

بررسی رابطه بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده (جامعه آماری آموزگاران ابتدایی شهرستان کاشمر)

مهدی کفاش

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران. (نویسنده مسئول).
Mmkaffash@gmail.com

سمیرا صابری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.
sa.saberi1368@gmail.com

محبوبه یحیی زاده

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.
mahbobehyazadeh@gmail.com

امیرمسعود رجب زاده

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.
amir_rajabi@mail.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش بدبینی سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده انجام شد. بدبینی سازمانی به عنوان یک نگرش منفی فراگیر، می‌تواند پیامدهای مخربی بر ابعاد مختلف حیات حرفه‌ای کارکنان داشته باشد که در این مطالعه مورد واکاوی قرار گرفت. روش‌شناسی این تحقیق از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی است. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد بدبینی سازمانی، عملکرد شغلی، خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام انجام پذیرفت. نتایج نشان داد که بین بدبینی سازمانی و هر سه متغیر عملکرد شغلی، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$)، در میان ابعاد سه‌گانه بدبینی، بعد بدبینی رفتاری قوی‌ترین رابطه منفی را با تمامی متغیرهای وابسته نشان داد و به تنهایی توانست بخشی معنادار از واریانس عملکرد شغلی را تبیین کند. یافته‌های پژوهش تأیید می‌کند که بدبینی سازمانی، به‌ویژه در لایه رفتاری، یک عامل کاهنده جدی برای اثربخشی فردی و سازمانی است. تضعیف خودکارآمدی و فرسایش احساس حمایت سازمانی در اثر بدبینی، چرخه‌ای منفی ایجاد می‌کند که منجر به افت عملکرد شغلی می‌گردد. از این رو، مدیریت نگرش‌های بدبینانه برای حفظ سرمایه انسانی ضرورتی انکارناپذیر است.

واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، عملکرد شغلی، خودکارآمدی، حمایت سازمانی ادراک‌شده.

مقدمه

در سازمان‌های امروزی، سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی پایدار شناخته می‌شود. کیفیت عملکرد سازمان‌ها تا حد زیادی به نگرش‌ها، ادراکات و باورهای کارکنان وابسته است. نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان، مدیران و سیاست‌های اجرایی می‌تواند انگیزش، تعهد و مشارکت فعال کارکنان را

تقویت کند؛ در مقابل، شکل‌گیری نگرش‌های منفی و بی‌اعتمادی سازمانی می‌تواند کارایی و اثربخشی سازمان را با چالش مواجه سازد. از این رو، بررسی متغیرهای نگرشی و روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی را به خود جلب کرده، بدبینی سازمانی است. بدبینی سازمانی نوعی نگرش منفی نسبت به سازمان است که معمولاً در نتیجه تجربه‌های نامطلوب، ادراک بی‌عدالتی، عدم شفافیت مدیریتی یا کاهش اعتماد شکل می‌گیرد. این سازه در سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری تبیین می‌شود؛ بعد شناختی به باورهای منفی کارکنان نسبت به صداقت و درستکاری سازمان اشاره دارد، بعد عاطفی شامل احساساتی همچون ناامیدی، بی‌اعتمادی و دلزدگی است و بعد رفتاری در قالب واکنش‌ها و رفتارهای منفی در محیط کار بروز می‌یابد. استمرار چنین نگرشی می‌تواند پیامدهای قابل توجهی برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد.

یکی از مهم‌ترین پیامدهای احتمالی بدبینی سازمانی، تأثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان است. عملکرد شغلی بیانگر میزان موفقیت افراد در انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله و تحقق اهداف تعیین‌شده است و به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی ارزیابی کارایی سازمان‌ها محسوب می‌شود. انتظار می‌رود زمانی که کارکنان نگرش بدبینانه‌ای نسبت به سازمان داشته باشند، سطح انگیزش، تعهد و تمایل آنان برای تلاش مؤثر کاهش یابد و در نتیجه عملکرد شغلی آنان نیز تحت تأثیر قرار گیرد. در این چارچوب، بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان، به‌ویژه در میان آموزگاران ابتدایی دوره اول که نقش بنیادینی در نظام آموزشی دارند، از اهمیت مضاعفی برخوردار است.

