تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۸/۲۰

بررسی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران

یوسف محمدی مقدم[۱] - سوگل آزاده[۲]

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بوده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران است که تعداد آنها ۱۲۴۶ نفر، می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۹۷ نفر تعیین شد. گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی صوری و روایی سازه و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت.جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که عوامل روانشناختی (سیاست سازمانی درک شده و انحراف از قرارداد روانشناختی) بر بدبینی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارند. همچنین، بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی و پیامدهای رفتاری (رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار کاری مخرب کارکنان) تأثیرگذار است.

واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، سیاست سازمانی درک شده، انحراف از قرارداد روانشناختی، استقلال شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار کاری مخرب.

۱. دانشیار گروه مدیریت راهبردی دانشگاه علوم انسانی امین. نویسنده مسئول: (you_mohammad@yahoo.com)
۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۱- بیان مسئله

بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل می‌گیرد. بدبینی هم چنین با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد (جیمز[1]، ۲۰۰۵، ص۱).

بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارمند به سازمانش دارد. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری شده است. کول و همکاران۲ (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده‌اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است. (کول و همکاران، ۲۰۰۶، ص۴۶۳).

تئوری‌های مختلفی از تأثیر عوامل مختلف بر بدبینی سازمانی حکایت دارند. اندرسون (۱۹۹۶)، با استفاده از دیدگاه قرارداد روانشناختی بحث می‌کند که سه عامل موجب ایجاد بدبینی سازمانی می‌شود: اول، شکل‌گیری انتظارات بالای غیرواقعی؛ دوم، تجربه ناامیدی در برآورده شدن این انتظارات؛ و سوم، سرخوردگی پس از آن (اندرسون، ۱۹۹۶، ص۱۴۰۴). کارکنان انتظارات خود از کارفرمایشان (سازمان) را بر پایه باورهای کلی درباره‌ی چگونگی رفتار سازمان یا آنچه که در گذشته تجربه نموده اند ایجاد می‌کنند. اُلرلی-کلی[3] (۲۰۰۶)، در مطالعه‌ی تجربی خود روی مدل مفهومی اندرسون بحث کرده اند که بدبینی، واکنشی به انحراف و تخلف از تبادل اجتماعی مرتبط با استخدام می‌باشد. آنها نشان دادند که انحراف از قرارداد روانشناختی منجر به افزایش سطوح بدبینی میان کارکنان می‌شود (براون و کرگان[4]، ۲۰۰۸، ص۶۶۹).

ادبیات مربوط به عوامل بدبینی سازمانی کاملاً متنوع است در این میان متغیرهای سیاست سازمانی درک شده و انحراف از قرارداد روانشناختی بیشترین توجه را جلب کردند و نیز مطالعات قابل توجهی اثر استقلال شغلی را مورد بررسی قرار دادند. شواهد تجربی زیادی دلالت بر اهمیت نقش عدالت در اقدامات و روابط کارکنان در سازمان

1. James
2. Cole et al
3. O'Leary-Kelly
4. Brown and Cregan

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

دارند. بسیاری از محققان اعتقاد دارند که اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به احتمال بیشتری احساس رنجش، تخطی و حتی عصبانیت می‌کنند. مثالهایی از واکنش به ناعدالتی درک شده شامل ارتباط مثبت ناعدالتی با غیبت، دزدی، و احساس دشمنی می‌باشد. (جیمز[1]، ۲۰۰۵، ص۳۷).

همچنین هنگامی که کارکنان درک کنند که با آنها به طور مطلوبی رفتار نشده و از سوی سازمان نیز حمایت نشده‌اند، به احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمانشان پیدا می‌کنند. بدبینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می‌شود. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد (براون و کرگان[2]، ۲۰۰۸، ص۶۷۰).

اگرچه محققان و کارورزان مدت زیادی است که از وجود بدبینی در سازمان‌ها آگاهی و اطلاع دارند اما آن را به طور دقیق و جدی مورد بررسی قرار نداده‌اند. در این تحقیق سعی خواهد شد تا به بررسی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر بر بدبینی سازمانی کارکنان پرداخته شود. با توجه به نقش مهم شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌توان گفت که توجه به ابعاد مختلف تأثیرگذار بر عملکرد کارکنانی که در این شرکت به فعالیت مشغولند از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. از جمله مهمترین این ابعاد می‌توان به نوع نگرش خوش‌بینانه یا بدبینانه کارکنان به سازمان اشاره نمود. کارکنانی که با روحیه قوی در محیطی آرام و سرشار از انگیزه به کار مشغولند و نسبت به محیط کار خود خوشبین هستند، عملکرد مطلوبتری خواهند داشت. برعکس، کارکنانی که نسبت به محیط کار خود با نوعی بدبینی نظر داشته باشند مطمئناً کارایی لازم را نداشته و این امر پیامدهای نامطلوبی را نیز برای مشتریان و سازمان به همراه خواهد داشت. از آنجا که برخورداری شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران از کارکنانی که نسبت به محیط کار خود دارای نگرش مثبت باشند در ارائه خدمات بسیار مؤثر خواهد بود، در این تحقیق برآن شده‌ایم تا به بررسی این موضوع بپردازیم.

