

الگوی بدینی سازمانی در دانشگاه‌ها

جواد شکرریز*، علی نصر اصفهانی**، علی صفری***

چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی بدینی سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد در دانشگاه‌های شهرستان کاشان انجام گرفته است. روش تحقیق آمیخته از نوع طرح متوالی اکتشافی است. در بخش کیفی از روش داده بنیاد جهت طراحی الگوی بدینی سازمانی استفاده شد. داده‌های بخش کیفی پژوهش از مصاحبه با ۱۶ نفر از اساتید و کارشناسان دانشگاه‌های کاشان به دست آمده است. تعداد نمونه‌ها در بخش کیفی با روش گلوله برفی و مبنای اتمام مصاحبه‌ها، قاعده اشباع نظری بوده است. جامعه آماری شامل ۴۴۲ نفر هست. نمونه آماری در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در جامعه محدود محاسبه شده که بر این اساس تعداد نمونه ۲۰۶ نفر می‌باشد. نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی در ۳ طبقه (دولتی و آزاد و پیام نور) انجام گرفته است. پژوهش مبتنی بر مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین می‌باشد که شش دسته از عوامل شامل شرایط علی- پدیده مرکزی- راهبردها- پیامدها و عوامل مداخله‌گر و زمینه‌ای در ایجاد مدل نقش ایفا می‌کنند. بخش کمی شامل آزمون مدل کیفی می‌باشد. پس از بررسی روایی محتوای شاخص‌ها سنجش متغیرها و تأیید آن‌ها اقدام به تهیه پرسشنامه محقق ساخته بر اساس آن شده است. نتایج حاکی از مناسب بودن آن‌ها دارد یعنی شرایط علی بر پدیده مرکزی مؤثر است. پدیده مرکزی بر راهبردها و عوامل مداخله‌گر نیز بر راهبردها مؤثر است. عوامل زمینه‌ای بر راهبردها مؤثر است و راهبردها بر پیامدهای بدینی سازمانی مؤثر است.

کلیدواژه‌گان: بدینی، بدینی عمومی، بدینی سازمانی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۳۰

* دانشجوی دکتری، عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور آران و بییدگل.

** دانشیار، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

Email: alin@ase.ui.ac.ir

*** دانشیار، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۱. مقدمه

امروزه با پیشرفت فناوری و پیچیده‌تر شدن محیط‌های سازمانی و در کنار آن کم شدن ارتباط رودررو و سالم در محیط‌های کاری، زمینه‌ای برای رشد عوامل مخرب و منفی در سازمان از قبیل بدبینی سازمانی فراهم آمده است. بدبینی سازمانی بر تفکر- نگرش و رفتار و عملکرد فرد در سازمان تأثیر کاهنده داشته و استمرار این مقوله در فرد باعث تسری آن به دیگر افراد و گروه‌های سازمانی می‌شود که مسلماً ابعاد مخرب بدبینی در سطح گروه بسیار عظیم‌تر و پرهزینه‌تری برای سازمان است. بدبینی در سازمان باعث رشد تفکرات منفی و در مقابل کاهش مثبت اندیشی و کاهش امید به آینده بهتر و یأس و سرخوردگی می‌گردد و افراد سازمانی را از تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف دلسرد و مأیوس می‌کند. با توجه به ضرورت موضوع و نیز پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه‌ی مطالعات سازمانی که بر کارایی هر چه بیشتر کارکنان اثرگذار است سازمان‌های موفق توجه ویژه‌ای به این مهم داشته‌اند و به‌جای تأکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت‌سازی و ارتقای کیفی منابع انسانی در همه سطوح تأکید دارند. برای حصول به این هدف، توجه به عوامل مختلف تأثیرگذار بر نگرش‌های کارکنان و پیامدهای آن‌ها امری ضروری است که یکی از این موارد بررسی عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن در جهت کاهش بدبینی، است. بدبینی سازمانی مفهومی جدید در رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی است که توجه بسیاری از نظریه‌پردازان را جلب نموده است [۱۶]؛ زیرا یکی از موضوعات مهم رفتاری است که در زمینه‌های مختلف می‌تواند اتفاق بیفتد [۲۱].

به نظر اخگیب و گایل^۱ (۲۰۱۷) بدبینی سازمانی شامل طیفی از اثرات و احساسات منفی در مورد سازمان است که منجر به درگیری‌هایی میان کارکنان، شتاب در ترک خدمت، غیبت، استعفا، سوء ظن، برکناری، تخریب، فرسودگی و کاهش عملکرد سازمانی می‌گردد [۱].

پژوهش‌هانشان می‌دهند که بدبینی در سازمانی که مانع در برابر بهبود سازمان است و به آن آسیب می‌رساند و نتایج ناخوشایند برای آن ایجاد می‌کند که از جمله آن از دست دادن کارکنان با استعداد، اعتصابات کارگری، کاهش وفاداری به سازمان و نیز افزایش نافرمانی و بی‌مسئولیتی در سازمان را به دنبال دارد [۲۶]. هنگامی که کارکنان درک کنند که با آن‌ها به‌طور مطلوبی رفتار نشده و از سوی سازمان نیز حمایت نشده‌اند، به احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمانشان پیدا می‌کنند. برخی محققان اظهار داشته‌اند که روابطی بین بدبینی سازمانی و دیگر متغیرها مانند تعهد شغلی وجود دارد [۸].

همچنین برخی تحقیقات دیگر بیان می‌دارند که کارکنان بدبین دارای بهره‌وری پایین هستند، رضایت شغلی اندکی دارند و تعهدشان به سازمان پایین است، در فعالیت‌های سازمانی که در راستای تغییر و بهبود آن است کمتر مشارکت می‌کنند و اخلاقیات را نیز زیر پا می‌گذارند. به نظر می‌رسد نتایج بالقوه بدبینی کارکنان شامل بهره‌وری پایین سازمان، اخلاقیات ضعیف است که در نهایت منجر به کاهش سودآوری سازمان خواهد شد [۲۴]. در حقیقت اگر سازمان‌ها تنها به خاطر بهره‌وری، رفتار انسانی و احساسات کارکنان را نادیده بگیرند، این امر موجب خواهد شد که کارکنان احساس ناامنی کنند و نگرش‌ها و احساسات منفی نسبت به سازمان را توسعه دهند [۲۶].

بدبینی به سازمان، کارکنان را وادار می‌سازد تا در صورتی یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در مورد کارکنان کارآموزده و ماهر، برای سازمان بسیار هزینه بردار خواهد بود؛ زیرا بسیاری از آنان منبعی ارزشمند از دانش نهادینه‌شده سازمان هستند و با خروج آنان، این منبع غنی که سازمان برای کسب آن هزینه هنگفتی متحمل شده است بدون اینکه در حافظه سازمان ثبت و ضبط شود، نابود خواهد شد. بدبینی سازمانی

¹Akhigbe & Gail

یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و درنهایت بر کارآمدی و اثربخش سازمانی اثر منفی دارد. به تعبیری دیگر کارکنانی که به سازمانشان بدبین هستند احساسات منفی را تجربه می‌کنند. این عواطف باورهای منفی منجر به فرسودگی عاطفی کارکنان و افسردگی آنان می‌شود. در خصوص بدبینی در بین دانشگاهیان و میزان تحقیقات انجام شده بسیار کم و ناچیز است و نیز اینکه بسیاری از اعضای علمی دانشگاه با توجه به سطح بالای تحصیلی و توانایی هایشان خود را مبرا از آسیب‌های شغلی و سازمانی می‌دانند و توانایی مدیریت معضله‌های فردی، شغلی و سازمانی از قبیل بدبینی را در خود می‌بینند این مطلب از این رو مورد توجه نویسنده قرار گرفته است که اولاً اینجانب به عنوان عضو علمی در فضای دانشگاه مشغول به کار بوده و ثانیاً در جمع آوری داده‌ها و انجام مصاحبه‌ها به شدت بدبینی کتمان شده‌ای را احساس کردم لذا بررسی عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن و آگاهی از واکنش‌های کارکنان به بدبینی سازمانی می‌تواند به درک اهمیت آن و اقدام جهت کاهش بدبینی و اثرات مخرب سازمانی و شغلی آن کمک بسزایی کند.

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

بدبینی^۱. بدبینی دیدگاه‌های افرادی را توصیف می‌کند که منافع فردی را عامل اصلی انگیزش رفتارهای انسانی می‌دانند و به خلوص نیت، فضیلت انسانی و نوع دوستی به‌عنوان انگیزاننده‌های انسانی اعتقادی ندارند [۱۹]. در این پژوهش بدبینی به صورت کلی در سه بعد بدبینی شخصیتی، بدبینی شغلی و بدبینی سازمانی بیشتر مورد واکاوی قرار گرفت.

بدبینی عمومی^۲. بدبینی عمومی را می‌توان به‌عنوان باوری تعریف کرد که دیگران رفتارهای غیراخلاقی انجام می‌دهند که در جامعه نیز این رفتارها رایج و معمول است [۲۵]. در این پژوهش بدبینی عمومی بیشتر در قالب بدبینی فرا فردی یعنی ابعاد بدبینی سازمانی شغلی مورد مطالعه قرار گرفت.

بدبینی سازمانی^۳. بدبینی سازمانی یک قضاوت از تجربیات فرد در سازمان بر می‌آید [۹] و شامل طیفی گسترده‌ای از اثرات و احساسات منفی شخص نسبت همکاران و سازمان است [۱]. در این پژوهش بدبینی سازمانی حاصل از تعاملات فرد با افراد دیگر و با ساختار و قوانین سازمانی شکل گرفته که دارای ابعاد فردی زیادی است که مورد مطالعه قرار گرفته است.

تئوری‌های مرتبط با بدبینی سازمانی

تعدادی از تئوری‌های مدیریتی از مطالعه بدبینی سازمانی پشتیبانی می‌کنند. بعضی از آن‌ها در ادامه مورد بحث قرار گرفته‌اند

تئوری تبادل اجتماعی^۴. این تئوری پیشنهاد می‌کند که بیشتر تعاملات بین افراد و توسعه ارتباطات در نتیجه آن، بستگی به تبادل اجتماعی دارد. لذا اگر یک فرد به دیگری خوبی کند دیگری باید به خوبی پاسخ دهد. لذا عمل متقابل اجزاء ارتباطات اجتماعی است [۷].

تئوری قرارداد روانی^۵. اصلاح قرارداد روانی اولین بار توسط آرگریس^۶ استفاده شد تا ارتباطات بین کارمند و کارفرما را توضیح دهد. لذا این ارتباط زیر چتر نظریه تبادل اجتماعی مورد بحث قرار گرفت [۴].

¹ cynicism

² general cynicism

³ organizational cynicism

⁴ social exchange theory

⁵ psychological contract theory

⁶ Argyris

جنبه مهم قرارداد روانی با توجه به مطالعه بدبینی سازمانی مفهوم نقض قرارداد روانی است. موریسون و رابینسون^۱ اعتقاد دارند که نقض تعهدات وقتی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها قول می‌دهند بدون اینکه به آن عمل کنند، تحت شرایطی بازدارنده یا سازمان‌ها به این توجه دارند که به گفته خود عمل کرده‌اند اما کارمندان احساس دیگری دارند [۲۲]. وقتی کارمندان به این مسئله اذعان دارند که سازمان به تعهدات عمل نکرده است این سبب احساس بی‌اعتمادی می‌شود که به‌عنوان بدبینی سازمانی مطرح می‌شود. دین و همکاران (۱۹۹۸) در مباحث تئوری قرارداد روانی به‌عنوان اساس کلیدی برای مطالعه بدبینی سازمانی است که آن را اساس تئوریک کلیدی برای مطالعات کنونی می‌کند [۱۳].

پیشینه پژوهش

حسن پور و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی بدبینی سازمانی علل و پیامدهای آن، مفاهیم اصلی بدبینی سازمانی و ارتباط آن‌ها با دیگر مفاهیم سازمانی پرداخته‌اند. حاصل کار محققان حاکی از آن است که از آنجاکه بدبینی سازمانی ویژگی ذاتی نیست می‌تواند بدین‌وسیله سازمان‌ها مدیریت شود [۱۸]. زارع و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی قم به بررسی چهار عامل محیطی - سازمانی - شغلی و فردی بدبینی پرداخته و نتایج نشان داده که عوامل سازمانی وضعیت متوسط میزان عوامل فردی و محیطی برای بدبینی سازمانی و میزان عوامل شغلی بالا است [۳۱].

امانی، صلواتی و زندی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی و تسهیم دانش مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی» انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از رابطه معکوس بین بدبینی سازمانی و ابعاد آن با تسهیم دانش می‌باشد [۲]. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان عوامل درون و برون سازمانی تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی مطالعه موردی در بین اعضای علمی دانشگاه‌ها با استفاده از فن مدل‌سازی ساختاری و واریانس محور به تحلیل داده‌ها پرداخته‌اند که نتایج حاکی از آن بود که بین عوامل شناسایی شده در تحقیق بدبینی اجتماعی، عدالت سازمانی و قرارداد روان‌شناختی بیشترین تأثیر را بر بدبینی سازمانی رادارند [۲۳].

