۲) جهت بهبود ارتباطات و سبک رهبری اثر بخش، مدیران سیستم انتقاد و پیشنهادهای کارکنان را جدی بگیرند، چرا که بسیاری از کارکنان از این راه برای بیان مشکلات و کاستی‌ها استفاده می‌کنند.
- (۱۳) طبق نتایج این تحقیق که عنوان می‌دارد سبک رهبری می‌تواند بر ایجاد بدبینی سازمانی تاثیر داشته باشد، مدیران بایست با دیدی باز و گوشه شنوا مشکلات کارکنان را ببینند و بشنوند و خود را از جنس کارکنان که سرمایه اصلی

هر سازمان بوده بدانند، زیرا با وجود کارکنان خوش بین، مدیریت آنها تداوم دارد، پس می‌تواند در صورت امکان به رفع مشکلات و نیازهای آنان بپردازد

مراجع

- ۱- اسماعیلی، محمودرضا و حکاک، محمد و شاه‌سیاه، ندا (۱۳۹۵). بدبینی سازمانی به سوی رفتار سازمانی در محیط کار: تأکید بر نقش رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان)، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، سال دوم، شماره ۷، بهار ۹۵، ص ۱-۳۵.
- ۲- بهمنی، اکبر و مهدوی راد، محمدرضا و بلوچی، حسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی گری و تعدیل گری تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره سی و یکم، بهار ۹۵، ص ۱۸۵-۱۶۱.
- ۳- بلوچی، حسین و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۴). مدل‌یابی ساختاری - تفسیری از عوامل موثر بر بدبینی سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، سال سوم، شماره یازدهم، تابستان ۹۴، ص ۸۲-۶۵.
- ۴- تقی زاده، جهان و رسولی، رضا و بابایی، شاهرخ (۱۳۹۴). تأثیر عدالت‌سازمانی و امنیت‌شغلی بر تعهدسازمانی از طریق اعتماد به مدیران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع‌انسانی دانشگاه جامع امام‌حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴، ص ۷۷-۵۵.
- ۵- حسن پور، اکبر و نوری، روح اله و کیایی، مجتبی (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن، فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره نوزدهم، بهار و تابستان ۱۳۸۸، ص ۱۴۲-۱۱۹.
- ۶- حقیقی کفاش، مهدی و مظلومی، نادر و میرزا محمدی، فرزانه (۱۳۹۰). «پیش زمینه‌های و پیامدهای بدبینی سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و یکم، شماره ۶۴، تابستان ۹۰، ص ۱۱۷-۱۳۹.
- ۷- حیدری ساریان، وکیل و سجاسی قیداری، حمدالله و صادقلو، طاهره (۱۳۹۳). تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان، فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۱، زمستان ۱۳۹۳، ص ۱۹۱-۲۲۲.
- ۸- دانایی فرد، حسن و دلخواه، جلیل و قنبری، راضیه (۱۳۹۷). بدبینی سازمانی و انگیزه خدمت عمومی: تبیین نقش تعدیل‌گر برداشت کارکنان از سیاست سازمان و ابهام هدف سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمانهای دولتی، دوره هفتم، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۷، ص ۱۱-۲۶.
- ۹- رجیب‌پورمیبیدی، علیرضا و مرتضوی، سعید و کفاش‌پور، آذر و لگزبان، محمد (۱۳۹۴). شناخت محتوای انواع قراردادهای روانشناختی در بستر بازاریابی رابطه ای و تعیین حاکمیت آنها، فصل نامه علمی - پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال پنجم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۷، تابستان ۱۳۹۴، ص ۸۷-۱۰۸.
- ۱۰- رسولی، رضا (۱۳۹۰). مدیریت منابع‌انسانی، تهران، دانشگاه پیام‌نور.
- ۱۱- رهنورد آهن، فرج اله (۱۳۷۷). ابعاد مشارکت در تصمیم‌گیری، مدیریت دولتی، شماره ۴۱ و ۴۲، پاییز و زمستان ۱۳۷۷، ص ۳۵-۵۰.

- ۱۲- طالبی، بهنام و کریمی، فاطمه (۱۳۹۶). تاثیر نگرش دینی بر مدیریت بدبینی سازمانی، دومین کنفرانس ملی علوم انسانی، مهر ۱۳۹۶، ص ۱-۱۵.
- ۱۳- عباسی خواه، حرمت سادات و بهبودی گنجه، مجتبی (۱۳۹۵). پیامدهای بدبینی سازمانی، پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، سال دوم، شماره ۳، بهار ۹۵، ص ۱-۱۴
- ۱۴- فرهنگ، ابوالقاسم و پورقاز، عبدالوهاب و جمشیدزهی، سعید (۱۳۹۳). اثربخشی چرخشی شغلی و رابطه آن با عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و سوم، بهار ۱۳۹۳، ص ۱۲۹-۱۴۴.
- ۱۵- قربانی، محمود و عامری منش، زهرا (۱۳۹۶). بدبینی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، مشهد، گل آفتاب.
- ۱۶- قنبری، سیروس و اسکندری، اصغر و فرهادی، مهران (۱۳۹۵). بررسی تاثیر استقلال شغلی بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی‌گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، فصلنامه آموزشی و توسعه منابع- انسانی، سال سوم، شماره ۸، بهار ۱۳۹۵، ص ۷۷-۹۵.
- ۱۷- کفاش پور، آذر و شجاعیان، امیر و علاقه مندحسینی طوسی، محسن (۱۳۹۶). بررسی تاثیر حمایت سازمانی - ادراک شده بر رفتارهای شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی رضایت شغلی، نشریه پژوهش پرستاری ایران، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۴۲-۴۷.
- ۱۸- محمودی پاتی، فرزین و نیکپور، عامر و یمینی فیروز، مسعود (۱۳۹۳). ارزیابی جوسازمانی و اهمیت آن در مدیریت شهری (مطالعه موردی: شهرداری آمل و سازمانهای تابعه)، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی و فرهنگی، دوره سوم، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۳، ص ۱۱۵-۱۳۷.
- ۱۹- مرتضوی، سیده لعی و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن با روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هشتم، ویژه نامه ۱۳۹۶، ص ۲۰۳-۱۹۱.
- ۲۰- مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۵). عوامل موثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۱، پاییز ۹۵، ص ۱۴۹-۱۲۳
- ۲۱- مقدم، علیرضا و محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی، فصل نامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود تحول)، سال بیست و هفتم، شماره ۸۹، پاییز ۱۳۹۷، ص ۷۳-۸۹
- ۲۲- نادری، جلال و جمشیدی، ناصر و زارعی متین، حسن (۱۳۹۴). بررسی عوامل سازمانی موثر بر ایجاد بدبینی سازمانی مورد مطالعه: کارکنان سازمان استاندارد استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، ص ۱۷۶-۱۵۷
- ۲۳- نکویی مقدم، محمود و مسیبی اردکانی، عاطفه و امیراسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین انواع سبک‌های رهبری با هوش معنوی در مدیران واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه علمی پژوهش‌های سلامت محور، سال دوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، ص ۱۷۳-۱۸۲.

۲۴- وفاجو، معصومه و حیدری، غلامحسین (۱۳۹۷). رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور). فصل نامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۴، تابستان ۱۳۹۷، ص ۳۹-۵۸.