

بررسی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر بر بدبینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 فرآوردهای نفتی ایران بوده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی صوری و روایی سازه و پایابی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضربی آلای 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 روانشنختی (سیاست سازمانی درک شده و انحراف از قرارداد روانشنختی) 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.

وازگان کلیدی: بدبینی سازمانی، سیاست سازمانی درک شده، انحراف از قرارداد روانشنختی، 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.

۱- بیان مسئله

بدبینی، نگرشی است که از نামیدی، 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^۱، ۲۰۰۵، ص. ۱). 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 همکاران^۲ (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوتش تعریف کرده‌اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است. (کول و همکاران، ۲۰۰۶، ص. ۴۶۳).

تئوری‌های مختلفی از تأثیر عوامل مختلف بر بدبینی سازمانی حکایت دارند. اندرسون (۱۹۹۶)، با استفاده از دیدگاه قرارداد روانشناسی بحث می‌کند که سه عامل موجب ایجاد بدبینی سازمانی می‌شود: اول، شکل‌گیری انتظارات بالای غیرواقعی؛ دوم، تجربه نা�میدی در برآورده شدن این انتظارات؛ و سوم، سرخوردگی پس از آن (اندرسون، ۱۹۹۶، ص. ۱۴۰۴). 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. اُرلی-کلی^۳ (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 روانشناسی منجر به افزایش سطوح بدبینی میان کارکنان می‌شود (براون و کرگان^۴، ۲۰۰۸، ص. ۶۶۹).

ادبیات مربوط به عوامل بدبینی سازمانی کاملاً متنوع است در این میان متغیرهای سیاست سازمانی درک شده و انحراف از قرارداد روانشناسی بیشترین توجه را جلب کرده‌ند 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

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 ناعادالتی درک شده شامل ارتباط مثبت ناعادالتی با غیبت، دزدی، و احساس دشمنی می‌باشد. (جیمز^۱، ۲۰۰۵، ص ۳۷).

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. بدینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می‌شود. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین بدینی سازمانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد (براون و کرگان^۲، ۲۰۰۸، ص ۶۷۰).

اگرچه محققان و کارورزان مدت زیادی است که از وجود بدینی 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 بدینی 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 بدینانه 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. بر عکس، کارکنانی که نسبت به محیط کار خود با نوعی بدینی 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 پردازیم.

۲- پیشینهٔ تحقیق

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

1. James
2. Brown and Cregan

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

- حمیدرضا عرضی سامانی (۱۳۹۱) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی رابطه متغیرهای سازمانی در ک شده منابع انسانی با روابط پارانویید سازمانی" به بررسی نقش عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در ک شده در ایجاد فضای بدینی 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 بدینی در سازمان و کمینه کردن نشانه‌های سازمان پارانویید پرداخت.

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

- بشیر^۱(۲۰۱۱) در تحقیق خود تحت عنوان "بدینی سازمانی، توسعه و آزمون یک مدل یکپارچه در کارمندان بخش دولتی پاکستان" به بررسی پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدینی سازمانی در کارمندان بخش دولتی پاکستان پرداخت. نتایج تحقیق آن نشان داد که سیاست سازمانی در ک شده و استقلال شغلی به طور منفی بر بدینی سازمانی تأثیر دارند در حالی که انحراف از قرارداد روانشناختی تأثیر مثبت بر بدینی سازمانی دارد و بدینی سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر منفی دارد و بدینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب تأثیر مثبت دارد.

1. Bashir

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

- بارنز (۲۰۱۰) در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی منفی بین بدینی سازمانی و قصد ترک خدمت در محیط آموزش عالی (دانشگاه) پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد کارکنانی که نگرش‌های بدینانه 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 "بدینی سازمانی در دانشگاه اکدنیز"^۱ به بررسی بدینی سازمانی بین کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بدینی سازمانی بین کارکنان با توجه به وضعیت تأهل، طول مدت خدمت و رضایت آنها متفاوت است.