عامری منش و قربانی (۱۳۹۶) در «بررسی رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان بیمارستان تخصصی مشهد (ع) قلب و عروق جوادالائمه» انجام دادند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که رابطه‌ی منفی و معناداری بین بدبینی سازمانی (باور، احساس و رفتار) و عملکرد کارکنان وجود دارد به این معنا که با افزایش بدبینی سازمانی، عملکرد کارکنان کاهش پیدا می‌کند [۳]. مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی در بین کارکنان یکی از شرکت‌های پیمانکاری نفتی منطقه عسلویه انجام دادند و نتایج حاکی از آن است که رفتارهای انحرافی محیط کار از جمله ابعاد رفتار سازمانی است که به دلیل تحمیل هزینه‌های زیاد بر سازمان‌ها در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است و یکی از مهمترین عواملی که به بروز رفتارهای انحرافی دامن می‌زند، بدبینی سازمانی است [۲۰].

دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی ابهام هدف و بدبینی سازمان در بخش دولتی: آیا برداشت از سیاست سازمانی متغیر اثر گذاری است؟ در بین مدیران و کارکنان ۱۸ سازمان دولتی انجام دادند که نتایج حاکی بر آن است که علاوه بر نقش تاثیرگذار هدف بر برین سازمانی، ابهام هدف برین سازمانی از طریق برداشت از سیاست سازمانی تاثیر چشمگیری بر شکل گیری بدبینی سازمانی دارد [۱۲]. رئیسی و ناستی زایی (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی در بین دبیران شهر زاهدان انجام دادند و نتایج حاکی بر آن است بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر

¹ Morrison & Robinson

مثبت داشت و می‌توان پذیرفت که گسترش بدبینی سازمانی حسادت سازمانی را به دنبال دارد که پیامد آن نیز بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی است و از آنجا که ریشه بدبینی سازمانی به بی‌اعتمادی برمی‌گردد از این رو مدیران می‌توانند گسترش اعتماد سازمانی از میزان بدبینی سازمانی کارکنان بکاهند [۲۷].

عیدی پور و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم انجام دادند و نتایج حاکی بر آن بود که مدیران باید سعی کنند تا حد امکان رفتارهای زهرآگین در شیوه رهبری خود نداشته باشند زیرا وجود و تداوم این رفتارهای منفی مدیران را به سمت بی‌توجهی به سازمان و منابع انسانی آن سوق می‌دهد و شرایط را برای بدبین شدن و بیگانه شدن کارکنان با سازمان فراهم می‌کند [۱۵]. نافی^۱ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «نگرش‌های شغلی به‌عنوان واسطه ارتباط بین بدبینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی: یک مطالعه کاربردی در مورد بیمارستان آموزشی در مصر» انجام داده است. در این تحقیق تأثیر تعدیلی نگرش‌های شغلی بر ارتباط بدبینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بررسی شد که به این نتیجه رسیدند که ارتباط منفی بین بدبینی سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد [۲۴].

یاسین و خالد (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان «بدبینی سازمانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارکنان» انجام دادند [۳۰]. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و نمونه‌ای شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان مرد در محدوده سنی ۲۸ تا ۵۰ سال در محل مدیریت شرکت‌های مختلف لاهور پاکستان با حداقل تجربه ۳ ساله بودند. نتایج تحقیق بیانگر آن است که سه جنبه از بدبینی سازمانی، رابطه معناداری با پنج بعد کیفیت زندگی مرتبط با کار و دو بعد تعهد سازمانی دارد. همچنین دو بعد کیفیت زندگی مرتبط با کار ارتباط معنی‌داری با دو بعد تعهد سازمانی داشتند. مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق AMOS نشان داد که شرایط کاری، متغیر میانجی بین بدبینی عاطفی و تعهد عاطفی است. نتایج پژوهش حاضر در سازمان‌ها، نگرش منفی در کارکنان را کاهش می‌دهد تا بتوانند به‌طور مؤثر کار کنند و بهره‌وری خود را در شرکت‌های مربوطه افزایش دهند و کارایی کار، کیفیت زندگی کاری و تعهد باید بهبود یابد. این مطالعه باهدف بررسی دانش کافی در این زمینه با کشف چگونگی تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی که تقریباً در تحقیق در پاکستان تأثیر می‌گذارد، افزوده است.

آسلام و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان اثرات مخرب بدبینی بر تغییرات سازمانی: یک مدل تعاملی بدبینی سازمانی مطالعه موردی در میان کارکنان سازمان‌های دولتی انجام دادند [۵]. این تحقیق یک مطالعه‌ی همبستگی است که هدف آن آزمون روابط خطی بین متغیرهای مدل پیشنهادی با استفاده از رگرسیون چندگانه تعدیل‌شده است. داده‌های تحقیق از ۴۱۷ کارمند در سه سازمان بخش دولتی با استفاده از پرسشنامه‌های خود مراقبتی جمع‌آوری شده است. نتایج نشان می‌دهد که مقاومت جهت مند یک کارمند به رفتار خروج را افزایش می‌دهد و عوامل مرتبط با بدبینی سازمانی رابطه معنی‌داری با رفتار برداشت کارکنان و رضایت شغلی آنان دارد. افزون بر این، نتایج اثرات تعاملی تا حدی قابل توجه است.

توپکا و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهش «روابط میان بدبینی عمومی و سازمان: مطالعه در میان متخصصین بهداشت و درمان» [۲۹]. به‌منظور تعیین سطوح بدبینی سازمانی و سازمانی متخصصان بهداشتی از بیمارستان‌های وزارت بهداشت استانبول استفاده کرد. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که متخصصان مراقبت‌های بهداشتی عموماً به زندگی به‌طور کلی دیدگاه منفی داشتند. همچنین مشخص شد که پزشکان دارای بالاترین نمره در میان متخصصان مراقبت‌های بهداشتی هستند که توسط پرستاران و ماماها دنبال می‌شوند.

¹Nafie

²Topcu et al

اخیگب و گایل (۲۰۱۷) در شناخت فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در میان کارمندان بانک‌های نیجریه روش بررسی مقطعی را به صورت یک طرح تحقیق شبه آزمایشی، به کار برده‌اند. نمونه تحقیق شامل ۲۱۴ کارمند قابل دسترس از جامعه ۴۹۹ کارمندان یکی از بانک‌های نیجریه بوده است [۱]. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی رتبه اسپیرمن بوده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد فرسودگی شغلی مورد استفاده در این مطالعه و بدبینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. این مطالعه توصیه می‌کند که بانک‌ها باید وقت و زمان خود را از وقفه‌های کارکنان و زمان خود جدا کنند تا از خستگی‌های عاطفی خود خلاص شوند، زیرا ارتباط معنی‌داری با بدبینی سازمانی دارد و این فرصت را برای کارکنان فراهم نمایند تا بتوانند زندگی کاری و خانوادگی خود را متعادل سازند.

باکاری و همکاران^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی بدبینی در مورد تغییر سازمانی بین رهبری و تعهد به تغییر در بیمارستان‌های عمومی پاکستان» انجام دادند [۶]. نتایج نشان می‌دهد که رهبری با تعهد به تغییر ارتباط مثبت دارد. بدبینی این رابطه مثبت را تعدیل می‌کند به طوری که سطح بالایی از رهبری تأثیرات قوی‌تری بر تعهد دارد. دوران^۲ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان بدبینی سازمانی و تأثیر آن بر غرور سازمانی در بین کارکنان سازمان‌های صنعتی عمان انجام دادند که هدف از این مطالعه کشف رابطه بین بدبینی سازمانی و غرور سازمانی است و نتایج حاکی بر آن است که دو بعد بین سازمانی (بدبینی عاطفی و بدبینی رفتاری) تأثیر معنادار و منفی بر غرور عاطفی دارد، در حالی که بدبینی شناختی بر غرور عاطفی تأثیر معناداری ندارد و همچنین یک بعد بدبینی سازمانی (بینی عاطفی) تأثیر چشمگیری بر غرور نگرشی دارد، در حالی که بقیه ابعاد دیگر (بدبینی شناختی، بدبینی رفتاری) تأثیر چشمگیری بر غرور نگرشی ندارند [۱۴].

بنابراین، بدبینی در سازمان توسط عوامل متعدد و متفاوتی ایجاد می‌شود. این تحقیق از جهات مختلف می‌تواند به کم کردن شکاف نظر- عمل کمک کند. اول اینکه موضوع تحقیق از ابعاد گوناگون بررسی می‌شود که این ویژگی نقص و یا تک‌بعدی بودن تحقیقات قبلی را جبران می‌کند. دوم اینکه با توجه به چندبعدی بودن تحقیق راهکارهای آن، از کارایی بیشتر و عملی‌تری برخوردار خواهد بود. سوم وسعت میدان پژوهش که در این تحقیق عملاً با پوشش دانشگاه‌های سه‌گانه (سراسر- آزاد- پیام نور) قدرت تعمیم یافته‌های تحقیق را بیشتر می‌کند؛ و نهایتاً ارائه یک مدل بومی بدبینی در سطحی به وسعت شهرستان کاشان در تحقیقات قبلی صورت نگرفته است. همچنین تعداد پژوهش‌ها به صورت کیفی در این حیطه بسیار محدود می‌باشد و هر کدام از پژوهش‌ها متغیرها را به صورت مجزا و کمی مورد بررسی قرار داده‌اند؛ در حالی که باید در حد امکان این متغیر سازمانی به صورت کیفی مورد بررسی قرار بگیرد. به طور خلاصه از آنجایی که پژوهش‌های پیشین بر جنبه‌های علت و معلولی بدبینی به سازمان با متغیرهای دیگر با روش‌های کمی پرداخته‌اند و به بستر و فرایندهای بدبینی سازمانی توجه نکرده‌اند و همچنین با توجه به موارد اشاره شده، این تحقیق به دنبال طراحی مدل بدبینی سازمانی با استفاده از روش کیفی و رویکرد داده بنیاد می‌باشد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

اهداف پژوهش. با توجه به هدف اصلی این پژوهش محور اصلی سؤال‌هایی که در این پژوهش مورد بحث و بررسی قرار خواهند گرفت بدین قرار است.

هدف اصلی:

طراحی الگوی بدبینی سازمانی در سطح دانشگاه‌های شهر کاشان و تعیین برازش الگوی مفهومی طراحی شده.

¹Bakari

²Durran

اهداف فرعی:

- شناسایی شرایط علی بدینی سازمانی
- شناسایی پدیده اصلی بدینی سازمانی
- شناسایی زمینه و بافت بدینی سازمانی
- شناسایی عوامل مداخله‌گر بدینی سازمانی
- شناسایی راهبردهای بدینی سازمانی
- شناسایی پیامدهای بدینی سازمانی

سؤالات و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به اینکه برای پاسخ به سؤال اول از نظریه داده بنیاد استفاده شده است. برای بیان سؤال تحقیق، با توجه به موضوع پژوهش از مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) استفاده گردیده است [۱۰]؛ اما این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات است که به شرح ذیل می‌باشد.

- الگوی مناسب برای بدینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان چیست؟
- آیا مدل طراحی شده برای بدینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان مناسب است؟
- همچنین فرضیه‌های ذیل به عنوان فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌باشد:
- عوامل مؤثر بر بدینی سازمانی بر پدیده‌ی مرکزی بدینی سازمانی تأثیر دارد.
- زمینه‌های تأثیرگذار بر بدینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدینی سازمانی تأثیر دارد.
- عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدینی سازمانی تأثیر دارد.
- پدیده‌ی مرکزی بدینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدینی سازمانی تأثیر دارد.
- راهبردهای مواجهه با بدینی سازمانی بر پیامدهای بدینی سازمانی تأثیر دارد.

نوع پژوهش

پژوهش از حیث موضوعی در حوزه رفتار سازمانی قرار می‌گیرد و قلمرو زمانی آن از مهر ۱۳۹۶ تا شهریور ۱۳۹۸ بوده است و نیز قلمرو مکانی این پژوهش مشتمل بر دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام نور کاشان می‌باشد. نوع روش تحقیق این مطالعه طبق سه ملاک کلی هدف و ماهیت و نوع داده‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

روش تحقیق از نوع هدف پژوهش حاضر هدف کاربردی است و پژوهش از نظر ماهیت دارای روشی ترکیبی بوده و تحقیقی کیفی- کمی به شمار می‌آید. به عبارتی، بنیان پژوهشی پراگماتیستی^۱ بر این نکته است که در یک تحقیق، هر چیزی که کارا و مفید است به کار گرفته شود. این روش بر هر دو نوع داده‌ی عددی و معنایی تکیه دارد و هر دو آن‌ها را در تحلیل‌های خود وارد می‌سازد. لذا، روش‌های گردآوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها بر ترکیب هر دو فرآیند کیفی و کمی استوار است. پژوهش‌های ترکیبی مبتنی بر زاویه‌بندی^۲ (مثلث‌بندی استفاده از روش‌های متعدد برای جمع‌آوری داده‌ها مانند مصاحبه و مشاهده) هستند [۲۸]. همچنین شیوه‌ی تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس نوع طرح، در دو نوع به‌طور هم‌زمان (شیوه‌ی تلفیقی) و به‌صورت متوالی (مانند شیوه‌های اکتشافی و تبیینی) قابل تفکیک است.

روش تحقیق کیفی (نظریه زمینه‌ای).

¹ Pragmatic research foundation

² triangulation

در پژوهش حاضر از رهیافت سامانمند نظریه‌ی زمینه‌ای که برگرفته از دیدگاه اشتراوس و وکوربین است، استفاده شده است. به‌طور کلی، میدان پژوهش قسمت کیفی تحقیق، دانشگاه‌های شهرستان کاشان می‌باشد که اطلاعات از طریق اساتید (عضو هیئت‌علمی) این دانشگاه‌ها جمع‌آوری شده است (جدول ۱).