در کنار عملکرد شغلی، خودکارآمدی شغلی نیز به عنوان یکی از متغیرهای مهم روان‌شناختی مطرح است. خودکارآمدی به باور فرد نسبت به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف اشاره دارد و نقش مهمی در میزان تلاش، پشتکار، نحوه مواجهه با چالش‌ها و کیفیت عملکرد ایفا می‌کند. در محیط‌هایی که نگرش‌های منفی و بدبینانه غالب است، ممکن است احساس توانمندی حرفه‌ای کارکنان تضعیف شود و باور آنان نسبت به قابلیت‌های شخصی کاهش یابد. از این رو، بررسی ارتباط میان بدبینی سازمانی و خودکارآمدی شغلی آموزگاران ابتدایی دوره اول می‌تواند درک عمیق‌تری از پیامدهای روان‌شناختی این پدیده فراهم آورد.

از سوی دیگر، حمایت سازمانی ادراک‌شده به میزان باوری اشاره دارد که کارکنان نسبت به ارزش‌گذاری سازمان بر تلاش‌های آنان و توجه به رفاه و نیازهایشان دارند. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان برای آنان اهمیت قائل است و از آنان حمایت می‌کند، سطح تعهد، رضایت و انگیزش آنان افزایش می‌یابد. در مقابل، کاهش ادراک حمایت می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری نگرش‌های منفی و تقویت بدبینی سازمانی شود. بنابراین، انتظار می‌رود میان بدبینی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز رابطه معناداری وجود داشته باشد.

با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر با تمرکز بر آموزگاران ابتدایی دوره اول، در پی آن است که ضمن بررسی رابطه کلی بین بدبینی سازمانی و متغیرهای عملکرد شغلی، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، به طور خاص میزان و جهت ارتباط بدبینی سازمانی با هر یک از این متغیرها را مورد تحلیل قرار دهد. بدین ترتیب، این پژوهش بر این پیش‌فرض استوار است که بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده ارتباط معناداری دارد و شناخت این روابط می‌تواند گامی مؤثر در جهت بهبود جو سازمانی و ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی باشد.

بیان مسئله

سازمان‌ها در محیط پرتلاطم و رقابتی امروز بیش از هر زمان دیگری نیازمند کارکنانی هستند که عملکردی مطلوب و سازنده از خود نشان دهند. عملکرد کارکنان نه تنها بر بهره‌وری و کارایی سازمان اثرگذار است، بلکه بر رضایت مشتری، کیفیت خدمات و تحقق اهداف راهبردی نیز نقش محوری دارد. با این حال، شواهد پژوهشی بیان می‌کند که عملکرد شغلی کارکنان صرفاً نتیجه مهارت یا توانایی فنی نیست، بلکه نگرش‌ها، ادراکات و احساسات آنان نسبت به سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتار شغلی روزمره‌شان دارد (راینز و جاج^۱، ۲۰۱۹).

یکی از مهم‌ترین نگرش‌های منفی در محیط کار، بدبینی سازمانی است؛ نگرشی پایدار که طی آن کارکنان باور دارند سازمان صادقانه عمل نمی‌کند، سیاست‌ها و تصمیمات آن قابل اعتماد نیست و مدیریت سازمان انگیزه‌ای جز منافع خود ندارد (دین و همکاران^۲، ۱۹۹۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بدبینی سازمانی با پیامدهای نامطلوبی همچون کاهش انگیزش، افت رضایت شغلی، افزایش رفتارهای انحرافی و به‌ویژه کاهش عملکرد کارکنان همراه است (ابریلیت و ماس^۳، ۲۰۲۰). در فضای بدبینی، کارکنان تمایل کمتری برای تلاش اضافی دارند و انرژی خود را صرف حداقل انتظارات شغلی می‌کنند.