۲- پیشینه‌ی تحقیق

- حمید زارع (۱۳۹۲) در تحقیق خود تحت عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم" به بررسی شناسایی عوامل

1. James
2. Brown and Cregan

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

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

- حمیدرضا عریضی سامانی (۱۳۹۱) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی رابطه متغیرهای سازمانی درک شده منابع انسانی با روابط پارانویید سازمانی" به بررسی نقش عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده در ایجاد فضای بدبینی با توجه به الگوهای مکانی کار در منطقه ۲ عملیات انتقال گاز پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که با افزایش ادراک عدالت و حمایت در کارکنان، می‌توان به کاهش فضای بدبینی در سازمان و کمینه کردن نشانه‌های سازمان پارانویید پرداخت.

- فرزانه میرزامحمدی (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان "پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی(مطالعه موردی: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان)" به بررسی پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و نیز حمایت سازمانی درک شده تأثیر منفی بر بدبینی سازمانی کارکنان دارد و انحراف از قرارداد روانشناختی به طور مثبت بر بدبینی سازمانی کارکنان تأثیر دارد و تأثیر تبادل رهبر_عضو بر بدبینی سازمانی کارکنان مورد تایید قرار نگرفت و بدبینی سازمانی به طور منفی بر تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد و تأثیر بدبینی سازمانی بر قصد ترک خدمت کارکنان مورد تایید قرار نگرفت و بدبینی سازمانی همچنین به طور مثبت بر رفتارهای کاری مخرب تأثیر می‌گذارد.

- بشیر[1](۲۰۱۱) در تحقیق خود تحت عنوان "بدبینی سازمانی، توسعه و آزمون یک مدل یکپارچه در کارمندان بخش دولتی پاکستان" به بررسی پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی در کارمندان بخش دولتی پاکستان پرداخت. نتایج تحقیق آن نشان داد که سیاست سازمانی درک شده و استقلال شغلی به طور منفی بر بدبینی سازمانی تأثیر دارند در حالی که انحراف از قرارداد روانشناختی تأثیر مثبت بر بدبینی سازمانی دارد و بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر منفی دارد و بدبینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب تأثیر مثبت دارد.

1. Bashir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

- نیرو کامالانابان (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد که بدبینی عمومی و بدبینی سازمانی به طور منفی بر نیات اخلاقی مدیران تأثیر می‌گذارند. همچنین سطح مدیریت مدیر، رابطه بدبینی و نیات اخلاقی را تعدیل می‌کند. مدیرانی که در سطح مدیریت میانی و ارشد دارای سطوح بدبینی بالاتری هستند، نسبت به مدیران رده‌های پایین تر کمتر نیّات غیر اخلاقی دارند.

- بارنز (۲۰۱۰) در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی منفی بین بدبینی سازمانی و قصد ترک خدمت در محیط آموزش عالی (دانشگاه) پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد کارکنانی که نگرش‌های بدبینانه دارند، تعهد کمتری به سازمان دارند، رفتارهای شهروندی سازمانی کمتری نشان می‌دهند و تمایل و احتمال بیشتری دارد که شغلشان را ترک کنند.

- کالاگان و آکسو (۲۰۱۰) در تحقیق خود تحت عنوان "بدبینی سازمانی در دانشگاه اکدنیز[1]" به بررسی بدبینی سازمانی بین کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بدبینی سازمانی بین کارکنان با توجه به وضعیت تأهل، طول مدت خدمت و رضایت آنها متفاوت است.

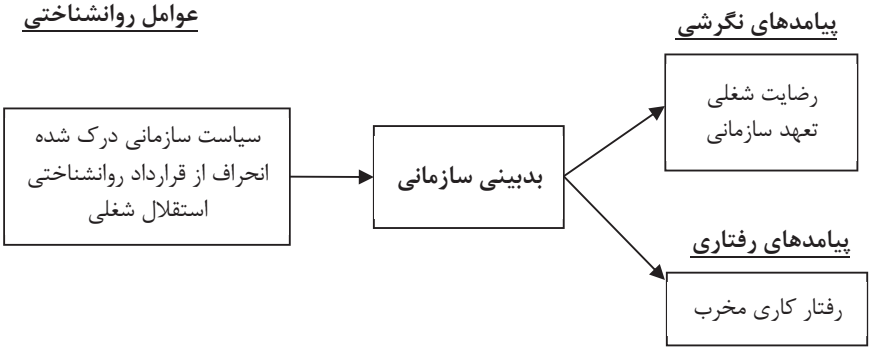
۳- مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

مدل مفهومی این تحقیق که برگرفته از مدل بشیر[2] (۲۰۱۱) می‌باشد. در این مدل عواملی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی در نظر گرفته شده اند که عبارتند از عوامل روانشناختی (شامل: انحراف از قرارداد روانشناختی به معنای: انتظارات نانوشته بین کارکنان و سازمان، سیاست سازمانی درک شده به معنای: دیدگاه کارکنان درباره سطحی از قدرت و نفوذ استفاده شده توسط دیگر اعضای سازمان برای بدست آوردن مزیت‌ها و منافعشان در موقعیت‌های مختلف است و استقلال شغلی به معنای: درجه آزادی، استقلال و اختیار کارکنان در انجام کارها). در این مدل همچنین، بدبینی سازمانی نیز بر ۳ عامل تأثیر می‌گذارد که عبارتند از رضایت شغلی (میزان لذتی که یک کارمند از کارش بدست می‌آورد)، تعهد سازمانی (دلبستگی کارمند به سازمان و احساس هویت با آن و احساس تعهد به سازمان) و رفتار کاری مخرب (یک رفتار منفی است که سعی می‌کند به سازمان آسیب برساند).