جدول ۱. نوع دانشگاه‌های شهرستان کاشان

نوع دانشگاه	فراوانی	درصد فراوانی
دولتی	۱۴۰	۶۸/۰
آزاد	۴۷	۲۳/۸
پیام نور	۱۹	۹/۲
جمع	۲۰۶	۱۰۰/۰

فرآیند نمونه‌گیری بخش کیفی. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساخت‌یافته جمع‌آوری نمونه‌ها در این تحقیق ۱۶ نفر بوده است که با استفاده از روش گلوله برفی^۱ از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد افرادی مطلع در رابطه با موضوع تحقیق را جهت انجام مصاحبه‌های بعدی معرفی نمایند. با انجام این تعداد مصاحبه، تشخیص محقق این بوده که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست. مبنای اتمام مصاحبه‌ها، اشباع نظری بوده است، اشباع نظری نقطه یا مرحله‌ای در کدگذاری است که در آن دیگر امکان ایجاد کدهای جدید در داده‌ها وجود ندارد (جدول ۲).

جدول ۲. مصاحبه‌شوندگان

ردیف	پست سازمانی	سابقه خدمت	تحصیلات
۱	هیئت علمی	۲۰	دکتری مدیریت
۲	مدیر گروه	۱۵	دکتری شیمی
۳	معاون دانشگاه	۱۸	دکتری آمار
۴	هیئت علمی	۱۲	ارشد نرم‌افزار
۵	مدیر گروه	۱۴	دکتری منابع طبیعی
۶	معاون دانشگاه	۱۶	دکتری فیزیک
۷	هیئت علمی	۱۹	دکتری فقه
۸	هیئت علمی	۱۳	دکتری تربیت بدنی
۹	هیئت علمی	۱۶	دکتری ادبیات فارسی
۱۰	هیئت علمی	۲۱	دکتری فیزیک
۱۱	هیئت علمی	۱۸	دکتری حسابداری
۱۲	هیئت علمی	۱۴	ارشد مدیریت
۱۳	هیئت علمی	۱۴	دکتری حقوق
۱۴	هیئت علمی	۱۲	دکتری روانشناسی
۱۵	هیئت علمی	۱۱	دکتری زبان‌شناسی
۱۶	هیئت علمی	۱۲	دکتری کامپیوتر

فاز دوم

میدان پژوهش قسمت کمی تحقیق، شامل کلیه اساتید (عضو هیئت‌علمی) و کارشناسان دانشگاه‌های شهر کاشان می‌باشد. تعداد این افراد به تعداد ۴۴۲ نفر می‌باشد.

¹ snowball sampling

روش گردآوری داده‌ها. در این تحقیق با توجه به مراحل مختلف تحقیق از چند روش گردآوری داده استفاده می‌گردد. برای جمع‌آوری داده‌های ثانویه از مطالعات کتابخانه‌ای و در بخش دوم کار با توجه به موضوع و روش آمیخته تحقیق، مدل نهایی تحقیق طراحی شده است. به عبارتی داده‌ها در بخش کمی بر اساس پرسشنامه محقق ساخته که شامل ۶ بعد پرسشنامه‌های عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط علی)، ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی)، زمینه‌های تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی (شرایط زمینه‌ای)، عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط مداخله‌گر)، راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (راهبردها و استراتژی‌ها) و پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها)، تهیه شده است. در قسمت کمی جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه‌ی مورد استفاده در این پژوهش از ۳ بخش تشکیل شده است:

(۱) نامه‌ی همراه: در این قسمت علاوه بر بیان عنوان پژوهش، هدف از گردآوری اطلاعات و ضرورت همکاری در تکمیل پرسشنامه توضیح داده شده است.

(۲) سؤالات عمومی: این بخش شامل سوالاتی در مورد مشخصات عمومی پاسخ‌دهنده از قبیل جنسیت، سن و وضعیت تحصیلات می‌باشد که در بررسی و تحلیل سؤالات پرسشنامه از آن‌ها استفاده شده است.

(۳) سؤالات تخصصی: این بخش شامل ۶ دسته سؤال شامل پرسشنامه‌های محقق ساخته عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط علی)، ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی)، زمینه‌های تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی (شرایط زمینه‌ای)، عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط مداخله‌گر)، راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (راهبردها و استراتژی‌ها) و پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها)، می‌باشد؛ که به ترتیب در جدول‌های ۳ تا ۸ نحوه توزیع سؤالات مشخص شده است.

جدول ۳. پرسشنامه‌ی عوامل مؤثر بدبینی سازمانی (شرایط علی)

مقولات عمده	مقولات	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
عوامل شخصیتی (فردی)	نگرش‌های منفی	۷	۱-۷
	تزلزل شخصیتی	۳	۸-۱۰
	نابرابری در وظیفه	۷	۱۱-۱۷
عوامل شغلی	عدم حمایت در شغل	۶	۱۸-۲۳
	ضعف مدیریت در بروز نقش‌ها	۶	۲۴-۲۹
	رفتارهای سازمانی منفی	۳	۳۰-۳۲
عوامل سازمانی	عدم شفافیت سازمانی	۶	۳۳-۳۸
	کمبود تعهد سازمانی	۷	۳۹-۴۵
	مدیریت سازمانی ضعیف	۹	۴۶-۵۴
	کل		۵۴

جدول ۴. پرسشنامه‌ی ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی)

مقولات عمده	مقولات	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
بدبینی فردی	نگرش منفی فردی به خود	۱۴	۱-۱۴
	الگوی ارتباطی منفی	۵	۱۵-۱۹
بدبینی شغلی	تعارض نقش	۳	۲۰-۲۲
	بی‌اعتمادی به دیگران (شیفتگی شغلی)	۴	۲۳-۲۶
بدبینی سازمانی	نگرش منفی حاصل از شغلی	۴	۲۷-۳۰
	مقاومت و بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی	۳	۳۱-۳۳
	نگرش منفی سازمانی	۵	۳۴-۳۸

۴۱-۳۹	۳	جو بی‌اعتمادی سازمانی	
	۴۱	کل	

جدول ۵. پرسشنامه‌ی زمینه‌های تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی (شرایط زمینه‌ای)

مقولات عمده	مقولات	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
بسترهای بدبینی سازمانی	ساختار سازمانی	۷	۷-۱
	تعارضات نقش‌های سازمانی	۶	۱۳-۸
	فرهنگ سازمانی	۷	۲۰-۱۴
	تفکر مدیریتی	۶	۲۶-۲۱
کل		۲۶	

جدول ۶. پرسشنامه‌ی عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط مداخله‌گر)

مقولات عمده	مقولات	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
عوامل فردی	ارتباط فردی ضعیف	۴	۴-۱
	زمینه‌های شخصیتی و تربیتی فردی	۵	۹-۵
عوامل سازمانی	تداخلات نقشی	۳	۱۲-۱۰
	تعصبات گروهی	۶	۱۷-۱۳
	گروه‌های فشار سازمانی	۳	۲۰-۱۸
	بی‌ثباتی مدیریت سازمانی	۳	۲۲-۲۱
کل		۲۳	

جدول ۷. پرسشنامه‌ی راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (راهبردها و استراتژی‌ها)

مقولات عمده	مقولات	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
راهبردهای نقشی	تقویت روحیه کارگروهی	۳	۳-۱
	کارا بودن ظرفیت‌های شغلی	۴	۷-۴
راهبردهای سازمانی	افزایش مشارکت سازمانی	۴	۱۱-۸
	افزایش شفافیت سازمانی	۵	۱۶-۱۲
	افزایش عدالت سازمانی	۴	۲۰-۱۷
	یکپارچگی سازمانی	۶	۲۶-۲۱
	قوی بودن ارتباطات سازمانی	۷	۳۳-۲۷
کل		۳۳	

جدول ۸. پرسشنامه‌ی پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها)

مقولات عمده	مقولات	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
پیامدهای فردی	عدم فرسودگی روحی	۵	۵-۱
	تثبیت نظام شخصیتی	۶	۱۱-۶
پیامدهای شغلی	عدم فرسودگی شغلی	۶	۱۷-۱۲
	رضایت شغلی	۴	۲۱-۱۸
	کاهش تنش‌های شغلی	۸	۲۹-۲۲
پیامدهای سازمانی	تقویت تعلق خاطر شغلی	۵	۳۴-۳۰
	تقویت اعتماد سازمانی	۴	۳۸-۳۵
	تقویت تعهد سازمانی	۱۱	۴۹-۳۹
	تقویت عملکرد سازمانی	۵	۵۴-۵۰

۵۹-۵۵	۵	تقویت مدیریت مشارکتی
۶۴-۶۰	۵	تقویت عدالت محوری (تضعیف ناعدالتی)
۶۴		کل

چارچوب پرسشنامه پژوهش

روش گردآوری داده‌ها نظریه زمینه‌های مصاحبه است پرسش اصلی که مصاحبه‌ها با متخصصان از آن شروع شده این بوده که در بدبینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان چگونه است سوالات بعدی مرتبط با عوامل تأثیرگذار زمینه‌ای و بسترهای شکل‌دهنده - عوامل مداخله‌گر، راهبردها و غالباً پیامدهای بدبینی سازمانی بوده است. بعد از گردآوری و تحلیل داده‌های اولیه، پایش و استخراج مفاهیم ذهنی مصاحبه‌شوندگان و خود محقق و تحلیل آن‌ها دریافت سازمانی مبنی بر شاخه‌های علمی در جامعه آماری، رهنمودهایی برای دسترسی به داده‌های بعدی فراهم می‌آید. بعد از این رهنمودها، پژوهشگر دوباره به میدان پژوهش بازمی‌گردد و اطلاعات دیگری را گردآوری کرده و بعد طبقه‌ها را پالایش کرده، توسعه داده و معانی آن‌ها را شفاف‌تر می‌سازد تا به نقطه اشباع طبقه‌ها دست یابد در تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری سه مرحله‌ای پیشنهاد شده توسط اشتراوس و کوربین استفاده شده است (جدول ۹ تا ۱۴).

جدول ۹. سازمان سلسله‌مراتبی کدگذاری عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط علی)

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
عوامل شخصیتی (فردی)	نگرش‌های منفی	احساس ضعف ارتباطات / احساس عدم احترام / احساس عدم فرصت / ناآگاهی و خلقی و خوی گستاخانه / پیگیری اهداف غیرممکن / باورها و احساسات منفی نسبت به سازمان / عدم سلامت و شادی کارمندان / دید بدبینانه
	تزلزل شخصیتی	نقض قرارداد روان شناختی / تزلزل شخصیت / عدم تلاش برای پرورش اخلاقیات / اعتماد به نفس پایین، تنگ‌نظری
عوامل شغلی	بی‌عدالتی شغلی	رابطه رئیس - مرئوس / عدم وجود معیارهای مشخص برای رقابت سالم کارکنان در ارتقاء موقعیت شغلی / عدم احساس سهیم بودن در تصمیم‌گیری‌ها / عدم احساس وجود سیستم پرداختی متناسب / عدم وجود سیستم پاداش و تنبیه عادلانه / عدم وجود سیستم ارزیابی عملکرد مناسب / نارضایتی شغلی کارکنان در اثر عدم احساس عدالت
	عدم حمایت شغلی	عدم حمایت سازمانی ادراک شده / عدم وجود برنامه‌های توانمندسازی شغلی / حقوق و مزایای ناکافی / عدم احساس وجود حمایت‌های مدیریتی / عدم حمایت از ایده‌های نوین / ندادن اختیارات و امکانات لازم به کارکنان / عدم وجود منابع و امکانات کافی برای بهبود عملکرد شغلی
عوامل سازمانی	ضعف مدیریت نقش‌ها	افزایش مقررات شغلی و کاهش منابع / به کار گماردن افراد غیرمتخصص در پست‌های حساس سازمان / عدم به کارگیری افراد کارآموده و کاردان / عدم احساس مسئولیت در قبال تعهدات / بی‌نظمی در انجام امور محوله / عدم صداقت در بیان موضوعات / عدم هماهنگی گفتار و کردار / عدم تعهد کارکنان به یکدیگر
	رفتارهای سازمانی منفی	رفتار غیراخلاقی سازمانی / بی‌صداقتی در سازمان / جهت‌گیری‌های سیاسی مدیران / بدقولی مدیران / وجود کارشکنی در بین سطوح هرم سازمان (مانند ستاد و سازمان مرکزی)
عوامل سازمانی	عدم شفافیت سازمانی	قوانین غیرقابل انعطاف / عدم شفافیت قوانین و ساختارها، معیارها و ملاک‌ها / تفکر سازمانی نگرش غیر شفاف مدیران عالی / عدم ارائه بازخورد به موقع و مشخص به کارکنان / عدم آگاه‌سازی کارکنان نسبت به امور جاری سازمان / پاسخگو نبودن مدیران / غیرملموس و غیرشفاف بودن عملکرد سالیانه سازمان
	عدم تعهد سازمانی	تعهد سازمانی کم / ضعف هویت سازمانی / باور نداشتن به ارزش‌های سازمانی / باور

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
		نداشتن به اهداف و چشم‌اندازهای سازمانی / عدم پاسخگویی سازمانی مدیران و کارکنان / عدم تعلق خاطر سازمانی / نبود رفتار شهروندی سازمانی / بی‌اعتمادی سازمانی زیاد / بی‌تفاوتی سازمانی مدیران و کارکنان
مدیریت سازمانی ضعیف		ایجاد حس بی‌انگیزگی در سازمان توسط مدیران / ایجاد اختلاف بین افراد سازمان به علت عملکرد بد مدیران / رعایت نکردن اصول مدیریتی برای انتخاب مدیران و عدم استفاده از افراد شایسته / عدم پرداختن به اهداف اصلی سازمان / عدم برنامه‌ریزی عملیاتی صحیح در راستای اهداف سازمان / عدم مقبولیت ریاست سازمان از طرف اکثریت افراد / عدم انجام به‌موقع مسائل مالی و اقتصادی / نامشخص بودن اهداف و مأموریت‌های سازمان و تغییر آن‌ها / کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان / سبک رهبری و وجود گروه‌های غیررسمی در سازمان و عدم هم‌راستایی با اهداف سازمان / عدم شفافیت قوانین و آیین‌نامه