از سوی دیگر، دو سازه روان‌شناختی مهم، یعنی خودکارآمدی شغلی/سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، نقش مهمی در شکل‌دهی رفتار و انگیزش کارکنان دارند. خودکارآمدی که به باور فرد نسبت به توانایی‌اش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف اشاره دارد (بندورا، ۱۹۹۷)، یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های معتبر عملکرد شغلی محسوب می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند افرادی که از سطح بالایی از خودکارآمدی برخوردارند، در مواجهه با سختی‌های کاری پشتکار بیشتری دارند، استرس کمتری تجربه می‌کنند و عملکرد بالاتری ارائه می‌دهند (شافر و همکاران^۴، ۲۰۲۱).

حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز عاملی بنیادین است که نیازهای کارکنان به احترام، ارزشمندی و امنیت شغلی را برآورده می‌سازد. بر اساس نظریه آیزنبرگر و همکاران، حمایت سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان دریابند سازمان به رفاه و تلاش‌های آنان اهمیت می‌دهد (آیزنبرگر و همکاران^۵، ۱۹۸۶). پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند حمایت سازمانی، علاوه بر ارتقای تعهد، بر تقویت خودکارآمدی، افزایش انگیزش و بهبود عملکرد نقش‌آفرین است (ریجل و همکاران^۶، ۲۰۲۰). در ادبیات داخلی نیز پژوهش‌هایی به بررسی جداگانه این سازه‌ها پرداخته‌اند. برای مثال، بنی‌احمدی و سينا (۱۴۰۱)، گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده ارتباط مثبتی با رفتارهای سازنده کارکنان دارد. همچنین کاظمی، نادری و رستگار (۱۴۰۰)، نشان دادند که بدبینی سازمانی با پیامدهای نامطلوبی همچون سکوت سازمانی مرتبط است. با این حال، ترکیب هم‌زمان متغیرهای بدبینی سازمانی، خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در تبیین عملکرد کارکنان در پژوهش‌های داخلی کمتر بررسی شده است و مطالعات موجود بیشتر به بررسی روابط دو متغیره پرداخته‌اند.

فقدان این نوع پژوهش‌ها موجب ایجاد شکاف نظری و عملی در ادبیات رفتار سازمانی شده است. از نظر نظری، روشن نیست که آیا بدبینی سازمانی به‌طور مستقیم عملکرد را تضعیف می‌کند یا از طریق کاهش خودکارآمدی و کاهش احساس دریافت حمایت از سوی سازمان این اثر رخ می‌دهد. از نظر عملی نیز مدیران سازمان‌ها نیازمند شناختی عمیق‌تر از سازوکارهای روان‌شناختی اثرگذار بر عملکرد کارکنان هستند تا بتوانند از طریق تقویت حمایت سازمانی و ارتقای خودکارآمدی، آثار منفی بدبینی سازمانی را کاهش دهند.

¹ Robbins & Judge

² Dean, Brandes & Dharwadkar

³ Abelirt & Moss

⁴ Schaefer, Williams & Smith

⁵ Ayzenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

⁶ Richel, Shoss, Jiang & Probst

بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که: بدینی سازمانی چه رابطه‌ای با عملکرد کارکنان دارد و نقش خودکارآمدی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده در این رابطه چگونه است؟

مبانی نظری پژوهش

مبانی نظری بدینی سازمانی

در ادبیات رفتار سازمانی، بدینی سازمانی معمولاً به عنوان نگرشی چندبعدی در نظر گرفته می‌شود. دین، برندس و دارکوس (۱۹۹۸)، بدینی سازمانی را نگرشی تعریف می‌کنند که شامل سه بعد اصلی است: بعد شناختی، بعد عاطفی و بعد رفتاری. بعد شناختی به باور کارکنان درباره فقدان صداقت و یکپارچگی در سازمان اشاره دارد. بعد عاطفی بیانگر احساساتی مانند ناامیدی، بی‌اعتمادی و سرخوردگی نسبت به سازمان است و بعد رفتاری نیز شامل تمایل کارکنان به ابراز انتقاد، بدگویی یا رفتارهای منفی نسبت به سازمان می‌شود.