1. Akdeniz
2. Bashir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

دلیل اصلی انتخاب این مدل این است که این مدل، شامل اکثر متغیرهایی که با توجه به تئوری‌های مختلف با بدبینی سازمانی مرتبط است می‌باشد. به عبارت دیگر، این مدل یکی از جامع ترین مدل‌ها در زمینه بدبینی سازمانی می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی فوق، فرضیات اصلی و فرعی تحقیق به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه اصلی اول: عوامل روانشناختی بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه اصلی دوم: بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه اصلی سوم: بدبینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه فرعی۱: سیاست سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی کارکنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه فرعی۲: انحراف از قرارداد روانشناختی بر بدبینی سازمانی کارکنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه فرعی۳: استقلال شغلی بر بدبینی سازمانی کارکنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

فرضیه فرعی۴: بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.
فرضیه فرعی۵: بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.
فرضیه فرعی۶: بدبینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

۴- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی است و به روش توصیفی – پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران است که تعداد آنها ۱۲۴۶ نفر، می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان[1] استفاده شده است که حداکثر حجم نمونه را برای جوامع محدود برآورد می‌کند. در این جدول برای جامعه آماری با تعداد ۱۲۰۰ نفر حجم نمونه معادل ۲۹۱ نفر و برای جامعه آماری به تعداد ۱۳۰۰ نفر حجم نمونه معادل ۲۹۷ نفر در نظر گرفته شده است که سرانجام در این تحقیق حجم نمونه جامعه آماری برابر با ۲۹۷ نفر برآورد شده است که برای اطمینان بیشتر تعداد نمونه آماری بر اساس نسبت بخش-ها، ۳۳۰ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه جامعه مورد مطالعه در این تحقیق از پراکندگی یکسانی برخوردار نمی‌باشد، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده برای انتخاب افراد نمونه استفاده شده است. بدین ترتیب که با مراجعه حضوری به شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، به نسبت پرسنل شاغل در هر یک از مدیریت‌ها و واحدهای بلافصل این شرکت، پرسشنامه‌ها پخش و جمع آوری گردیده است . گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید:

- پرسشنامه بدبینی سازمانی دی ان و همکاران[2] (۱۹۹۸)
- پرسشنامه سیاست سازمانی درک شده کاچمر و کارلسون[3] (۱۹۹۷)
- پرسشنامه انحراف از قرارداد روانشناختی رابینسون و موریسون[4] (۲۰۰۰)

1. Krejcie and Morgan
2. Dean and et al
3. Kachmer and Karlson
4. Robinson and Morison

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

- پرسشنامه رضایت شغلی(JDI) توسط اسمیت[1] (۱۹۶۹)
- پرسشنامه تعهد سازمانی میر و آلن[2] (۱۹۹۰)
- پرسشنامه رفتار کاری مخرب ین گرویس[3] (۲۰۰۰)
- پرسشنامه طفره روی اینترنتی زوقبی[4] (۲۰۰۶)

در این تحقیق برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از ابزارهای زیر استفاده شد:

۱) استفاده از نظرات بعضی از اساتید مدیریت، متخصصان و کارشناسان و مدیران.
۲) مطالعه پرسشنامه‌های مشابه، پایان نامه‌ها، مقاله‌ها، کتاب‌ها و مجلات.
۳) توزیع ابتدایی پرسشنامه بین تعدادی از دست اندرکاران سازمان مزبور و اعمال نظرات اصلاحی آنان.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است. با توجه به اینکه پایایی محاسبه شده بیش از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین پرسشنامه‌ها از پایایی مناسب و قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ پرسشنامه به تفکیک شاخص ها

شاخص	تعداد سؤال‌ها	مقدار آلفای کرونباخ (برای ۳۱۸ نمونه نهایی)
بدبینی سازمانی	۹	۰,۸۵۲
سیاست‌های سازمانی درک شده	۵	۰,۷۶۶
انحراف از قرارداد روانشناختی	۴	۰,۷۵۶
استقلال شغلی	۳	۰,۶۴۸
رضایت شغلی	۱۰	۰,۸۳۱
تعهد سازمانی	۶	۰,۷۱۶
رفتار کاری مخرب	۹	۰,۸۷۰
کل پرسشنامه	۴۶	۰,۷۴۶

1. Smith
2. Meyer and Allen
3. Leen gervis
4. Zoghbi

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

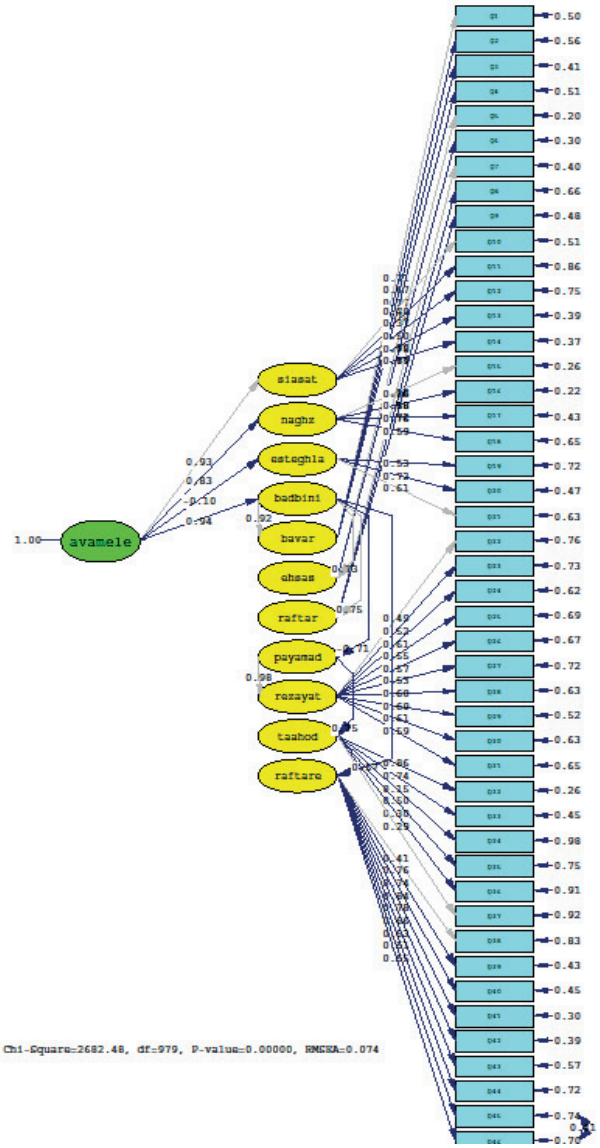
به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده گردید که در این راستا از نرم افزار لیزرل بهره برده شد.