جدول ۱۰. سازمان سلسله‌مراتبی کدگذاری بدبینی سازمانی (پدیده مرکزی)

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
بدبینی فردی	نگرش منفی فردی به خود	شکاک بودن نسبت به خود / بدبینی نسبت به خود / ناامیدی / انتظارات نامعقول از خود / سرخورده‌گی / تحقیر / نفرت / بی‌زاری / احساس عصبانیت بی‌دلیل / تمایل به آزار دیگران / احساس ناراحتی / بی‌عاطفگی / عدم حساسیت و فقدان عطف
	الگوی ارتباطی منفی	ارتباطات بین فردی ضعیف / گرایش‌های خصومت‌آمیز نسبت به دیگران / دید منفی به دیگران / توجه به منافع شخصی / دنبال کردن اهداف شخصی و سیاسی
بدبینی شغلی	تعارض نقش	تضاد بین سازمان و ارزش‌های فردی / احساس بیگانگی شغلی / دوگانگی بین اهداف شخصی و اهداف سازمانی
	بی‌اعتمادی به دیگران	بی‌اعتمادی به کارکنان / بدبینی نسبت به همکاران و شغل / احساس رقابت شغلی منفی / تردید نسبت به انگیزه‌های دیگران در انجام صحیح امور
بدبینی سازمانی	نگرش منفی شغلی	نگرش منفی نسبت به شغل / نگرش منفی نسبت به همکاران / انتظارات نامعقول از همکاران / ناامیدی نسبت به مدیران / ناامیدی نسبت به شغل
	بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی	اندیشه‌های بدبینانه فرد درباره‌ی آینده سازمان / ناامیدی از تغییرات سازمانی / باور به بازنده بودن در اثر تغییرات در سازمان / شکاکیت نسبت به اهداف تغییرات سازمانی
بدبینی سازمانی	نگرش منفی سازمانی	نگرش منفی کارمند به سازمان / گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان / رفتارهای انتقادی و منفی نسبت به سازمان / احساس باور به عدم یکپارچگی سازمانی / ناامیدی، یاس و حقارت در مقابل سازمان‌های تجاری، عوامل اجرایی، مدیران و دیگر عوامل در محیط کاری
	بی‌اعتمادی سازمانی	بی‌اعتمادی به سازمان / باور به عدم صداقت سازمانی / عدم اطمینان به اهداف و استراتژی‌های سازمانی / بدبینی نسبت به عملکرد سازمان

جدول ۱۱. سازمان سلسله‌مراتبی کدگذاری زمینه‌ها و بسترهای مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط زمینه و بستر)

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
بسترهای بدبینی سازمانی	ساختار سازمانی	اندازه بزرگ سازمان / رشد طولی و عرضی در سازمان‌ها / پیچیده شدن ساختارهای سازمانی / تمرکز و چابکی سازمانی / بزرگ شدن بی‌حساب و کتاب سامانه‌های اداری / ساختار مدیریتی سازمان / نقش تجربه‌های مدیران در تصمیم‌گیری / نحوه توزیع قدرت در سازمان / میزان قانون‌مداری مدیران
	تعارضات سازمانی	پیچیدگی و تضاد روابط سازمانی / شفاف نبودن بودن تصمیمات مدیران / تعارض بین نقش‌ها / عدم وضوح روابط سازمانی و تداخل و تعارض وظایف / کمبود اطلاعات صحیح و مناسب / درگیری‌های سیاسی درون سازمانی / غلبه تفکرات ایدئولوژیک بر مهارت‌های مدیریتی
	فرهنگ سازمانی	الگوی ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی ضعیف / فرهنگ سازمانی ضعیف

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
		سیستم انگیزشی ضعیف افراد/ فرهنگ ضعیف افراد و نگاه سازمانی ضعیف آنان/ فرهنگ قدردانی ضعیف/ فرهنگ خلاقیت ضعیف/ فرهنگ مشارکت سازمانی ضعیف/ توافق ذهنی ضعیف در رفتارهای سازمانی/ فرهنگ ارزشی و هنجاری مشترک ضعیف/ غلبه ارزش‌ها و هنجارهای سازمان در تصمیم‌گیری
	تفکر مدیریتی	سبک رهبری استبدادی/ مدیریت ناکارآمد/ عدم وجود شایسته‌سالاری/ ترجیح رابطه بر ضابطه/ عدم روابط دوسویه بین مدیران و کارکنان/ عدم وجود تعاملات مؤثر کارکنان و مدیران/ بده بستان‌های سیاسی بین مدیران و کارکنان

جدول ۱۲. سازمان سلسله مراتبی کدگذاری عوامل مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (شرایط مداخله‌گر)

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
عوامل فردی	روابط بین فردی	رابطه فردی ضعیف/ روابط بین فردی بی‌کیفیت و ضعیف/ مقایسه‌های شغلی ناروا با مشاغل دیگر در سازمان به دلیل عدم رابطه افراد باهم/ گوشه‌گیری و تنهایی کارکنان/ فردگرایی
	زمینه‌های فردی	تفاوت‌های نسلی/ تبعی جنسیتی/ بومی و غیربومی بودن در جامعه/ احساس تبعیض‌های اجتماعی/ تحصیلات
عوامل سازمانی	تداخلات نقشی	دخالت کارمندان در تصمیمات مدیران و اعمال نظر روی مسئولین/ تداخل مرتبه‌ای (عدم حفظ حریم و مرزها)/ عدم تسلط برخی از معاونین و حتی رئیس دانشگاه‌های در حوزه‌ی خود/ عدم اختیار کافی کارکنان در انجام امور
	تعصبات گروهی	تعصب شخصی و گروهی و قومی/ تسلط روابط بر ضوابط/ قبیله‌گرایی/ قانع نشدن دائمی بودن برخی کارکنان در بعضی مسائل/ تعلق گروهی کارکنان به جای تعلق سازمانی
	گروه‌های فشار سازمانی	وجود سازمان‌های غیررسمی مانند گروه‌ها، تشکل‌ها و انجمن‌ها و فشار بر تصمیم‌گیری‌ها
	بی‌ثباتی مدیریت سازمانی	ضعف مدیران عالی و میانی/ تغییرات مدیریتی لحظه‌ای/ تصویب قوانین و مقررات جدید/ عدم کاربردی بودن هیئت‌های علمی در سطح کلان

جدول ۱۳. سازمان سلسله مراتبی کدگذاری راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (راهبردها و استراتژی‌ها)

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
راهبردهای نقشی	تقویت روحیه کارگروهی	افزایش روحیه‌ی همکاری/ تقویت روحیه‌ی تعالی/ افزایش همدلی/ افزایش حس انسانی برای برطرف کردن مشکلات/ کارهای تیمی
	تقویت ظرفیت‌های شغلی	حرمت‌گذاری به افراد و یا تکریم کارکنان خصوصاً افراد باتجربه/ رفتار مناسب و دور از اخلاق با کارکنان و جلب اعتماد در آن‌ها/ توجه به رفاه و مزایای کارکنان/ توجه به مسائل مالی/ حمایت از کارکنان و هیئت‌علمی
راهبردهای سازمانی	افزایش مشارکت سازمانی	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها/ مشورت بیشتر با طیف‌های مختلف در اجرای یک تصمیم مهم/ دعوت از گروه‌های مختلف باسلیقه‌های متفاوت برای اظهارنظر در اجرای یک تصمیم مهم/ اعتماد و اظهارنظر در بین کارمندان
	افزایش شفافیت سازمانی	اشتراک‌گذاری اطلاعات و حداکثر سطح تغییرات سازمانی/ شفاف‌سازی روابط اطلاع‌رسانی مناسب از فعالیت‌های انجام‌شده در سازمان در جهت رفع ابهام/ شفاف بودن مدیران و مسئولان با کارکنان/ گزارش کارکرد ماهیانه به کارکنان/ وجود شفاف‌سازی مالی/ شفاف‌سازی قوانین و سازمان (استراتژی‌ها، چشم‌اندازها، رویه‌های ارتقا، رویه پاداش‌ها و غیره و انتقال به افراد که باور کنند)/ شفافیت آیین‌نامه‌ها/ ثبت آیین‌نامه‌ها/ روشن بودن ساختارها (بازگو کردن الگوهای سازمان)/
	افزایش عدالت سازمانی	برقراری عدالت سازمانی/ نظارت و ارزیابی عملکرد بخش‌ها و تشویق و تنبیه جدی/ برآورده کردن نیازها به صورت عادلانه/ استفاده از افراد با سابقه در سازمان با توجه به شم مدیریتی
	یکپارچگی سازمانی	وجود وحدت رویه در انجام امور/ طراحی استراتژی‌های کاهش نگرش‌های منفی/ عدم

مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
		وابستگی به برخی از افراد گروه خود و یا دوستان خود و پذیرفتن نقاط ضعف آن‌ها و تعامل با آن‌ها/وجود جوامع بنیان / شایسته‌سالاری / احترام به قانون
	تقویت ارتباطات سازمانی	ارتباط مستمر و دوستانه مدیران با کارکنان / اطلاع‌رسانی به‌موقع و صحیح برخی اخبار مهم / وجود ارتباط دلسوزانه بین کارمندان و مدیران / وجود فضای شفاف برای بیان نظرات کارمندان / فراهم آوردن بستری برای بیان نظرات کارمندان / تسهیل روابط و تعاملات بین افراد مجموعه / اصلاح روابط بین کارمندان و هیئت‌علمی
جدول ۱۴. سازمان سلسله‌مراتبی کدگذاری پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها)		
مقولات عمده	مقولات	مفاهیم (کدهای باز)
پیامدهای فردی	عدم فرسودگی روحی	عدم خستگی عاطفی / نبود خستگی هیجانی / عدم از خود بیگانگی / عدم تخریب سلامت روحی و روانی / سرخوشی
	تثبیت نظام شخصیتی	افزایش شور و شوق / تمایل به رفتارهای اخلاقی / عدم انتقال بدبینی به سایر افراد / عدم وجود ذهنیت منفی در افراد بدبین / عدم احساس پوچی و بیهودگی / داشتن انگیزه
پیامدهای شغلی	عدم فرسودگی شغلی	عدم فرسودگی شغلی / عدم دل‌سردی افراد / افزایش انگیزه شغلی / عدم فرسودگی در درازمدت / عدم احساس فشار در حین کار / وجود انرژی شغلی / عدم هدرروی انرژی افراد / افزایش رضایت شغلی / عدم از بین رفتن انگیزه برای ارتقاء / رضایت از کیفیت و کمیت کار / عدم احساس اجبار در انجام وظیفه
	تضعیف تنش‌های شغلی	عدم درگیری‌های میان کارکنان / عدم کارشکنی / صرف نکردن انرژی خود برای تخریب دیگران / سیاسی نشدن رفتارهای سازمانی / عدم باندبازی در سازمان / عدم غیبت شغلی / عدم استعفا / عدم سوءظن / عدم برکناری
پیامدهای سازمانی	تقویت	احساس مسئولیت شغلی / داشتن ایده‌های جدید / عدم کناره‌گیری ذهنی از شغل و سازمان / حس مالکیت نسبت به سازمان / داشتن روحیه همکاری / عدم تلاش برای پنهان‌کاری در سازمان
	تعلق خاطر شغلی	افزایش اعتماد نسبت به رهبران / اعتماد کارکنان به یکدیگر / عدم احساس هراس از کارکنان و مدیران / عدم پنهان‌کاری در اثر اعتماد
پیامدهای سازمانی	تقویت تعهد سازمانی	افزایش وفاداری سازمانی / افزایش تعهد سازمانی / تقویت اهداف بلندمدت سازمانی / عدم اختلال در سیستم مدیریت / تقویت هویت سازمانی / باور به ارزش‌های سازمانی / باور به چشم‌اندازهای سازمانی / پاسخگویی سازمانی / تعلق خاطر سازمانی / وجود رفتار شهروندی سازمانی / اعتماد سازمانی / عدم بی‌تفاوتی سازمانی / تمدن سازمانی
	تقویت عملکرد سازمانی	تقویت عملکرد سازمانی / افزایش عملکرد سازمانی / افزایش تأمل برانگیز بهره‌وری / افزایش راندمان کاری / افزایش کیفیت / کوتاه شدن فرایندها / موفقیت در رسیدن سازمان به اهداف اصلی خود / بهینه خرج شدن بودجه‌ها / افزایش بازده کاری
تقویت مشارکت سازمانی	تقویت مشارکت سازمانی	افزایش مشارکت کارکنان / افزایش روحیه‌ی تعامل و همفکری / حساسیت اعضا نسبت به مسائل حیاتی سازمان / عدم سکوت سازمانی / مشارکت نیروها در سازمان / مشورتی بودن تصمیمات سازمانی / عدم سلسله‌مراتبی بودن سیاست‌گذاری‌ها
	تقویت عدالت سازمانی	به‌کارگیری تخصص‌ها / عدم انزوا و گوشه‌گیری افراد متخصص / روی کار آمدن افراد کارآمد / از دست ندادن کارکنان کارآزموده و ماهر / عدالت سازمانی

روایی ابزار سنجش. در خصوص روایی یا اعتبار پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش برای شروع کار از روش اعتبار محتوا^۱ استفاده می‌شود برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا^۲ استفاده می‌شود. برای تعیین (CVR) از متخصصان درخواست می‌شود تا هر آیت را بر

¹ content validity

² Content validity index

اساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضروری نیست»، «ضرورتی ندارد» بررسی نماید. سپس پاسخها مطابق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$CVR = \frac{N_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

فرمول ۱

پایایی ابزار سنجش. پایایی^۱ به سازگاری^۲ یافته های تحقیق اطلاق می گردد. برای محاسبه پایایی در قسمت کمی تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده گردید. با توجه به اینکه پایایی هریک از معیارها و بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار می گیرد.