از دیدگاه نظری، بدینی سازمانی می‌تواند بر جنبه‌های مختلف رفتار کارکنان تأثیر بگذارد. زمانی که کارکنان نسبت به سازمان نگرش منفی داشته باشند، سطح انگیزش و تعهد آنان کاهش می‌یابد و در نتیجه احتمال کاهش عملکرد شغلی افزایش پیدا می‌کند. همچنین بدینی سازمانی می‌تواند منجر به بروز رفتارهایی مانند کاهش مشارکت در فعالیت‌های سازمانی، سکوت سازمانی و حتی ترک شغل شود (رابینز و جاج، ۲۰۱۹).

برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بدینی سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل بازدارنده در مسیر تحقق اهداف سازمانی عمل کند. کارکنانی که نگرش بدبینانه دارند، معمولاً اعتماد کمتری به تصمیمات مدیریتی دارند و در نتیجه تمایل کمتری برای همکاری با برنامه‌ها و سیاست‌های سازمان از خود نشان می‌دهند. این وضعیت ممکن است فضای سازمانی را تحت تأثیر قرار داده و موجب کاهش روحیه کاری در میان کارکنان شود (ابرلیت و ماس، ۲۰۲۰).

در مجموع، بدینی سازمانی به عنوان یکی از نگرش‌های مهم در محیط کار می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای بر رفتار و عملکرد کارکنان داشته باشد. درک این مفهوم و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند به مدیران سازمان‌ها کمک کند تا با اتخاذ سیاست‌ها و اقدامات مناسب، از شکل‌گیری یا گسترش نگرش‌های بدبینانه در میان کارکنان جلوگیری کنند. به همین دلیل، بررسی بدینی سازمانی و پیامدهای آن در پژوهش‌های رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مبانی نظری عملکرد کارکنان

در ادبیات مدیریت، عملکرد کارکنان معمولاً به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها و نتایج تعریف می‌شود که کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمانی از خود بروز می‌دهند. برخی پژوهشگران معتقدند عملکرد تنها به نتایج نهایی محدود نمی‌شود، بلکه شامل فرایند انجام کار نیز هست. به عبارت دیگر، نحوه انجام وظایف، کیفیت تعامل با همکاران، میزان تلاش و مسئولیت‌پذیری کارکنان نیز بخشی از عملکرد آنان محسوب می‌شود (بروگدن و همکاران^۱، ۲۰۱۸). در بسیاری از پژوهش‌ها عملکرد کارکنان به دو بعد اصلی تقسیم شده است: عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای به فعالیت‌هایی اشاره دارد که مستقیماً با وظایف رسمی شغل مرتبط هستند؛ مانند انجام وظایف تخصصی، رعایت استانداردهای کاری و دستیابی به اهداف شغلی. در مقابل، عملکرد زمینه‌ای شامل رفتارهایی است که به طور غیرمستقیم به بهبود محیط سازمانی کمک می‌کند، مانند همکاری با همکاران، مشارکت در فعالیت‌های گروهی، انعطاف‌پذیری و رفتارهای شهروندی سازمانی (رابینز و جاج، ۲۰۱۹).

در مقابل، نگرش‌های منفی مانند بدینی سازمانی می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. بدینی سازمانی نوعی نگرش منفی و بی‌اعتمادانه نسبت به سازمان است که می‌تواند موجب کاهش انگیزش، کاهش

¹ Brogden, Gardner & Lawrence

مشارکت و افت عملکرد کارکنان شود. کارکنانی که نسبت به اهداف و سیاست‌های سازمان بدبین هستند، معمولاً تمایل کمتری برای تلاش در جهت تحقق اهداف سازمانی دارند (دین و همکاران، ۱۹۹۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بدبینی سازمانی می‌تواند با افزایش نارضایتی شغلی و کاهش تعهد سازمانی همراه باشد و در نهایت عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (ابریلیت و ماس، ۲۰۲۰).

به طور کلی، عملکرد کارکنان نتیجه تعامل پیچیده‌ای از عوامل فردی، سازمانی و روان‌شناختی است. توانایی‌ها و مهارت‌های فردی، انگیزش شغلی، نگرش‌های سازمانی، کیفیت محیط کاری و حمایت سازمانی از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارند. از این رو، سازمان‌ها برای بهبود عملکرد کارکنان باید علاوه بر توجه به آموزش و توسعه مهارت‌ها، به ایجاد محیطی حمایتی و مثبت نیز توجه ویژه‌ای داشته باشند.