۵- یافته‌های تحقیق

۵-۱ تحلیل عاملی تاییدی

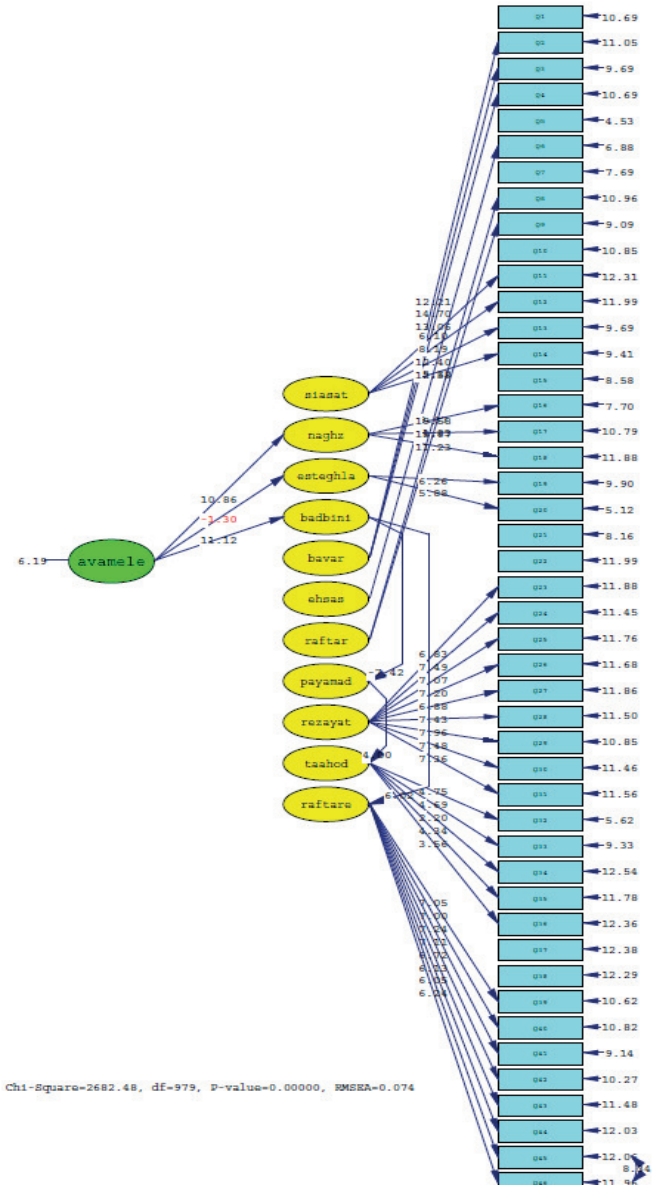
در شکل ۲ متغیر تحقیق (سیاست سازمانی درک شده، انحراف از قرارداد روانشناختی، استقلال شغلی، بدبینی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار کاری مخرب) و سوالات مرتبط با آنها همراه با بار عاملی (ضریب استاندارد) و در شکل ۲ نیز با اعداد معناداری برای سوالات نشان داده شده است. مطابق با شکل‌های زیر بار عاملی کلیه سوالات عدد معناداری لازم (بیشتر از ۱/۹۶) را دارا می‌باشند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تاییدی (ضرایب استاندارد و واریانس تبیین شده)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۳. مدل تحلیل عاملی تاییدی (ضرایب معناداری)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۵-۲- نیکوئی برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی

اندازه‌های برازندگی برای یک مدل از طریق مقایسه ماتریس کوواریانس برآورد شده برای جامعه (بر اساس مدل، آن گونه که از سوی پژوهشگر مشخص شده است) با ماتریس کوواریانس نمونه که از روی داده‌ها محاسبه شده است بدست می‌آید (هومن،۱۳۸۴، ص۳۹).