۴. تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

در بخش تحلیل کمی، در قسمت آمار توصیفی و استنباطی از چند آزمون مختلف بهره گرفته می شود. برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می شود. برای بررسی روایی سازه ی پرسشنامه، از مدل اندازه گیری مورد استفاده قرار می گیرد. برای بررسی روابط میان متغیرها از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. قابل ذکر است نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش عبارت است از: نرم افزار Spss و pls (پیوست شماره ۱).

مدل مفهومی این فرآیند (شرایط علی تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی) در دانشگاه های کاشان را می توان به صورت شکل ۱ ترسیم نمود. در بخش نهایی، این مدل در قالب مدل مفهومی نهایی پژوهش قرار داده شده است.

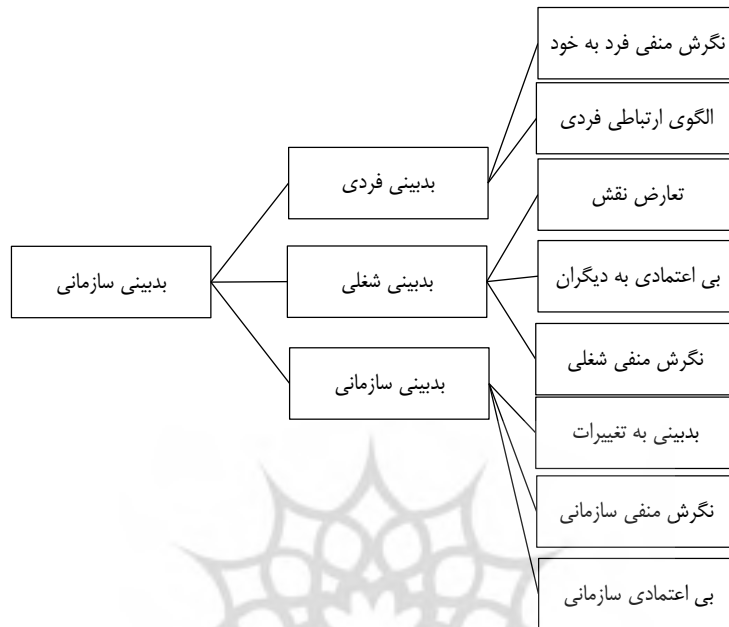


^۱ reliability

^۲ consistency

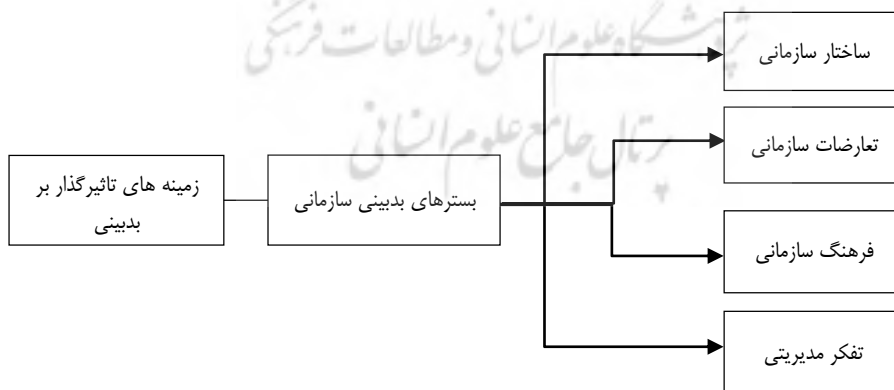
شکل ۱. شرایط علی تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی

مدل مفهومی این فرآیند (ساختار بدبینی سازمانی) در دانشگاه‌های کاشان را می‌توان به صورت شکل ۲ ترسیم نمود. در بخش نهایی، این مدل در قالب مدل مفهومی نهایی پژوهش قرار داده شده است.



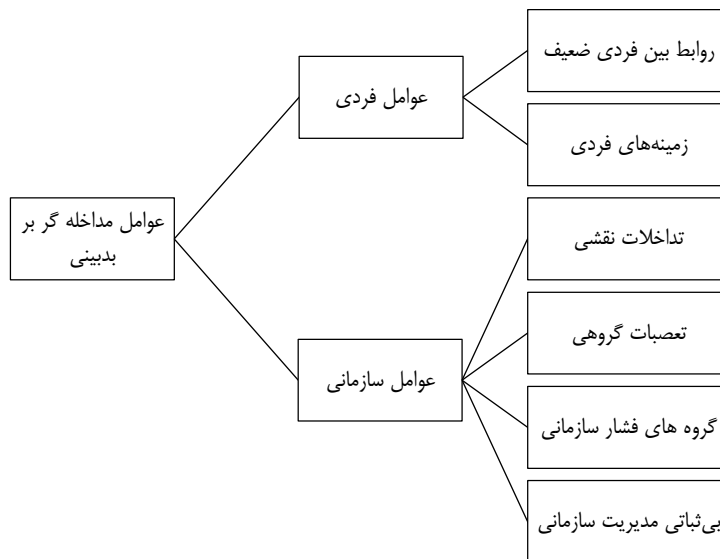
شکل ۲. مدل پدیده محوری بدبینی سازمانی

مدل مفهومی این فرآیند (بستر و زمینه‌های تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی) در دانشگاه‌های کاشان را می‌توان به صورت شکل ۳ ترسیم نمود. در بخش نهایی، این مدل در قالب مدل مفهومی نهایی پژوهش قرار داده شده است.



شکل ۳. عوامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (شرایط زمینه‌ای)

مدل مفهومی این فرآیند (عوامل مداخله‌گر تأثیرگذار بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی) در دانشگاه‌های کاشان را می‌توان به صورت شکل ۴ ترسیم نمود. در بخش نهایی، این مدل در قالب مدل مفهومی نهایی پژوهش قرار داده شده است.



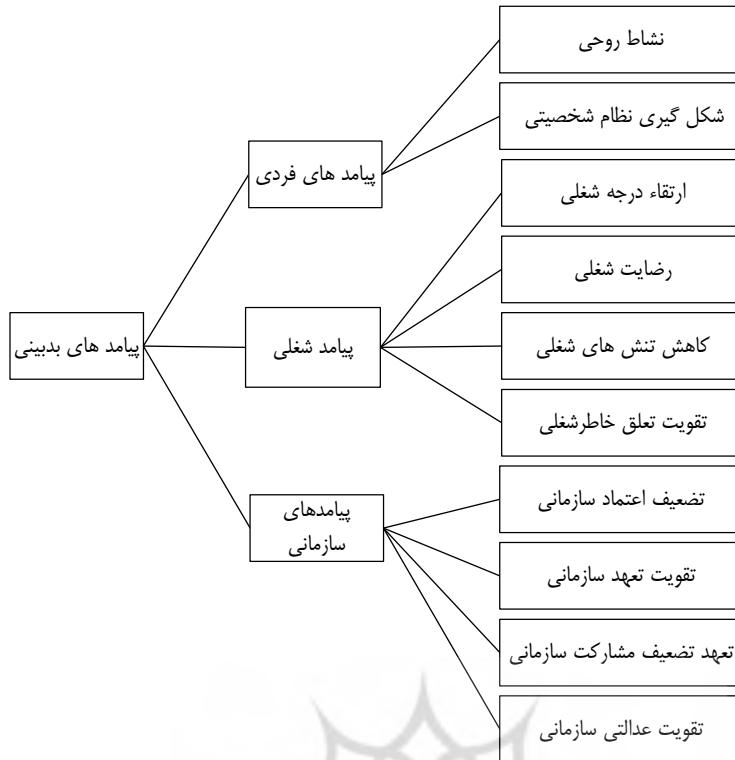
شکل ۴. عوامل مداخله‌گر تأثیرگذار بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی

مدل مفهومی این فرآیند (راهبردهای مواجهه بدبینی سازمانی) در دانشگاه‌های کاشان را می‌توان به صورت شکل ۵ ترسیم نمود. در بخش نهایی، این مدل در قالب مدل مفهومی نهایی پژوهش قرار داده شده است.



شکل ۵. راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی

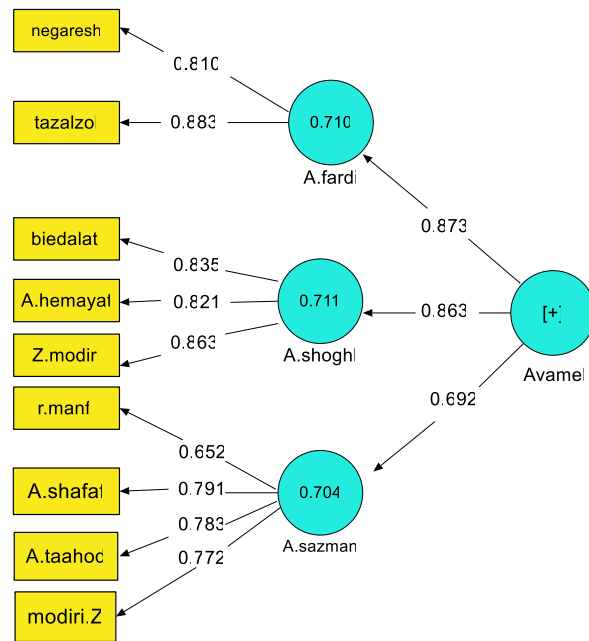
مدل مفهومی این فرآیند (پیامدهای اجرای راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی) در دانشگاه‌های کاشان را می‌توان به صورت شکل ۶ ترسیم نمود. در بخش نهایی، این مدل در قالب مدل مفهومی نهایی پژوهش قرار داده شده است.



شکل ۶. پیامدهای بدبینی سازمانی

تحلیل عاملی متغیرهای احصا شده. در این مرحله به بررسی روابط میان متغیرها و اطمینان از صحت مدل‌های احصا شده بر اساس داده‌های کمی پرداخته شده است. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط علی)، ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی زمینه‌ای)، زمینه‌های تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی (شرایط زمینه‌ای)، عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط مداخله‌گر)، راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (راهبردها و استراتژی‌ها) و پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها) به ترتیب آورده شده است. خروجی‌های تحلیل عاملی تأییدی گزارش جداگانه ضرایب استاندارد و بارهای عاملی است که بر اساس رفرنس‌های مختلف باید ضرایب استاندارد، بزرگ‌تر از ۰/۵ و بارهای عاملی، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشند که مورد تأیید قرار گیرد.

تحلیل عاملی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط علی). نمودار ۱ تحلیل عاملی تأییدی الگوی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (شرایط علی) در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. در این نمودارها بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص‌ها یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد.



نمودار ۱. تحلیل عاملی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (تخمین استاندارد)

همچنین در جدول ۱۵ به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل و در جدول ۱۶ به خلاصه نتایج مدل پرداخته شده است. همان‌طور که قابل مشاهده است نتایج جدول ۱۵ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه گیری می‌باشد.

جدول ۱۵. شاخص‌های برازندگی الگوی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی

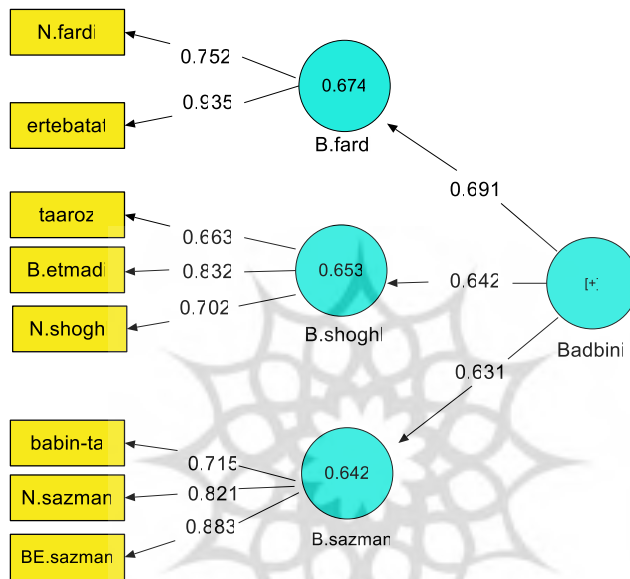
سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی (نمره کل)	-	-	-	-
عوامل فردی	۰/۷۱۰	۰/۲۱۴	۰/۲۸۵	نسبتاً قوی
عوامل شغلی	۰/۷۱۱	۰/۲۷۶		
عوامل سازمانی	۰/۷۰۴	۰/۲۰۰		

جدول ۱۶. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی الگوی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی ← عوامل فردی	۰/۸۷۳	۱۳/۳۷۸	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی ← عوامل شغلی	۰/۸۶۳	۱۳/۲۱۴	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی ← عوامل سازمانی	۰/۶۹۲	۹/۲۴۵	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل فردی ← نگرش‌های منفی	۰/۸۱۰	۱۳/۲۹۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل فردی ← تزلزل شخصیتی	۰/۸۸۳	۱۴/۹۳۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل شغلی ← بی‌عدالتی شغلی	۰/۸۳۵	۱۴/۰۸۱	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل شغلی ← عدم حمایت شغلی	۰/۸۲۱	۱۳/۵۲۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل شغلی ← ضعف مدیریت نقش‌ها	۰/۸۶۳	۱۴/۶۵۱	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل سازمانی ← رفتارهای سازمانی منفی	۰/۶۵۲	۹/۳۴۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل سازمانی ← عدم شفافیت سازمانی	۰/۷۹۱	۱۲/۳۴۱	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
عوامل سازمانی ← عدم تعهد سازمانی	۰/۷۸۳	۱۲/۰۴۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

عوامل سازمانی ← مدیریت سازمانی ضعیف	۰/۷۷۲	۱۲/۰۳۰	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
-------------------------------------	-------	--------	-------	---------------------

در جدول ۱۶ ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند ($p < 0.05$).
تحلیل عاملی مدل پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی. نمودار ۲ تحلیل عاملی تأییدی الگوی ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی) در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. در این نمودارها بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص‌ها یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد.