مبانی نظری خودکارآمدی سازمانی

خودکارآمدی یکی از مفاهیم مهم در روان‌شناسی و رفتار سازمانی است که به باور فرد درباره توانایی خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف اشاره دارد. این مفهوم نخستین بار در چارچوب نظریه شناخت اجتماعی توسط آلبرت بندورا مطرح شد و از آن زمان تاکنون به عنوان یکی از متغیرهای مهم در تبیین رفتارهای فردی و عملکرد شغلی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. خودکارآمدی در واقع بیانگر قضاوت فرد درباره توانایی‌هایش برای سازماندهی و اجرای اقدامات لازم جهت دستیابی به نتایج مورد انتظار است و به همین دلیل بیش از آنکه به توانایی واقعی فرد اشاره داشته باشد، به برداشت ذهنی او از توانمندی‌هایش مربوط می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷).

یکی از جنبه‌های مهم خودکارآمدی در محیط سازمان، ارتباط آن با انگیزش شغلی است. باور به توانایی انجام موفقیت‌آمیز یک کار می‌تواند انگیزه فرد را برای تلاش بیشتر افزایش دهد. زمانی که کارکنان اطمینان دارند که تلاش‌هایشان به نتیجه مطلوب خواهد رسید، با انرژی و پشتکار بیشتری کار می‌کنند. این مسئله باعث می‌شود که خودکارآمدی به عنوان یکی از عوامل مهم در پیش‌بینی عملکرد شغلی شناخته شود. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که خودکارآمدی بالا می‌تواند به افزایش بهره‌وری، کیفیت عملکرد و رضایت شغلی کارکنان منجر شود (استایکویچ و لوتانز، ۱۹۹۸).

در سازمان‌ها، سطح خودکارآمدی کارکنان تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. محیط کاری حمایتگر، فرصت‌های آموزشی، سبک رهبری مثبت و وجود بازخوردهای سازنده از جمله عواملی هستند که می‌توانند احساس توانمندی کارکنان را تقویت کنند. در مجموع می‌توان گفت خودکارآمدی سازمانی یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری رفتارهای کاری و عملکرد کارکنان است. این سازه نه تنها بر میزان تلاش و پشتکار افراد تأثیر می‌گذارد، بلکه نحوه مواجهه آن‌ها با چالش‌ها، مشکلات و تغییرات محیط کاری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. کارکنانی که از سطح بالایی از خودکارآمدی برخوردار هستند، معمولاً اعتماد بیشتری به توانایی‌های خود دارند، در برابر موانع مقاوم‌تر عمل می‌کنند و تمایل بیشتری برای دستیابی به موفقیت‌های شغلی نشان می‌دهند. بنابراین سازمان‌ها برای ارتقای عملکرد کارکنان باید شرایطی را فراهم کنند که در آن کارکنان بتوانند توانایی‌های خود را توسعه دهند و باور بیشتری نسبت به قابلیت‌هایشان پیدا کنند. ایجاد محیط کاری حمایتگر، ارائه آموزش‌های مناسب و فراهم کردن فرصت‌های تجربه موفق از جمله اقداماتی است که می‌تواند به تقویت خودکارآمدی کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی منجر شود.

مبانی نظری حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده یکی از مهم‌ترین سازه‌های روان‌شناسی سازمانی است که بر نگرش، انگیزش و عملکرد کارکنان تأثیر عمیقی دارد. این مفهوم به برداشت ذهنی کارکنان از میزان توجه، ارزش‌گذاری و حمایت سازمان نسبت به

¹ Stajkovic & Luthans

رفاه و تلاش‌های آنان اشاره دارد. به بیان ساده، وقتی کارکنان احساس کنند سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند، ارزش آن‌ها را می‌داند و در برابر مشکلات پشتیبان آن‌هاست، سطح حمایت سازمانی ادراک شده آنان افزایش می‌یابد (آیزنبرگر و همکاران^۱، ۱۹۸۶). چنین ادراکی در واقع یک باور کلی است که سازمان نسبت به کارکنان خود نیت خیر دارد و در برابر تلاش‌ها و تعهدات آن‌ها پاسخ مثبتی ارائه می‌کند.