جدول۲. معیارهای نیکویی برازش مدل

معیار نیکویی برازش	سطح مورد پذیرش	برآوردهای مدل
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	کوچکتر از ۳	۲,۶۸
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	کوچکتر از ۰,۰۸	۰,۰۷۴
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۳
TLI یا NNFI (برازندگی نرم نشده)	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۳
IFI (شاخص برازش افزایشی)	بزرگتر از ۰,۹	۰,۹۳
NFI (برازندگی نرم شده)	بزرگتر از ۰,۹	۰,۸۹

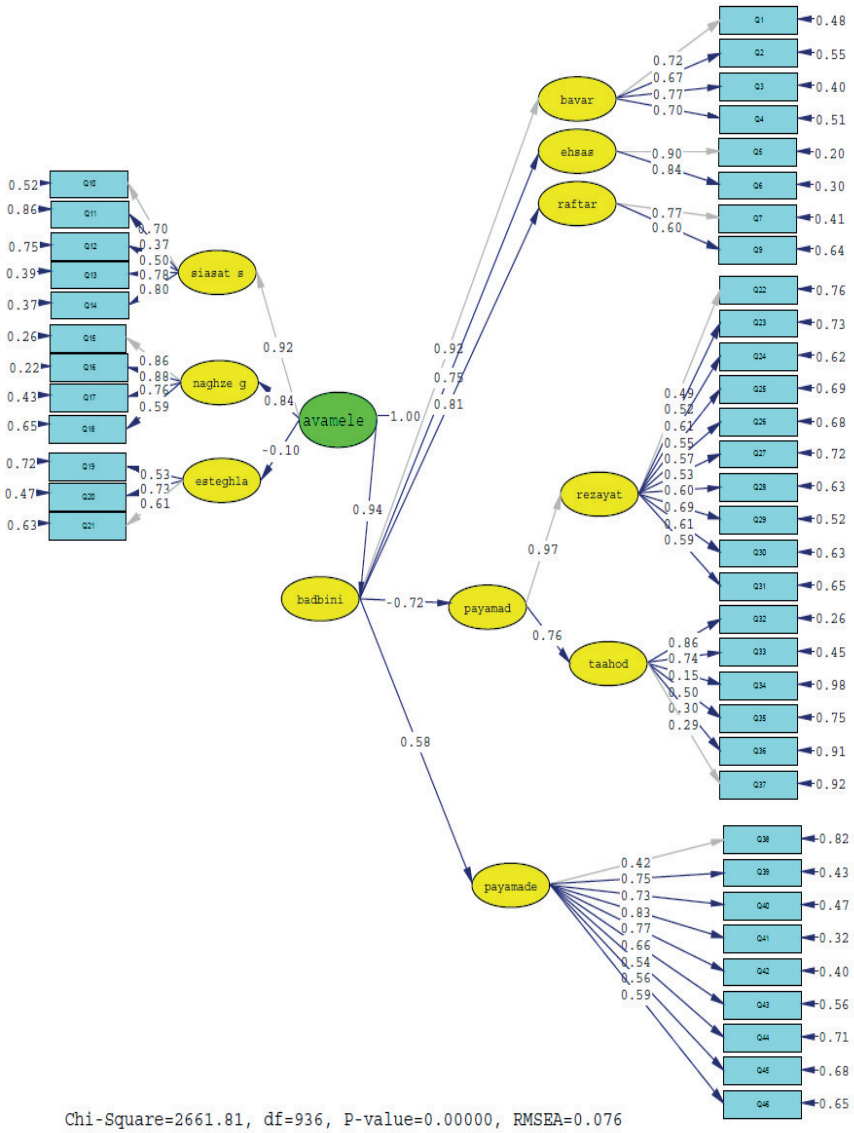
شاخص‌های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته در جدول۲، نشان از برازش مناسب مدل تحلیل عاملی تحقیق دارد.

۵-۳- بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

۵-۳-۱- برآورد مدل تحقیق

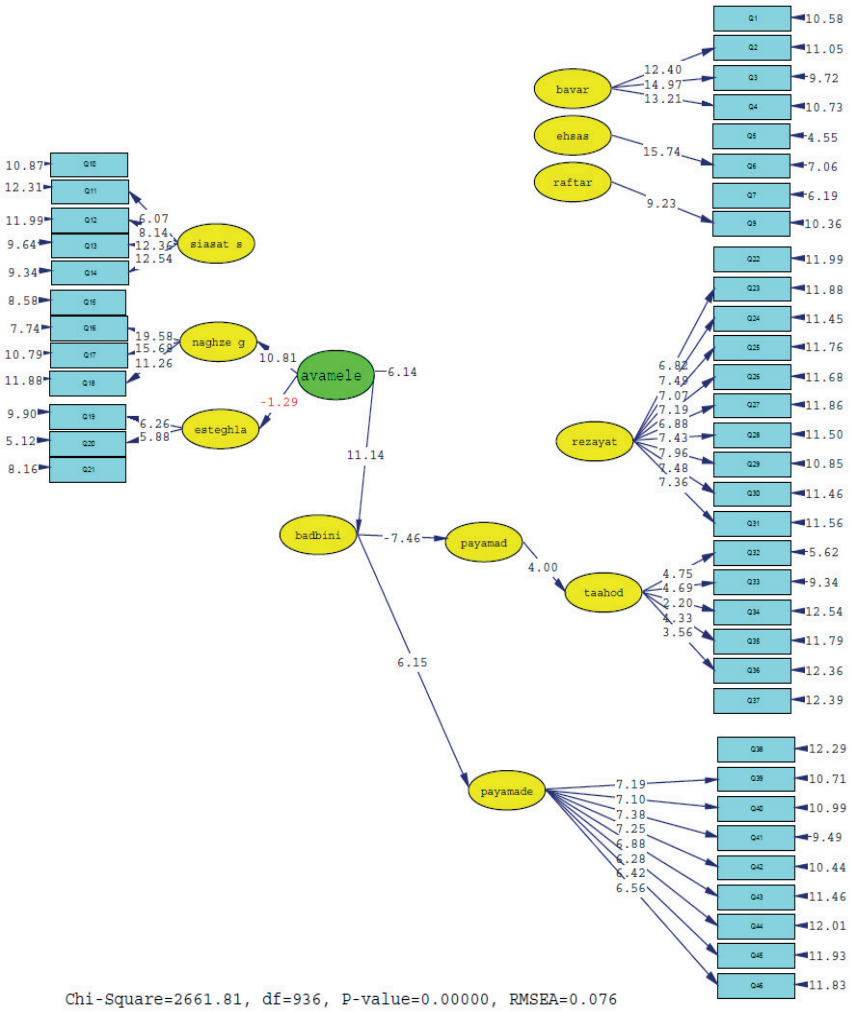
در شکل ۴ مدل استاندارد که با استفاده از نرم افزار لیزرل بدست آمده، نشان داده شده است. در شکل ۵ نیز به بررسی معنادار بودن اعداد بدست آمده مدل (۴) می‌پردازیم؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ یا خطای ۰,۰۵ بدنبال آزمون فرضیات هستیم، برای آزمون t، اعدادی معنادار خواهند بود که بزرگتر از۱/۹۶+ و کوچکتر از ۱/۹۶- باشند. به این معنی که اگر در آزمون t، عددی بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشد، بی معنا خواهد بود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۴. مدل ضرایب استاندارد شده برای آزمون فرضیات تحقیق