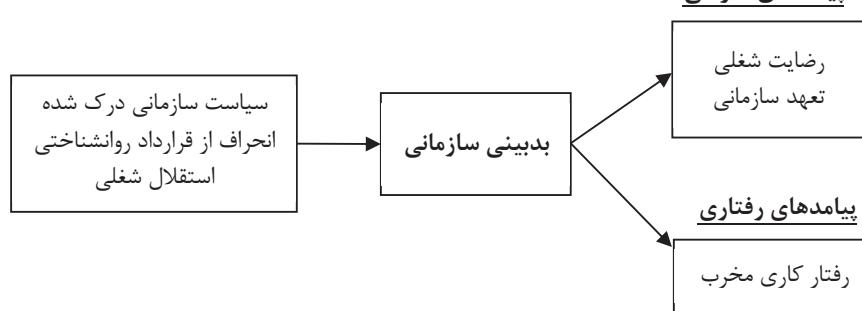
۳- مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

مدل مفهومی این تحقیق که برگرفته از مدل بشیر^۲ (۲۰۱۱) می‌باشد. در این مدل عواملی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بدینی سازمانی در نظر گرفته شده اند که عبارتند از عوامل روانشناسی (شامل: انحراف از قرارداد روانشناسی 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، بدینی 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

دلیل اصلی انتخاب این مدل این است که این مدل، شامل اکثر متغیرهایی که با توجه به تنویری‌های مختلف با بدینی سازمانی مرتبط است می‌باشد. به عبارت دیگر، این مدل یکی از جامع‌ترین مدل‌ها در زمینه بدینی سازمانی می‌باشد.

عوامل روانشناختی



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 بدینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.

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

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

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

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

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

فرضیه فرعی^۴: بدینی سازمانی بر رضایت شغلی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه فرعی^۵: بدینی سازمانی بر تعهد سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران تأثیر دارد.

فرضیه فرعی^۶: بدینی 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 فرآورده های نفتی ایران است که تعداد آنها ۱۲۴۶ نفر، می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان^۱ استفاده شده است که حداقل حجم نمونه را برای جوامع محدود برآورد می کند. 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 پخش - نفر برآورده است که برای اطمینان بیشتر تعداد نمونه آماری بر اساس نسبت پخش - ها، ۳۳۰ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه جامعه مورد مطالعه در این تحقیق از پراکندگی یکسانی برخوردار نمی باشد، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده برای انتخاب افراد نمونه استفاده شده است. بدین ترتیب که با مراجعت حضوری به شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران، به نسبت پرسنل شاغل در هر یک از مدیریت ها و واحد های بالافصل این شرکت، پرسشنامه ها پخش و جمع آوری گردیده است. گرداوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام گرفت. ابزار گرداوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که از پرسشنامه های زیر استفاده گردید:

- پرسشنامه بدینی سازمانی دی ان و همکاران^۲ (۱۹۹۸)
- پرسشنامه سیاست سازمانی درک شده کاچمر و کارلسون^۳ (۱۹۹۷)
- پرسشنامه انحراف از قرارداد روانشناختی رابینسون و موریسون^۴ (۲۰۰۰)

1. Krejcie and Morgan

2. Dean and et al

3. Kachmer and Karlson

4. Robinson and Morison

- پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) توسط اسمیت^۱ (۱۹۶۹)
- پرسشنامه تعهد سازمانی میر و آلن^۲ (۱۹۹۰)
- پرسشنامه رفتار کاری مخرب ین گروپس^۳ (۲۰۰۰)
- پرسشنامه طفره روی اینترنتی زوقبی^۴ (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 اندکاران 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 شاخص‌ها

شاخص	تعداد سؤال‌ها	مقدار آلفای کرونباخ (برای 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