به باور آیزنبرگر و همکارانش (۱۹۹۷)، کارکنان از طریق مشاهده رفتارهای سازمانی مانند شیوه‌های پاداش‌دهی، سیاست‌های منابع انسانی، رفتار مدیران و عدالت در تصمیم‌گیری‌ها میزان حمایت سازمان را ارزیابی می‌کنند. ابزارها و رویه‌های سازمانی که پیام توجه و ارزش‌گذاری به کارکنان را منتقل می‌کنند، موجب افزایش احساس حمایت می‌شوند. برای مثال، سازمان‌هایی که در مواقع نیاز منابع لازم را فراهم می‌کنند، بازخوردهای سازنده ارائه می‌دهند و به موفقیت‌های کارکنان پاداش می‌دهند، زمینه ادراک بالای حمایت را در میان اعضای خود تقویت می‌کنند.

ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و متغیرهای رفتاری و نگرشی گوناگونه است. یکی از پیامدهای مهم آن رضایت شغلی است. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان پشتیبان آنان است، از محیط کار خود رضایت بیشتری دارند و احساس مثبتی نسبت به شغل خود پیدا می‌کنند (لمبرت و پاگانو^۲، ۲۰۲۲). همچنین بین این شاخص و تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. وقتی کارکنان تجربه کنند که سازمان در قبال تلاش‌های آن‌ها بی‌تفاوت نیست، احتمال بیشتری دارد که به ارزش‌ها و اهداف سازمان متعهد شوند و میل کمتری به ترک خدمت داشته باشند.

حمایت سازمانی ادراک شده علاوه بر پیامدهای عاطفی، اثرات رفتاری نیز دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این سازه می‌تواند رفتارهای فراتر از وظیفه نظیر رفتار شهروندی سازمانی را تقویت نماید. کارمندان در چنین شرایطی خود را عضو مهم سازمان می‌دانند و تمایل دارند فراتر از الزامات رسمی، در بهبود عملکرد و فضای محیط کار مشارکت کنند (آیزنبرگر و همکاران^۳، ۲۰۰۱). بدین ترتیب حمایت سازمانی ادراک شده موجب شکل‌گیری نوعی گروه‌بندی روانی بین فرد و سازمان می‌شود که بر پایه‌ی اعتماد و قدردانی متقابل استوار است.

عوامل متعددی می‌توانند میزان حمایت سازمانی ادراک شده را در بین کارکنان تقویت یا تضعیف کنند. از عوامل تقویت‌کننده می‌توان به عدالت سازمانی، فرصت رشد شغلی، امنیت شغلی، پرداخت منصفانه، ارتباط باز بین مدیران و کارکنان و قدردانی علنی از دستاوردهای فردی اشاره کرد. در مقابل، وجود تبعیض، بی‌توجهی مدیران، نادیده گرفتن تلاش‌ها و تصمیمات ناعادلانه در پاداش یا ترفیع می‌تواند موجب کاهش ادراک حمایت شود. در این شرایط، کارکنان ممکن است احساس بی‌ارزشی کرده و به سمت بدبینی یا بیگانگی شغلی سوق یابند (کاظمی، نادری و رستگار، ۱۴۰۰).

پیشینه‌ها

پیشینه داخلی

حسینی و همکاران (۱۴۰۲)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان با نقش میانجی بدبینی سازمانی در کارکنان سازمان‌های خدماتی»، جامعه آماری شامل کارکنان یکی از سازمان‌های خدماتی ایران بود که از میان آن‌ها نمونه‌ای به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه بدبینی سازمانی دین، برنزد و داروادکار (۱۹۹۸)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، و پرسشنامه رفتارهای ضدبهره‌وری اسپکتور و همکاران (۲۰۰۶)، بود. یافته‌ها نشان داد حمایت سازمانی

¹ Ayzenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

² Lambert & Pagano

³ Eisenberger, Armeli, Rexwinkel & Rhoades

ادراک شده رابطه منفی و معناداری با بدبینی سازمانی دارد و بدبینی سازمانی نیز با رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان رابطه مثبت دارد و در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند.