نمودار ۲. تحلیل عاملی تأییدی ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی) (تخمین استاندارد)

همچنین در جدول ۱۷ به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل و در جدول ۱۸ به خلاصه نتایج مدل پرداخته شده است. همان‌طور که قابل مشاهده است نتایج جدول ۱۷ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۱۷. شاخص‌های برازندگی الگوی عوامل ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی)

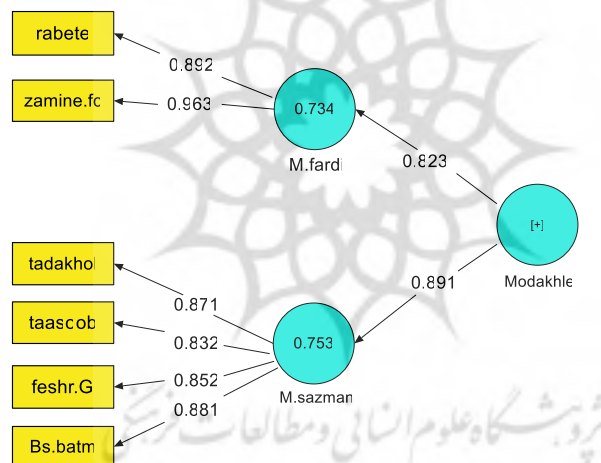
سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
پدیده‌ی مرکزی (نمره کل)	-	-		
بدبینی فردی	۰/۶۷۴	۰/۲۱۴	۰/۲۶۳	نسبتاً قوی
بدبینی شغلی	۰/۶۵۳	۰/۲۷۶		
بدبینی سازمانی	۰/۶۴۲	۰/۲۰۰		

جدول ۱۸. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی الگوی ساختار بدبینی سازمانی (پدیده‌ی مرکزی)

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
پدیده‌ی مرکزی ← بدبینی فردی	۰/۶۹۱	۱۰/۶۶۸	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پدیده‌ی مرکزی ← بدبینی شغلی	۰/۶۴۲	۱۰/۴۳۵	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پدیده‌ی مرکزی ← بدبینی سازمانی	۰/۶۳۱	۱۰/۳۲۸	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۱/۹۰۱	۰/۷۵۲	بدبینی فردی ← نگرش منفی فردی به خود
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۵/۴۴۲	۰/۹۳۵	بدبینی فردی ← الگوی ارتباطی منفی
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۰/۵۳۱	۰/۶۶۳	بدبینی شغلی ← تعارض نقش
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۳/۶۰۳	۰/۸۳۲	بدبینی شغلی ← بی‌اعتمادی به دیگران
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۰/۸۱۴	۰/۷۰۲	بدبینی شغلی ← نگرش منفی شغلی
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۱/۱۹۱	۰/۷۱۵	بدبینی سازمانی ← بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۳/۷۵۲	۰/۸۲۱	بدبینی سازمانی ← نگرش منفی سازمانی
ارتباط تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۵/۲۳۳	۰/۸۸۳	بدبینی سازمانی ← بی‌اعتمادی سازمانی

در جدول ۱۸ ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند ($p < 0.05$).
تحلیل عاملی عوامل مداخله‌گر بر بدبینی سازمانی (شرایط مداخله‌گر). نمودار ۳ تحلیل عاملی تأییدی عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. در این نمودارها بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص‌ها یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد.



نمودار ۳. تحلیل عاملی عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی (تخمین استاندارد)

همچنین در جدول ۱۹ به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل و در جدول ۲۰ به خلاصه نتایج مدل پرداخته شده است. همان‌طور که قابل مشاهده است نتایج جدول ۱۹ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۱۹. شاخص‌های برازندگی الگوی عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی

سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
عوامل مداخله‌گر (نمره کل)	-	-	-	-
عوامل فردی	۰/۷۳۴	۰/۲۳۲	۰/۲۵۴	نسبتاً قوی
عوامل سازمانی	۰/۷۵۳	۰/۲۴۱	-	-

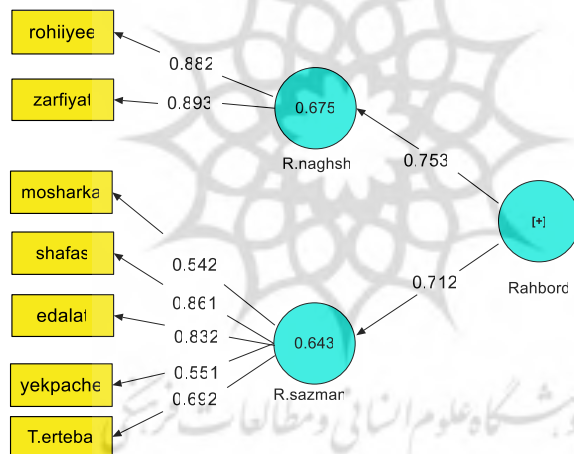
جدول ۲۰. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی الگوی عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
-----------	----------------	-------------	--------------	-------

عوامل مداخله‌گر ← عوامل فردی	۰/۸۲۳	۱۳/۳۴۵	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل مداخله‌گر ← عوامل سازمانی	۰/۸۹۱	۱۳/۸۳۴	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل فردی ← روابط بین فردی ضعیف	۰/۸۹۲	۱۶/۴۳۱	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل فردی ← زمینه‌های فردی	۰/۹۶۳	۱۸/۴۳۳	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل سازمانی ← تداخلات نقشی	۰/۸۷۱	۱۵/۷۰۱	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل سازمانی ← تعصبات گروهی	۰/۸۳۲	۱۴/۵۹۲	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل سازمانی ← گروه‌های فشار سازمانی	۰/۸۵۲	۱۵/۲۱۳	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل سازمانی ← بی‌ثباتی مدیریت سازمانی	۰/۸۸۱	۱۵/۹۷۴	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود

در جدول ۲۰ ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند ($p < 0.05$)

تحلیل عاملی راهبردهای مواجهه با بدبینی (راهبردها و استراتژی‌ها). نمودار ۴ تحلیل عاملی تأییدی راهبردهای مواجهه با بدبینی (راهبردها و استراتژی‌ها) در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. در این نمودارها بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص‌ها یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد.



نمودار ۴. تحلیل عاملی راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (معناداری پارامترها)

همچنین در جدول شماره ۲۱ به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل و در جدول ۲۲ به خلاصه نتایج مدل پرداخته شده است. نتایج جدول ۲۱ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

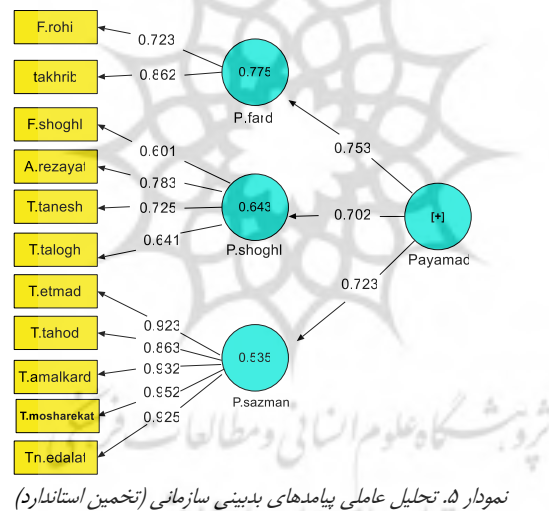
جدول ۲۱. شاخص‌های برازندگی راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی

سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی (نمره کل)	-	-	-	
راهبردهای نقشی	۰/۶۷۵	۰/۲۷۲	۰/۲۶۷	نسبتاً قوی
راهبردهای سازمانی	۰/۶۴۳	۰/۲۶۱		

جدول ۲۲. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
راهبردهای مواجهه با بدبینی ← راهبردهای نقشی	۰/۷۵۳	۱۱/۷۶۲	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای مواجهه با بدبینی ← راهبردهای سازمانی	۰/۷۱۲	۱۱/۸۷۳	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای نقشی ← روابط بین فردی قوی	۰/۵۴۳	۷/۷۸۴	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای نقشی ← زمینه‌های فردی	۰/۸۶۴	۱۴/۱۷۵	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای سازمانی ← افزایش مشارکت سازمانی	۰/۸۳۲	۱۳/۴۴۲	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای سازمانی ← شفافیت سازمانی	۰/۵۵۱	۷/۹۷۱	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای سازمانی ← عدالت سازمانی	۰/۶۹۲	۱۰/۶۱۳	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای سازمانی ← یکپارچگی سازمانی	۰/۸۸۱	۱۱/۷۶۱	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای سازمانی ← ارتباطات سازمانی	۰/۸۹۲	۱۱/۸۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود

در جدول ۲۲ ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند ($p < 0.05$).
تحلیل عاملی پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها). نمودار ۵ تحلیل عاملی تأییدی پیامدهای بدبینی سازمانی (پیامدها) در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. در این نمودارها بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص‌ها یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد.



همچنین در جدول ۲۳ به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل و در جدول ۲۴ به خلاصه نتایج مدل پرداخته شده است. نتایج جدول ۲۳ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۲۳. شاخص‌های برازندگی پیامدهای بدبینی سازمانی

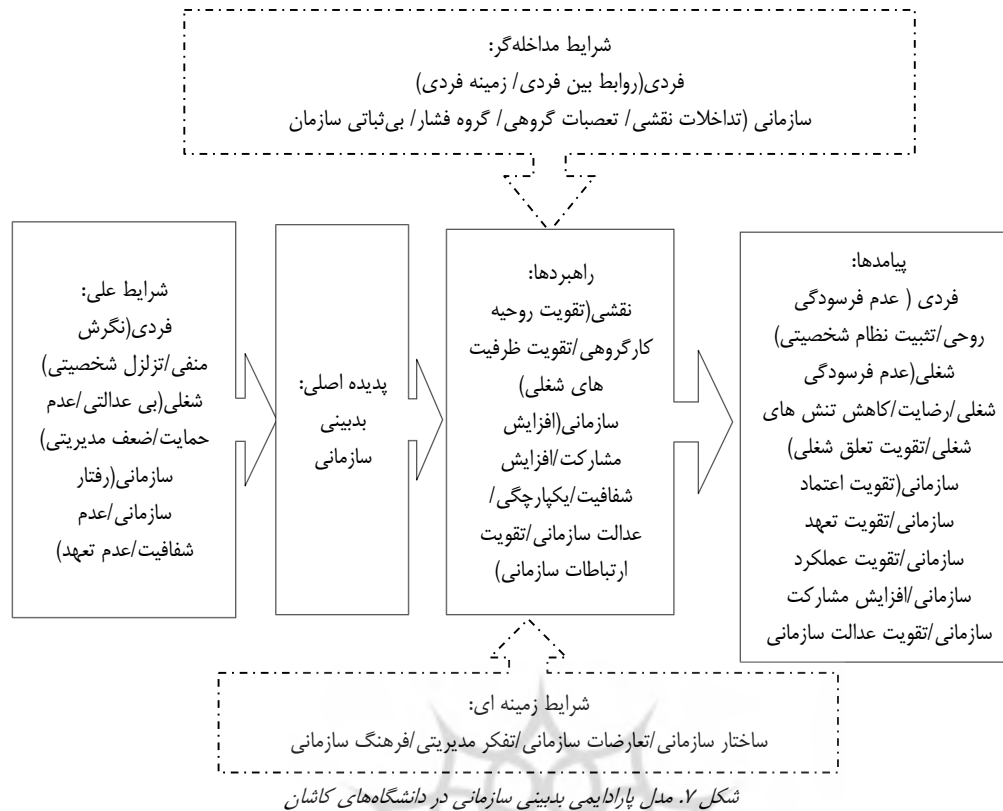
سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
پیامدهای بدبینی سازمانی (نمره کل)	-	-		
پیامدهای فردی	۰/۷۷۵	۰/۲۷۲		
پیامدهای شغلی	۰/۶۴۳	۰/۲۶۱		
پیامدهای سازمانی	۰/۵۳۵	۰/۲۳۷	۰/۲۵۵	نسبتاً قوی