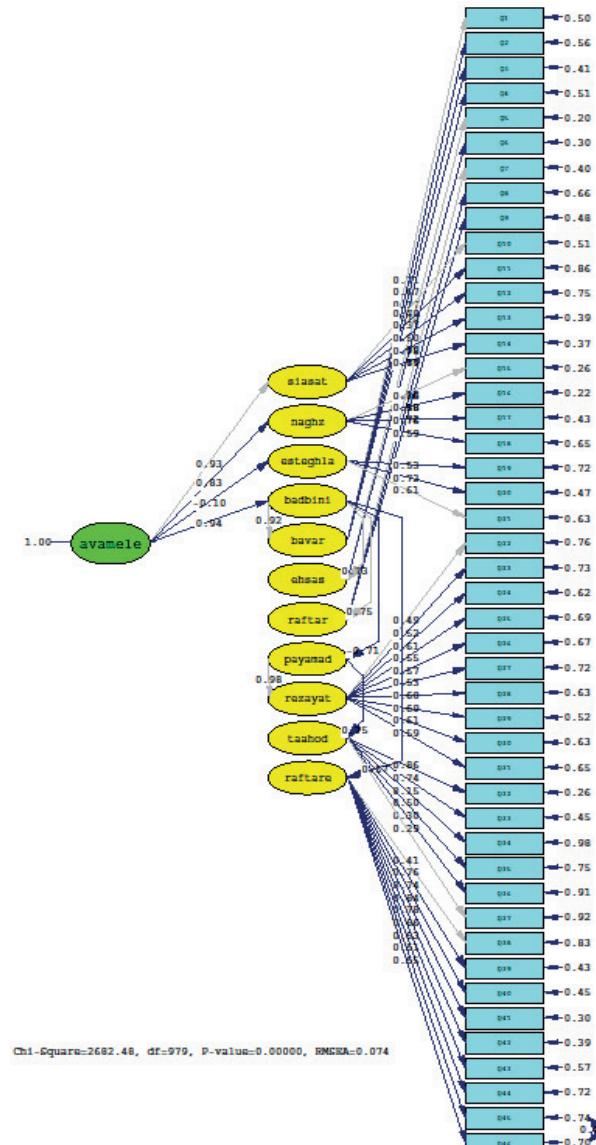
به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده گردید که در این راستا از نرم افزار لیزرل بهره برده شد.