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۵. مدل ضرایب معناداری

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

با توجه به مدل در حالت اعداد معناداری (۵) و مدل تخمین استاندارد (۴) به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم.

فرضیه اصلی ۱: عوامل روانشناختی بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۴ و ۵ مشخص شده است متغیر عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر متغیر بدبینی سازمانی تأثیر معناداری دارد. (آماره t خارج بازه منفی ۱,۹۶ تا مثبت ۱,۹۶ قرار گرفته است و مقدار احتمال نیز از ۰,۰۵ کوچکتر است). با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می‌توان گفت که نوع اثر مثبت و هم جهت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان انتظار داشت با افزایش عوامل روانشناختی، بدبینی سازمانی بیشتر شود و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه اصلی ۲: بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۴ و ۵ مشخص شده است متغیر بدبینی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر متغیر پیامدهای نگرشی تأثیر معناداری دارد. (آماره t خارج بازه منفی ۱,۹۶ تا مثبت ۱,۹۶ قرار گرفته است و مقدار احتمال نیز از ۰,۰۵ کوچکتر است). با توجه به منفی بودن ضریب بتا می‌توان گفت نوع رابطه منفی و خلاف جهت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان انتظار داشت با کاهش بدبینی سازمانی، پیامدهای نگرشی بهبود یابند و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه اصلی ۳: بدبینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۴ و ۵ مشخص شده است متغیر بدبینی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر متغیر پیامدهای رفتاری تأثیر معناداری دارد. (آماره t خارج بازه منفی ۱,۹۶ تا مثبت ۱,۹۶ قرار گرفته است و مقدار احتمال نیز از ۰,۰۵ کوچکتر است). با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می‌توان گفت نوع رابطه مثبت و هم جهت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان انتظار داشت با کاهش بدبینی سازمانی، پیامدهای رفتاری کاهش یابند و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

فرضیه فرعی۱: سیاست سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین سیاست سازمانی و عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین عوامل روانشناختی و بدبینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس سیاست سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی اثر دارد. ضریب مسیر مثبت است، پس نوع اثر مستقیم و هم جهت است. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه فرعی۲: انحراف از قرارداد روانشناختی بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین انحراف از قرارداد روانشناختی و عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین عوامل روانشناختی و بدبینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس انحراف از قرارداد روانشناختی بر بدبینی سازمانی اثر دارد. ضریب مسیر مثبت است، پس نوع اثر مستقیم و هم جهت است. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه فرعی۳: استقلال شغلی بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین استقلال شغلی و عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست پس استقلال شغلی بر بدبینی سازمانی اثر ندارد. ضریب مسیر مثبت است، پس نوع اثر مستقیم و هم جهت است. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید نمی‌شود.

فرضیه فرعی۴: بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین رضایت شغلی و پیامدهای نگرشی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین پیامدهای نگرشی و بدبینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی اثر دارد. ضریب مسیر منفی است، پس نوع اثر معکوس و خلاف جهت است. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه فرعی۵: بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

چون مسیر بین تعهد سازمانی و پیامدهای نگرشی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین پیامدهای نگرشی و بدبینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی اثر دارد. ضریب مسیر منفی است، پس نوع اثر معکوس و خلاف جهت است. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه فرعی۶: بدبینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۴ و ۵ مشخص شده است متغیر بدبینی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر متغیر رفتار کاری مخرب تاثیر معناداری دارد. (آماره t خارج بازه منفی ۱,۹۶ تا مثبت ۱,۹۶ قرار گرفته است و مقدار احتمال نیز از ۰,۰۵ کوچکتر است). با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می‌توان گفت نوع رابطه مثبت و هم جهت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان انتظار داشت با کاهش بدبینی سازمانی، رفتار کاری مخرب کاهش یابد و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

خلاصه نتایج مدل معادلات ساختاری برای رد یا تایید فرضیات در جدول (۳) و (۴) آمده است.