جدول ۲۴. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی پیامدهای بدبینی سازمانی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
پیامدهای بدبینی سازمانی ← پیامدهای فردی	۰/۷۵۳	۱۰/۱۲۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای بدبینی سازمانی ← پیامدهای شغلی	۰/۷۰۲	۱۰/۴۳۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای بدبینی سازمانی ← پیامدهای سازمانی	۰/۷۲۳	۱۰/۷۸۴	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای فردی ← عدم فرسودگی روحی	۰/۷۲۳	۹/۷۶۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای فردی ← تثبیت نظام شخصیتی	۰/۸۶۲	۱۱/۷۶۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای شغلی ← عدم فرسودگی شغلی	۰/۶۰۱	۸/۴۷۱	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای شغلی ← رضایت شغلی	۰/۷۸۳	۱۱/۶۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای شغلی ← تضعیف تنش‌های شغلی	۰/۷۲۵	۱۰/۶۳۴	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای شغلی ← تقویت تعلق خاطر شغلی	۰/۶۴۱	۹/۱۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای سازمانی ← تقویت اعتماد سازمانی	۰/۹۲۳	۱۷/۲۳۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای سازمانی ← تقویت تعهد سازمانی	۰/۸۴۳	۱۴/۷۳۵	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای سازمانی ← تقویت عملکرد سازمانی	۰/۹۳۲	۱۷/۴۵۱	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای سازمانی ← تقویت مشارکت سازمانی	۰/۹۵۲	۱۸/۱۶۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
پیامدهای سازمانی ← تقویت عدالت سازمانی	۰/۹۲۵	۱۷/۴۲۴	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

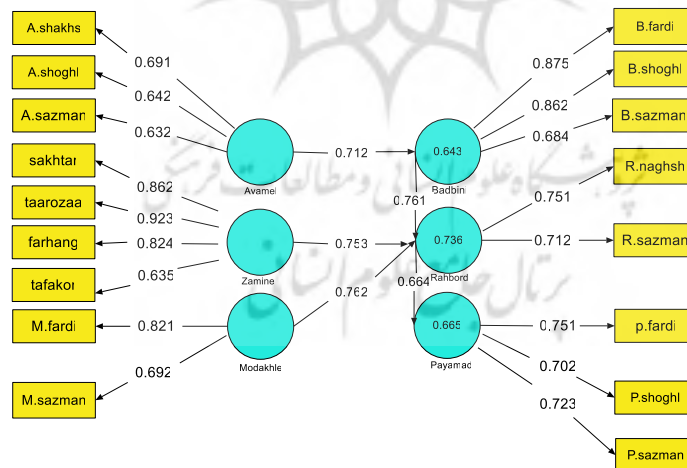
در جدول ۲۴ ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند ($p < 0.05$)

مدل پارادایمی. مسئله مهم در پژوهش‌های ترکیبی این است که مدل پارادایمی باید تبدیل به مدلی گردد که قابلیت آزمون شدن داشته باشد. مدل پارادایمی به‌خودی‌خود نمی‌تواند چنین قابلیت‌هایی داشته باشد، زیرا روابط در آن انتزاعی هستند و دقیقاً و به‌صورت جزئی مشخص نیستند، هرچند این مسئله در ذات و درون مدل پارادایمی نهفته است. بر این اساس، در این بخش پس از ارائه مدل مفهومی، مدل تصحیح‌شده و توسعه‌یافته‌ی قابل آزمون ارائه شده است (شکل ۷).



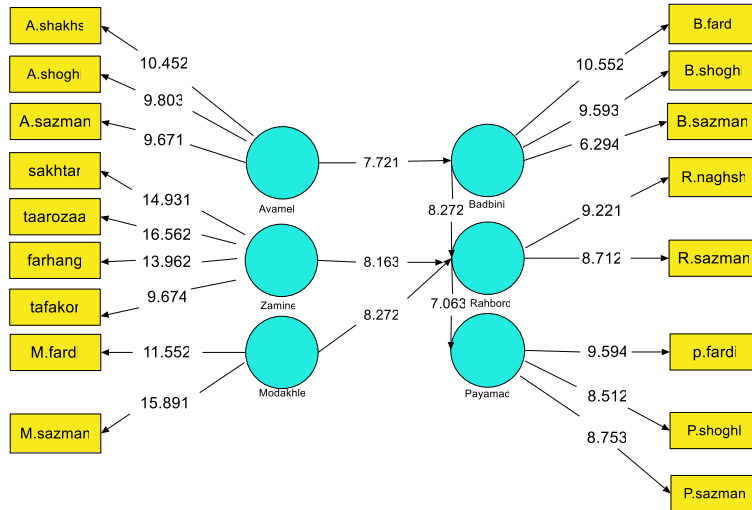
یافته‌های پژوهش

در این قسمت، مدل مفهومی تحقیق رسم شده و اعتبار آن تحلیل می‌شود.



نمودار ۶. مدل مفهومی به همراه ضرایب مسیر

نمودار ۶ مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. در این نمودارها ضرایب مسیر در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از شاخص‌ها را در توضیح و تبیین متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد و نیز مدل مفهومی بدبینی به شرح نمودار ۷ است.



نمودار ۷. مدل مفهومی به همراه مقادیر آزمون t

در جدول ۲۵ به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل و در جدول ۲۶ به خلاصه نتایج مدل پرداخته شده است. همان‌طور که قابل مشاهده است نتایج جدول ۲۵ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه گیری می‌باشد.

جدول ۲۵. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی	-	-	-	-
زمینه‌های تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی	-	-	-	-
عوامل مداخله گرموثر بر بدبینی سازمانی	-	-	-	-
پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی	۰/۶۴۳	۰/۴۶۱	۰/۲۷۳	نسبتاً قوی
راهبردهای مواجه با بدبینی سازمانی	۰/۷۳۶	۰/۲۸۴	-	-
پیامدهای بدبینی سازمانی	۰/۶۶۵	۰/۲۷۹	-	-

جدول ۲۶. خلاصه نتایج تحلیل مدل مفهومی پژوهش

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی ← پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی	۰/۷۱۲	۷/۷۲۱	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
زمینه‌های تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی ← راهبردهای مواجه با بدبینی سازمانی	۰/۷۵۳	۸/۱۶۳	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
عوامل مداخله گرموثر بر بدبینی سازمانی ← راهبردهای مواجه با بدبینی سازمانی	۰/۷۶۲	۸/۲۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی ← راهبردهای مواجه با بدبینی سازمانی	۰/۷۶۱	۸/۲۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود
راهبردهای مواجه با بدبینی سازمانی ← پیامدهای بدبینی سازمانی	۰/۶۶۴	۷/۰۶۳	۰/۰۰۰	ارتباط تایید می‌شود

در جدول ۲۶ ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شوند ($p < 0.05$).

سؤالات پژوهش

سوال اول. الگوی مناسب برای بدبینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان چیست؟
برای پاسخ به این سؤال باید بیان نمود که بر مبنای تحلیل کیفی و روش داده بنیاد، ۲۸۷ مفهوم شناسایی شده است که در قالب ۶ مضمون اصلی است (جدول ۲۷).

جدول ۲۷. مضمون‌های اصلی الگوهای بدبینی سازمانی

شماره	توضیحات	سازمان دهنده	پایه‌ای	مفهومی
۱	عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی یا شرایط علی	۳	۹	۶۶
۲	ساختار بدبینی سازمانی یا پدیده مرکزی	۳	۸	۴۴
۳	زمینه‌های مؤثر بر بدبینی سازمانی یا شرایط مناسب	۱	۴	۳۳
۴	عوامل مداخله‌گر مؤثر بر بدبینی سازمانی یا شرایط مداخله‌ای	۲	۶	۲۴
۵	استراتژی‌های مقابله با بدبینی یا استراتژی‌ها	۲	۷	۴۲
۶	نتایج بدبینانه سازمانی یا نتایج	۳	۱۱	۷۶

این مفاهیم در ارتباط با یکدیگر، مدل مفهومی پژوهش را ایجاد کرده است. نتایج شاخص CVR و میانگین عددی برای هر یک از مفاهیم شرایط علی نشان می‌دهد به جزء ۱۱ مفهوم، تمامی مفاهیم دارای میانگین عددی بیش از ۱/۵ و مقدار CVR بیش از ۰/۴۹ (مقدار بهینه بر اساس نمونه ۱۶ خبره می‌باشد یعنی موردپذیرش است. در این قسمت بیشترین تأثیر مربوط به نگرش‌های منفی فردی و عدم شفافیت سازمانی کمترین تأثیر را دارا بوده است.

نتایج شاخص CVR و میانگین عددی برای هر یک از مفاهیم پدیده مرکزی نشان می‌دهد به جزء ۴ مفهوم بقیه موردپذیرش قرار گرفته است. در این قسمت بیشترین تأثیر مربوط به تغییرات سازمانی و نگرش‌های منفی سازمانی کمترین تأثیر را دارا بوده است.

نتایج شاخص CVR و میانگین عددی برای هر یک از مفاهیم شرایط زمینه‌ای نشان می‌دهد به جزء ۷ مفهوم بقیه موارد پذیرش قرار گرفته است. در این قسمت بیشترین تأثیر مربوط به تفکر سازمانی و فرهنگ سازمانی کمترین تأثیر را دارا بوده است.

نتایج شاخص CVR و میانگین عددی برای هر یک از مفاهیم شرایط مداخله‌گر نشان می‌دهد به جزء ۳ مفهوم بقیه موردپذیرش قرار گرفته است. در این قسمت بیشترین تأثیر مربوط به روابط بین فردی و تعصبات گروهی کمترین تأثیر را دارا بوده است.

نتایج شاخص CVR و میانگین عددی برای هر یک از مفاهیم راهبردها نشان می‌دهد به جزء ۱۰ مفهوم بقیه موردپذیرش قرار گرفته است. در این قسمت بیشترین تأثیر مربوط به تقویت ظرفیت‌های شغلی و کمترین مربوط به یکپارچگی سازمانی است.

نتایج شاخص CVR و میانگین عددی برای هر یک از مفاهیم پیامدها نشان می‌دهد به جزء ۱۲ مفهوم بقیه موردپذیرش قرار گرفته است. در این قسمت بیشترین تأثیر مربوط به تقویت عدالت سازمانی و کمترین مربوط به تضعیف نقش‌های شغلی است.

و نهایتاً با توجه به مصاحبه‌ها و نتایج حاصل از مشاهدات محقق و روش داده بنیاد، اگر مفهومی طراحی گردید و بر اساس الگوی طراحی شده گزاره‌ها و جدول ۲۸ استخراج و آزمون شدند.

جدول ۲۸. خلاصه نتایج گزاره‌های پژوهش

گزاره	مسیر	ضریب استاندارد	نتیجه
۱	شرایط علی- پدیده‌ی مرکزی	۰/۷۰	معنادار
۲	شرایط زمینه‌ای- راهبردها و استراتژی‌ها	۰/۷۴	معنادار
۳	عوامل مداخله‌گر- راهبردها و استراتژی‌ها	۰/۷۵	معنادار
۴	پدیده‌ی مرکزی- راهبردها و استراتژی‌ها	۰/۷۰	معنادار
۵	راهبردها و استراتژی‌ها- پیامدها	۰/۶۷	معنادار

سؤال دوم. آیا مدل طراحی شده برای بدبینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان مناسب است؟ این سؤال به جهت آزمون مدل طراحی شده برای بدبینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان مطرح شده است. بدین جهت بر اساس مدل احصا شده اقدام به طراحی پرسشنامه‌های محقق ساخته گردید که پس از تأیید روایی و پایایی بین نمونه بخش کمی توزیع گردید. بر اساس داده‌های به دست آمده ابتدا به بررسی مدل اندازه‌گیری برای هریک از ۶ بخش از یافته‌های کیفی پرداخته شد. نتایج مدل‌های اندازه‌گیری حاکی از مناسب بودن مدل‌ها در جهت سنجش متغیرها بوده است. سپس اقدام به برازش مدل ساختاری شده است که نتایج حاکی از طراحی مناسب مدل برای بدبینی سازمانی در دانشگاه‌های شهر کاشان بوده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول پژوهش. عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی بر پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۲۹. فرضیه اول پژوهش

روابط مدل مفهومی	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی ← پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی	۰/۷۱۲	۷/۷۲۱	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

با توجه به نتایج جدول ۲۹ ارتباط دو متغیر عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی با مقدار آماره t برابر ۷/۷۲۱ و ضریب تأثیر ۰/۷۱۲ با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود بنابراین فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی بر پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه دوم پژوهش. زمینه‌های تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳۰. فرضیه دوم پژوهش

روابط مدل مفهومی	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
زمینه‌های تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی ← راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی	۰/۷۵۳	۸/۱۶۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

با توجه به نتایج جدول ۳۰ ارتباط دو متغیر زمینه‌های تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی و راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی با مقدار آماره t برابر ۸/۱۶۳ و ضریب تأثیر ۰/۷۵۳ با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود بنابراین فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر زمینه‌های تاثیرگذار بر بدبینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه سوم پژوهش. عوامل مداخله‌گر موثر بر بدبینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳۱. فرضیه سوم پژوهش

روابط مدل مفهومی	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
عوامل مداخله‌گر موثر بر بدبینی سازمانی ← راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی	۰/۷۶۲	۸/۲۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

با توجه به نتایج جدول ۳۱ ارتباط دو متغیر عوامل مداخله‌گر موثر بر بدبینی سازمانی و راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی با مقدار آماره t برابر ۸/۲۷۲ و ضریب تأثیر ۰/۷۶۲ با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود بنابراین فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر عوامل مداخله‌گر موثر بر بدبینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه چهارم پژوهش. پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳۲. فرضیه چهارم پژوهش

روابط مدل مفهومی	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی ← راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی	۰/۷۶۱	۸/۲۷۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

با توجه به نتایج جدول ۳۲ ارتباط دو متغیر پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی و راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی با مقدار آماره t برابر ۸/۲۷۲ و ضریب تأثیر ۰/۷۶۱ با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود بنابراین فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر پدیده‌ی مرکزی بدبینی سازمانی بر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه پنجم پژوهش. راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی بر پیامدهای بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳۳. فرضیه پنجم پژوهش

روابط مدل مفهومی	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی ← پیامدهای بدبینی سازمانی	۰/۶۶۴	۷/۰۶۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود

با توجه به نتایج جدول ۳۳ ارتباط دو متغیر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی و پیامدهای بدبینی سازمانی با مقدار آماره t برابر ۷/۰۶۳ و ضریب تأثیر ۰/۶۶۴ با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود بنابراین فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر راهبردهای مواجهه با بدبینی سازمانی بر پیامدهای بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش باهدف طراحی مدل بدبینی سازمانی بر اساس رویکرد داده‌های زمینه‌ای در دانشگاه‌های کاشان انجام شد. روش تحقیق کیفی و کمی بود. داده‌های پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با ۱۶ استاد و متخصص دانشگاه‌های کاشان و مشاهدات محقق در زمینه تحقیق به‌دست‌آمده است. داده‌ها با استفاده از روش گراندد تئوری موردبررسی قرارگرفت. برای رسیدن به این هدف، ابتدا داده‌های جمع‌آوری‌شده از مصاحبه‌ها کدگذاری شدند. کدگذاری شامل کدگذاری آزاد، کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری بود که درنهایت هسته اصلی تئوری و الگوی سازمانی بدبینی در دانشگاه‌های کاشان شکل گرفت. با استفاده از این دسته‌ها و مؤلفه‌ها، شرایط علی، شرایط مداخله، زمینه‌ها، نتایج و استراتژی‌ها و روابط آن‌ها با گروه اصلی مشخص شد.