۵- یافته‌های تحقیق

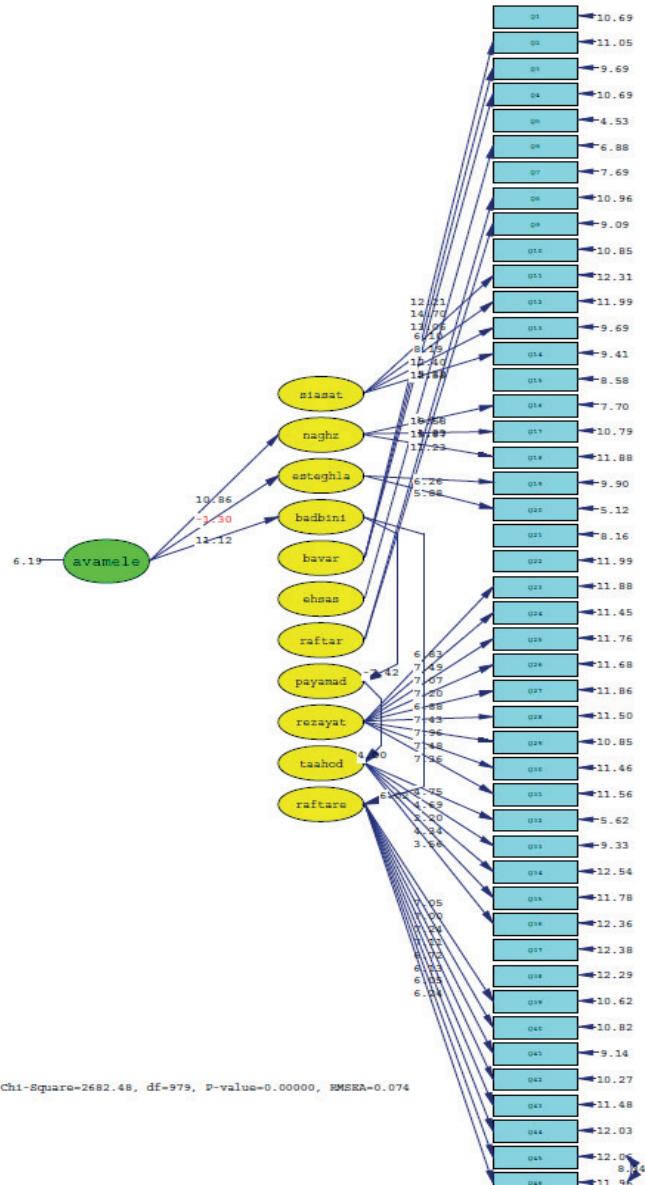
۱- تحلیل عاملی تاییدی

در شکل ۲ متغیر تحقیق (سیاست سازمانی درک شده، انحراف از قرارداد روانشناختی، استقلال شغلی، بدینی 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 ۰/۹۶) را دارا می‌باشند.





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



شکل ۳. مدل تحلیل عاملی تاییدی (ضرایب معناداری)

۲-۵- نیکوئی برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی

اندازه‌های برازنده‌گی برای یک مدل از طریق مقایسه ماتریس کوواریانس برآورده 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، ص. ۳۹).

جدول ۲. معیارهای نیکوئی برازش مدل

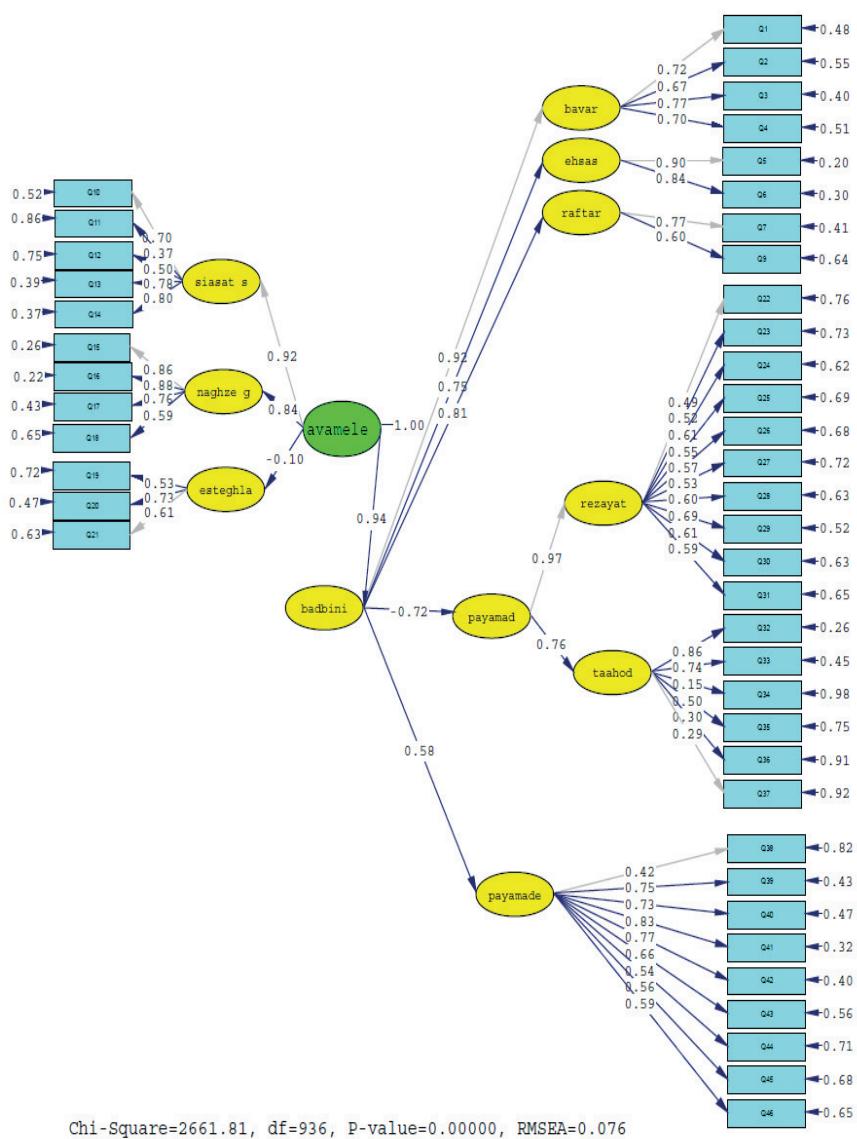
معیار نیکوئی برازش	سطح مورد پذیرش	برآوردهای مدل
(کای دو بر درجه آزادی)	کوچکتر از ۳	۲,۶۸
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورده)	۰,۰۷۴	۰,۰۷۴
CFI (برازنده‌گی تعدیل یافته)	۰,۹۳	۰,۹۳
NNFI یا TLI (برازنده‌گی نرم نشده)	۰,۹	۰,۹۳
IFI (شاخص برازش افزایشی)	۰,۹	۰,۹۳
NFI (برازنده‌گی نرم شده)	۰,۹	۰,۸۹