جدول ۳، نتیجه حاصل از معادلات ساختاری را گزارش می‌دهد. در واقع، توسط معادلات ساختاری تمام مسیرهای بین متغیرهای پنهان مورد آزمون قرار می‌گیرند. اگر مقدار t خارج از بازه ۱,۹۶- تا ۱,۹۶+ باشد نتیجه می‌شود که آن ضریب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و وجود دارد. در غیر این صورت معناداری مسیر پذیرفته نمی‌شود. با توجه به آنچه گفته شد و مقدار t در جدول۳ مسیر بین عوامل روانشناختی و استقلال شغلی معنادار نیست. ولی، سایر مسیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۳. نتایج معادلات ساختاری

از	به	ضریب مسیر غیراستاندارد	ضریب مسیر استاندارد شده	خطای استاندارد	اعداد معناداری	واریانس تبیینی	نتیجه
بدبینی سازمان	باور	۱	۰,۹۲	۰,۰۸	-	۰,۸۴	معنادار است
بدبینی سازمانی	احساس	۱	۰,۷۳	۰,۳۷	-	۰,۵۳	معنادار است
بدبینی سازمانی	رفتار	۱	۰,۷۵	۰,۳۳	-	۰,۵۶	معنادار است
عوامل روانشناختی	سیاستهای سازمانی درک شده	۱	۰,۹۳	۰,۰۷۵	-	۰,۸۶	معنادار است
عوامل روانشناختی	انحراف از قرارداد روانشناختی	۱/۱۵	۰/۸۳	۰/۰۲۸	۱۰/۸۶	۰/۶۹	معنادار است
عوامل روانشناختی	استقلال شغلی	-۰,۹۴	-۰,۱۰	۰,۴۵	-۱,۳۰	۰,۰۰۹۲	عدم معناداری
پیامدهای نگرشی	رضایت شغلی	۱	۰/۹۸	۰/۰۱۴	-	۰/۹۶	معنادار است.
پیامدهای نگرشی	تعهد سازمانی	۰/۴۴	۰/۷۵	۰/۰۴۴	۴	۰/۵۶	معنادار است
عوامل روانشناختی	بدبینی سازمانی	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۰۴۷	۱/۱۲	۰/۸۹	معنادار است
بدبینی سازمانی	پیامدهای نگرشی	-۰/۵۹	-۰/۷۱	۰/۱۵	-۷/۴۲	۰/۵	معنادار است
بدبینی سازمانی	پیامدهای رفتاری	۰/۳۲	۰/۵۷	۰/۰۸۹	۶/۰۲	۰/۳۳	معنادار است

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۴ ضرایب مسیر و ضرایب مسیر استاندارد شده را برای مسیرهایی که به طور غیر مستقیم بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون وجود دارد نشان می‌دهد. اعداد این جدول از حاصل ضرب اعداد جدول ۳ به دست آمده اند. بنابر این نتیجه می‌شود که تمام مسیرهای غیر مستقیم ذکر شده در فرضیه‌های فرعی معنادار هستند به جز مسیر میان استقلال شغلی و بدبینی سازمانی. زیرا، مسیر مستقیم بین عوامل روانشناختی و استقلال شغلی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست.

جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری مسیرهای غیر مستقیم

از	به	ضریب مسیر	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه فرضیه
سیاست سازمانی درک شده	بدبینی سازمانی	۰,۸۹	۰,۸۷	تایید می‌شود
انحراف از قرارداد روانشناختی	بدبینی سازمانی	۱,۰۲	۰,۷۸	تایید می‌شود
استقلال شغلی	بدبینی سازمانی	-۰,۰۸۳	۰,۸۴	تایید نمی شود
بدبینی سازمانی	رضایت شغلی	-۰,۵۹	-۰,۷	تایید می‌شود
بدبینی سازمانی	تعهد سازمانی	-۰,۲۶	-۰,۵۳	تایید می‌شود

۶- نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بوده است. نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان داد فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر مورد تایید قرار گرفتند:

- **فرضیه اصلی اول: عوامل روانشناختی بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.**

عوامل روانشناختی با ضریب تأثیر ۰/۹۴ بر بدبینی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

- **فرضیه اصلی دوم: بدبینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.**

بدبینی سازمانی کارکنان بر پیامدهای نگرشی آنان تأثیر منفی و معنادار دارد، و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

کاهش بدبینی سازمانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش پیامدهای نگرشی کارکنان می‌شود. بنابراین بدبینی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۷۱- بر پیامدهای نگرشی تأثیر معنادار دارد.

- فرضیه اصلی سوم: بدبینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بدبینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد، و افزایش بدبینی سازمانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش پیامدهای رفتاری کارکنان می‌شود. بنابراین بدبینی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۷ بر پیامدهای رفتاری کارکنان تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۱: سیاست سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی کارکنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

سیاست سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد، و افزایش سیاست سازمانی درک شده در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش بدبینی سازمانی می‌شود و بالعکس. بنابراین سیاست سازمانی درک شده با ضریب تأثیر ۰/۸۷ بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۲: انحراف از قرارداد روانشناختی بر بدبینی سازمانی کارکنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

انحراف از قرارداد روانشناختی بر بدبینی سازمانی کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۷۸، تأثیر مثبت و معنادار دارد، و افزایش انحراف در قرارداد روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش بدبینی سازمانی کارکنان می‌گردد.

فرضیه فرعی ۳: استقلال شغلی بر بدبینی سازمانی کارکنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

مسیر بین استقلال شغلی و عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست پس استقلال شغلی بر بدبینی سازمانی اثر ندارد و فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید نمی شود.