به‌عبارت‌دیگر، بر اساس تحلیل کیفی و روش مبتنی بر داده، ۲۸۷ مفهوم شناسایی شدند. این مفاهیم الگوی مفهومی پژوهش را در رابطه با یکدیگر ایجاد سپس در بخش کمی، بر اساس داده‌های جمع‌آوری‌شده، مدل با استفاده از مدل معادلات ساختاری موردبررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪، روابط بین متغیرها تأیید شد؛ بنابراین، مدل تحقیق تصویب شد. به‌عبارت‌دیگر، شرایط علی و شرایطی بر پدیده مرکزی (بدبینی سازمانی) تأثیر می‌گذارد. افزون بر این، پدیده مرکزی (بدبینی سازمانی) بر راهبردها تأثیر می‌گذارد. عوامل مداخله‌گر و عوامل زمینه‌ای هم بر راهبردها تأثیر می‌گذارند و نهایتاً راهبردها بر نتایج مؤثر است.

با توجه به یافته‌های بخش کیفی و کمی پژوهش حاضر، پیشنهادهای کاربردی به‌صورت زیر ارائه شد.

- ۱) توجه به رفاه و مزایای کارکنان و ارائه خدمات به‌صورت بسته‌های مختلف، متناسب با شرایط و سلاقی اعضا و حق انتخاب اعضا در استفاده از نوع خدمت یا مزایای دریافتی
- ۲) به جهت کاهش بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی، پیشنهاد می‌گردد کارکنان را از برنامه و جوانب آن آگاه‌سازی نمایند و آن‌ها را در فرآیند هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی شرکت دهند.
- ۳) تقویت ظرفیت‌های شغلی به‌صورت غنی‌سازی شغلی، توسعه شغلی و بازطراحی شغل
- ۴) شفاف‌سازی قوانین سازمانی از قبیل استراتژی‌ها، اهداف، رویه‌های ارتقاء و پاداش و انتقال به افراد به جهت افزایش باور سازمانی
- ۵) ارائه وحدت رویه در انجام امور و جلوگیری از اجرای رویه‌های موازی، مختلف و گاهی متناقض در سازمان
- ۶) حرمت‌گذاری به اعضا و یا تکریم افراد خصوصاً افراد باتجربه و توجه به کسوت و سابقه کاری ارائه رفتار مناسب و اخلاق محور که در ایجاد اعتماد و آرامش فضای کاری بسیار مناسب است.
- ۷) مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و مشورت بیشتر با طیف‌های مختلف در اجرای یک تصمیم مهم
- ۸) افزایش شفافیت در روابط سازمانی بین مدیران و مسئولین با کارکنان و اعضای سطوح پایین‌تر با انتقاد از چارت سازمانی روشن
- ۹) شفاف‌سازی مالی مدیران و اعضا با توجه به اینکه بحث‌های مالی (و وجود ابهام‌های مالی) به‌صورت بالقوه زمینه‌ساز بدبینی سازمانی است به‌وسیله ارائه گزارش‌های مالی حسابرسان مستقل
- ۱۰) به جهت کاهش نگرش منفی فردی به خود، کاهش بی‌اعتمادی به دیگران و کاهش الگوی ارتباطی منفی پیشنهاد می‌گردد اقدام به برگزاری برنامه‌های مبتنی بر خودباوری و توانمندسازی کارکنان صورت پذیرد.

۱۱) حمایت از کارکنان در خصوص بروز ایده‌های خلاقانه و نو در محدوده مسئولیت و حوزه اختیاراتشان

۱۲) تقویت روحیه ابراز وجود و اعتمادبه‌نفس در بین اعضا و افزایش و اظهارنظر افراد در جمع اعضا

- ۱۳) اشتراک‌گذاری اطلاعات بین اعضای گروه و حداقل کردن تغییرات سازمانی در کوتاه‌مدت
- ۱۴) اطلاع‌رسانی مناسب از فعالیت‌های انجام‌شده در سازمان و واحد در جهت رفع ابهام و جلوگیری از سوءبرداشت‌ها
- ۱۵) افزایش همدلی بین اعضا گروه در حل مشکلات و برخورد با تنگناهای شغلی
- ۱۶) افزایش روحیه کارگروهی و همکاری میان اعضا در رشته‌های مشابه و حتی توجه به همکاری اعضا به کار بین‌رشته‌ای با توجه به علائق اعضا
- ۱۷) شفافیت در سیستم ارتباطات و اطلاعات و تفسیر منابع سازمانی
- ۱۸) برگزاری جلسات توجیهی در دلایل تغییرات آتی پیش از انجام تغییر در سازمان و جلوگیری از بیان ادعای غیرواقعی در این جلسات
- ۱۹) استفاده از سبک‌های رهبری و مدیریتی که به رابطه بهتر با کارکنان و ایجاد اعتماد بیشتر می‌انجامد
- ۲۰) درک حمایت سازمانی و منصفانه بودن سیستم‌های ارزیابی می‌تواند منجر به کاهش بدبینی سازمانی گردد

محدودیت پژوهش به صورت موارد ذیل است:

- ۱) وجود شیفتگی گروهی و شغلی ارائه‌ی اطلاعاتی مبنی بر وجود بدبینی به بیرون از گروه
- ۲) در نظریه داده بنیاد به علت اینکه محقق به دنبال تفسیر داده هادگیر تجزیه و تحلیل می‌شود، این نوع تحقیقات امکان کاربردی بودن خود را برای سایر سازمان‌های مشابه نیز با مشکل مواجه می‌سازد، چراکه هرچه که بخواهیم تحقیق را از نظریات محقق‌عاری بدانیم، اما با این وجود جو سازمانی مورد مطالعه و مطالعات گذشته محقق بر روی تفاسیر نتایج تأثیرگذار می‌باشند؛ بنابراین در هنگام تعمیم نتایج بایستی به این محدودیت توجه زیادی داشت.
- ۳) با توجه به منفی بودن موضوع پژوهش، ترس سلسله مراتبی در خصوص ارائه‌ی اطلاعات درست
- ۴) کاهش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سایر سازمان‌ها به دلیل انجام پژوهش در قلمرو مکانی خاص یکی از محدودیت‌های عمده پژوهش حاضر نیز مربوط به کار در حوزه‌ی پژوهش‌های کیفی است. انجام مصاحبه با توجه به موضوع حساسیت‌برانگیز این تحقیق، کمی برای مصاحبه‌شوندگان دشوار می‌نمود.
- ۵) مواردی مانند صداقت مصاحبه‌شوندگان در جواب به سؤالات پژوهش و دقت ابزار پژوهش از جمله محدودیت‌هایی هستند که در کنترل پژوهشگر قرار نداشته‌اند.
- ۶) بودجه و زمان کم مانع از آن شد که بتوان حوزه‌ی پژوهش را وسیع‌تر و یا تمامی دانشگاه‌های کاشان را انتخاب نمود.
- ۷) با توجه به فرهنگ سازمانی حاکم، برخی از مؤلفه‌های بیان‌شده در مدل، ممکن است تا حد زیادی منوط به فرهنگ خاصی از جامعه باشد که جهت اعتبار بیشتر مدل، بایستی این مورد در تحقیقات آتی مورد بررسی بیشتری قرار گیرد.

منابع

1. Akhigbe, O. J. & Gail, O. J. (2017). Job burnout and organizational cynicism among employees in Nigerian banks. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(22), 125-140.
2. Amani, S., Salavati, A., & Zandi, R. (2013). Investigating the relationship between organizational pessimism and knowledge sharing case study: Islamic Azad University. *Journal of Industrial Management*, 9 (21), 107-119.
3. Ameri Manesh, Z., & Ghorbani, M. (2019). The relationship between organizational skepticism and performance of staff of specialized Hospital of Mashad cardiovascular cardiology., Center for Islamic Studies and research Soroush Hekmat Mortazavi, 13(27),60-75.
4. Argyris, CP. (1960), *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press, 67.
5. Aslam, U., Ilyas, M., Imran, M. K., & Rahman, U. U. (2016). Detrimental effects of cynicism on organizational change: an interactive model of organizational cynicism (a study of employees in public sector organizations). *Journal of Organizational Change Management*, 29(4), 580-598.
6. Bakari, H. Hunjra, A. I. Jaros, S., & Khoso, I. (2018). Moderating role of cynicism about organizational change between authentic leadership and commitment to change in Pakistani public sector hospitals, *Leadership in Health Services*, 3(32), 387-404.
7. Bashir, S. (2011). *Organizational cynicism development and testing of an integrated model a study of public sector employees in Pakistan*. Unpublished doctoral dissertation. Muhammad Ali Jinnah University, Karachi.
8. Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
9. Cole, M.S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 463-484.
10. Corbin J., & Strauss, A. (1998). *Unending work and care: Managing chronic illness at home*. San Francisco: Jossey-Bass.
11. Corbin, J.M., & Strauss, A.L. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
12. Danaeifard, H., Delkhah, J., & Vaghanbari, R. (2018). Ambiguity of purpose and pessimism of the organization in the public sector: Is the perception of organizational policy an effective variable? *Executive Management Research Journal*, (10), 171-192.
13. Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, (23), 341-353.
14. Durran, O., Choudhary, M., Garib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on Organizational pride in Industrial Organizations, *IntJ Environ Res Public Health* published Online, 16(7), 1203.
15. Eidipoor, K., Yousefi, B., Zardashtian, Sh., & Eidi, H. (2020). The effect of poisonous leadership style on organizational pessimism and job alienation of Ministry of Sports and Youth employees with the mediating role of Machiavellianism, *Journal of Sports Management Studies in Sports Science*, 59(12), 135-152.
16. Erfani Zadeh, F., Ghanbari, C. (2017). The role of organizational trust in moderating organizational cynicism of employees. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(22), 125-148.
17. Glaser, Barney G., & Strauss, Anselm L. (1967). *Awareness of Dying*. Chicago: Aldine, 1(366), 201-202.
18. Hassanpour, A., Nouri, R., & Kiani, M. (1388). Organizational pessimism: its causes and consequences, *Management Culture of the seventh year*, 7(19), 119-142.

19. Mack, B. (2003). *The christian myth: origins, logic, and legacy*. Bloomsbury Publishing, 119.
20. Moghadam, A., & Mahmoudi Meymand, M. (2017). The effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behaviors, *Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, 89, 73-89.
21. Moradi, M., & Jalilian, H. R. (2016). Factors influencing pessimism about organizational change and its results. *Quarterly Journal of Improvement Management Studies*, 25(81), 123-149.
22. Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.2307/259230>
23. Mortazavi, S. L., Faghihi, A., & Alam Tabrizi, A. (2016). Factors inside and outside the organization affecting organizational pessimism: a study among university faculty members, *Iranian Quarterly Journal of Management Sciences*, 11(43), 1-20.
24. Nafei, W. (2014). Job attitudes as a mediator of the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: an applied study on teaching hospital in Egypt. *International Journal of Business Administration*, 5(1), 31-52.
25. Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, 3(1), 14-29.
26. Pelit, E., & Pelit, N. (2014). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 34.
27. Raisi, A., & Nastizaei, N. (2019). The relationship between organizational cynicism and organizational anti-citizenship behavior with the mediating role organizational Envy, *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling*, 38(11), 109-126.
28. Tabatabai, A., Hassani, P., Mortazavi, H., & Tabatabai Chehr, M. (2013). Strategies for improving scientific accuracy in qualitative research, *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 3(5), 663-670.
29. Topcu, I., Karadal, A., & Yildirim, A. (2017). The relationships between general and organizational cynicism: a study among healthcare professionals. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 216.
30. Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 9(2), 14-29.
31. Zare, H., Haghgoyan, Z., & Karimi, Z. (2013) Identifying the factors affecting organizational pessimism and measuring it in Qom state universities by examining four environmental-organizational-occupational and individual factors of pessimism., *The Principle of Organizational Culture Management*, 4(11), 159-180.