شاخص‌های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته در جدول ۲، نشان از برازش مناسب مدل تحلیل عاملی تحقیق دارد.

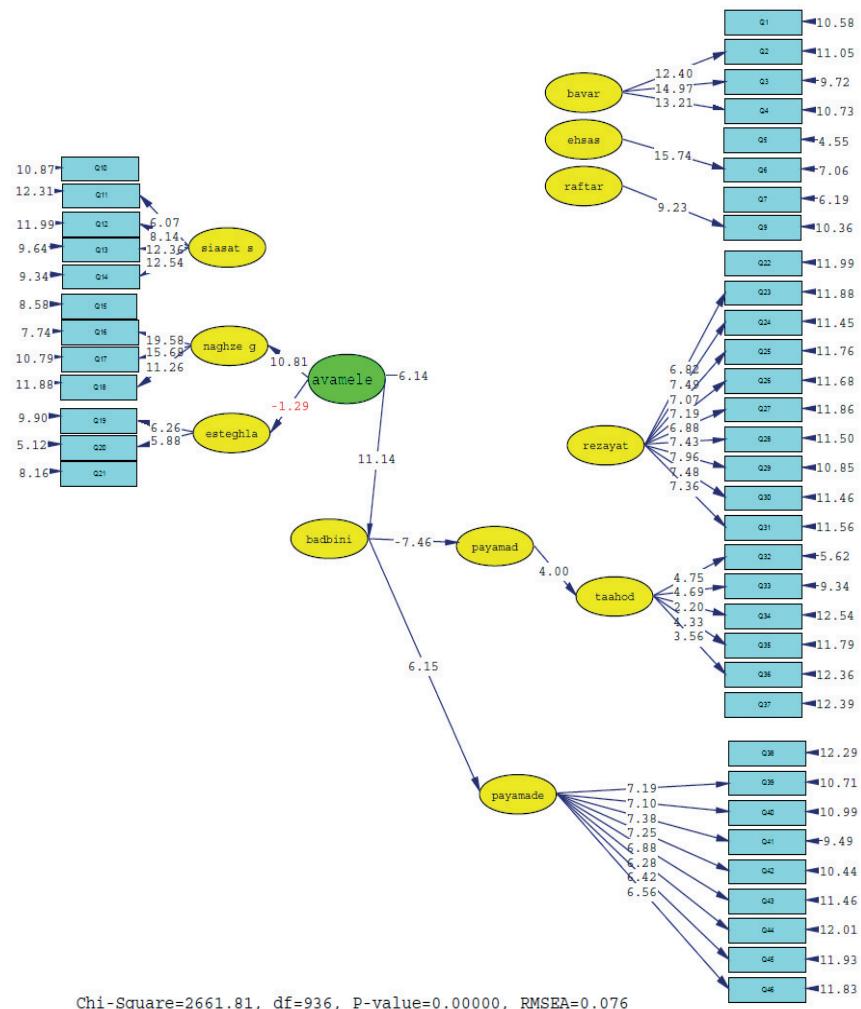
۳-۵- بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

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 معنی داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ یا خطای ۰,۰۵ بدنبال آزمون فرضیات هستیم، برای آزمون H_0 اعدادی معنادار خواهد بود که بزرگتر از $1/96$ و کوچکتر از $1/96$ باشند. به این معنی که اگر در آزمون H_0 عددی بین $-1/96$ و $+1/96$ باشد، بی معنا خواهد بود.