فرضیه فرعی ۴: بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بدبینی سازمانی کارکنان بر رضایت شغلی آنان تأثیر منفی و معنادار دارد، و کاهش بدبینی سازمانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش رضایت شغلی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

کارکنان می‌شود. بنابراین بدبینی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۷۰- بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۵ بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بدبینی سازمانی کارکنان بر تعهد سازمانی آنان تأثیر منفی و معنادار دارد، و کاهش بدبینی سازمانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. بنابراین بدبینی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۳- بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۶: بدبینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

بدبینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب تأثیر مثبت و معنادار دارد، و افزایش بدبینی سازمانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵٪ منجر به افزایش رفتار کاری مخرب کارکنان می‌شود. بنابراین بدبینی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۷ بر رفتار مخرب کاری کارکنان تأثیر معنادار دارد.

محقق بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهادات ذیل را بیان می‌دارد:

- به مدیران و سرپرستان پیشنهاد می‌شود که رویه‌های سازمان را به گونه‌ای تدوین و در سازمان ارائه نمایند که ضمن سهولت دسترسی کارکنان به آنها به صورت واضح و روشن نحوه تصمیم گیری‌ها، نحوه اجرای سیاستها و خط مشی‌های مربوط به افزایش حقوق و دستمزد و همچنین ترفیع و ارتقا شغلی را برای کلیه کارکنان تشریح نماید.

- مدیران سازمان با توجه به بخشهای تحت مدیریتی خود، به طور واضح معیارهای ارزیابی عملکرد و چگونگی اندازه گیری آن را برای کارکنان تبیین کنند همچنین در هنگام ترفیع و پاداش به طور شفاف بیان کنند که بر طبق چه معیارهایی است که کارکنان ترفیع می‌یابند.

- هرگونه تبعیض از طریق اصلاح آیین نامه ها، مقررات و جهت گیری‌های سازمان رفع گردد.

- برنامه‌های حمایتی را در جنبه‌های مختلف، به منظور کاهش بدبینی سازمانی کارکنان و افزایش پیامدهای نگرشی مثبت از جمله افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اجرا نمایند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

- سرپرستان واحدها می‌بایست، جو صمیمیت، همدلی، صداقت، همکاری و احترام متقابل را در میان خود و کارکنان ایجاد نمایند.

- ایجاد فضای لازم برای این که کارکنان بتوانند در مورد مسائل مختلف سازمان اظهار نظر کنند بدون آن که موقعیت شغلی‌شان به خطر بیفتد.

- شناسایی مهمترین عوامل تأثیرگذار در توافق حاصل از قرارداد روانشناختی از طریق ذکر این ابعاد به صورت بندهایی در قرارداد استخدامی در تعامل با شرکت اصلی (شرکت ملی پالایش و پخش)

- انجام برنامه‌ریزی و تدوین صحیح شرح وظایف کارکنان توسط سازمان در کلیه واحدهای سازمانی در تعامل با هریک از کارکنان به نحوی که مشخص شود هر یک از کارکنان چه کاری را بایستی انجام دهد و ابلاغ آن به کارکنان.

- یک سیستم منطقی بین کار انجام شده و دریافتی‌های کارکنان برقرار شود تا با پرداخت‌های مکفی و قدرشناسی از کار شایسته احساس وجود تبعیض کاهش یابد و روابط بین همکاران بهبود و به تبع آن محیط کاری دوستانه‌ای را ایجاد نمایند.

- ایجاد شرایطی که کارکنان در آن یک نقش سازنده و فعال برای خود ببینند و نسبت به شرکت، احساس تعلق و تعهد نموده و بین اهداف فردی و سازمانی احساس یگانگی کنند که نمونه ای از این اقدامات می‌تواند تدوین و بکارگیری روشهای برقراری ارتباط با کارکنان و تدارک برنامه هایی به منظور افزایش مشارکت کارکنان باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

منابع:

۱. زارع، حمید، حق گویان، زلفا، و کریمی اصل، زهرا(۱۳۹۲). شناسایی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم. مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۴، صص ۱۸۰-۱۵۹.

۲. عریضی سامانی، حمیدرضا، دیباجی، سید میثم، و صادقی، میثم (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی متغیرهای سازمانی درک شده‌ی منابع انسانی با روابط پارانویید سازمانی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره ۱، (بهار و تابستان ۱۳۹۱)، صص۱۸۷-۱۶۵.

۳. میرزامحمدی ، فرزانه (۱۳۹۰) . پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی (مطالعه موردی : کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان) ، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی .

۴. هومن، حیدر علی (۱۳۸۴). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل . چاپ اول . تهران : انتشارات سمت.

5. Andersson, L.M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. Human Relations, Vol. 49, PP. 1395-1418.
6. Bashir,S. (2011)." Organizational Cynicism Development and Testing of an Integrated Model A Study of Public Sector Employees in Pakistan". Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Management & Social Sciences Mohammad Ali Jinnah University Islamabad.
7. Barnes, l.l. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University.
8. Brown, M. and Cregan, C.(2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. Human Resource Management, Vol. 47, pp. 667-686.
9. Cole, M.S. and Bruch, H. and Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. Journal of Organizational Behavior, Vol. 27, PP. 463-484.
10. Dean , J .W. and Brandes , P, and Dharwadkar , R. (1998). Organizational cynicism . Academy of Management Review ,Vol . 23 .pp .341-353.
11. James, M.S.L. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in organizations: An examination of the Potential positive and negative effects on school systems. Dissertation submitted to the Department of

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of Business.
12. Kalagan, G. and Aksu, B.(2010). Organizational Cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. Procedia Social and Behavioral sciences, Vol.2, pp.4820-4825.
13. Nair, P. and Kamalanabhan .T.J . (2010). The impact of cynicism on ethical intention of Indian managers: The moderating role of seniority. Journal of International Business Ethics, Vol .3,PP.14 -29

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]