شکل ۴. مدل ضرایب استاندارد شده برای آزمون فرضیات تحقیق



شکل ۵. مدل ضرایب معناداری

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 بدینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 بدینی 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، بدینی سازمانی بیشتر شود و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه اصلی ۲: بدینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 بدینی 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 بدینی سازمانی، پیامدهای نگرشی بهبود یابند و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

فرضیه اصلی ۳: بدینی سازمانی بر پیامدهای رفتاری در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 بدینی 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 بدینی سازمانی، پیامدهای رفتاری کاهش یابند و برعکس. فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

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

چون مسیر بین سیاست سازمانی و عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین عوامل روانشناختی و بدینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس سیاست سازمانی درک شده بر بدینی 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 بدینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 بدینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس انحراف از قرارداد روانشناختی بر بدینی 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 بدینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین استقلال شغلی و عوامل روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست پس استقلال شغلی بر بدینی 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: بدینی سازمانی بر رضایت شغلی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین رضایت شغلی و پیامدهای نگرشی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین پیامدهای نگرشی و بدینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس بدینی 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: بدینی سازمانی بر تعهد سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای نفتی ایران تأثیر دارد.

چون مسیر بین تعهد سازمانی و پیامدهای نگرشی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و مسیر بین پیامدهای نگرشی و بدینی سازمانی نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است پس بدینی 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 فرعی ۶: بدینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآوردهای 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 بدینی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر متغیر رفتار کاری مخرب 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 بدینی سازمانی، رفتار کاری مخرب کاهش یابد و بر عکس.

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 $-1,96 < t < +1,96$ 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 جدول ۳ مسیر بین عوامل روانشناختی و استقلال شغلی معنادار نیست. ولی، سایر مسیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

جدول ۳. نتایج معادلات ساختاری

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

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 بدینی سازمانی. زیرا، مسیر مستقیم بین عوامل روانشناسی 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	بدینی سازمانی	۰,۸۹	۰,۸۷	تایید می‌شود
انحراف از قرارداد روانشناسی	بدینی سازمانی	۱,۰۲	۰,۷۸	تایید می‌شود
استقلال شغلی	بدینی سازمانی	-۰,۰۸۳	۰,۸۴	تایید نمی‌شود
بدینی سازمانی	رضایت شغلی	-۰,۵۹	-۰,۷	تایید می‌شود
بدینی سازمانی	تعهد سازمانی	-۰,۲۶	-۰,۵۳	تایید می‌شود

۶- نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر بر بدینی 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 روانشناسی بر بدینی سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.
عوامل روانشناسی با ضریب تأثیر ۹۴٪ بر بدینی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

- فرضیه اصلی دوم: بدینی سازمانی بر پیامدهای نگرشی در کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تأثیر دارد.
بدینی سازمانی کارکنان بر پیامدهای نگرشی آنان تأثیر منفی و معنادار دارد، و

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

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

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

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

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

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

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

فرضیه فرعی ۳: استقلال شغلی بر بدینی 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 بدینی سازمانی اثر ندارد و فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید نمی‌شود.

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

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

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

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

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

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

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

حقوق 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 نامه‌ها، مقررات و جهت گیری‌های سازمان رفع گردد.

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

- 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 پگانگی کنند که نمونه ای از این اقدامات می‌تواند تدوین و بکارگیری روش‌های برقراری ارتباط با کارکنان و تدارک برنامه‌هایی به منظور افزایش مشارکت کارکنان باشد.

منابع:

۱. زارع، حمید، حق گویان، زلفا، و کریمی اصل، زهراء(۱۳۹۲). شناسایی عوامل موثر بر بدینبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم. مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۴، صص ۱۸۰-۱۵۹.
۲. عریضی سامانی، حمیدرضا، دیباچی، 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)، صص ۱۸۷-۱۶۵.
۳. میرزامحمدی ، فرزانه (۱۳۹۰). پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدینبینی سازمانی (مطالعه موردی : کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان) ، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی ، 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, I.I. (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

- 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