احمدی و همکاران (۱۴۰۱)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش خودکارآمدی شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی»، جامعه آماری شامل کارکنان ادارات دولتی بود که نمونه‌ای از آن‌ها به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری دارد و خودکارآمدی شغلی نقش تعدیل‌کننده در این رابطه ایفا می‌کند؛ به‌گونه‌ای که کارکنان با خودکارآمدی بالاتر کمتر تحت تأثیر بدبینی سازمانی قرار می‌گیرند.

محمّدی و همکاران (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای با عنوان «تبیین نقش حمایت سازمانی ادراک شده در پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی و عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی»، جامعه آماری شامل کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی ایران بود که نمونه‌ای از آن‌ها به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت و معناداری با خودکارآمدی شغلی و عملکرد کارکنان دارد و افزایش ادراک حمایت از سوی سازمان موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود.

کریمی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان با تأکید بر نقش حمایت سازمانی ادراک شده در سازمان‌های دولتی»، جامعه آماری شامل کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی ایران بود که نمونه‌ای از آن‌ها به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند اثرات منفی بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان را کاهش دهد.

پیشینه خارجی

کیم و پارک (۲۰۲۴)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در سازمان‌های خدماتی»، جامعه آماری شامل کارکنان چند شرکت خدماتی در کره جنوبی بود که نمونه‌ای از آن‌ها به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه بدبینی سازمانی دین، برنرز و دارواداکار (۱۹۹۸)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد بدبینی سازمانی رابطه منفی و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند این رابطه را میانجی‌گری کرده و اثر منفی بدبینی را کاهش دهد.

چن، ژانگ و لی (۲۰۲۳)، در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خودکارآمدی شغلی و عملکرد کارکنان در سازمان‌های خدماتی»، جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های خدماتی در چین بود. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت و معناداری با خودکارآمدی شغلی و عملکرد کارکنان دارد و خودکارآمدی شغلی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند.

براون و همکاران (۲۰۲۲)، در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بدبینی سازمانی با نگرش‌های شغلی و عملکرد کارکنان در محیط‌های کاری مدرن»، جامعه آماری شامل کارکنان سازمان‌های مختلف در ایالات متحده بود. ابزار گردآوری داده‌ها

شامل پرسشنامه بدینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد بدینی سازمانی با کاهش عملکرد شغلی، کاهش رضایت شغلی و کاهش تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. مارتینز و گارسیا (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای با عنوان «نقش خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده در پیش‌بینی عملکرد کارکنان در سازمان‌های بین‌المللی»، جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های چندملیتی در اروپا بود. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، بود. یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده هر دو رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دارند و ترکیب این دو متغیر می‌تواند عملکرد شغلی را به طور قابل توجهی افزایش دهد.

روش‌های گردآوری داده‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد؛ زیرا نتایج آن می‌تواند در شناسایی عوامل مؤثر بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان و نیز بهبود عملکرد آنان در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. از نظر ماهیت و روش اجرا، این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. در پژوهش‌های توصیفی - همبستگی، پژوهشگر بدون دستکاری متغیرها به بررسی و توصیف وضعیت موجود و همچنین تعیین میزان رابطه بین متغیرها می‌پردازد. در پژوهش حاضر نیز هدف، بررسی رابطه میان متغیرهای بدینی سازمانی، عملکرد کارکنان، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده است؛ از این رو استفاده از روش همبستگی مناسب تشخیص داده شد، زیرا این روش امکان بررسی میزان و جهت رابطه بین متغیرها و تحلیل تأثیر آن‌ها بر یکدیگر را فراهم می‌کند.

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش ۱۷۰ نفر بوده است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول، برای جامعه‌ای با حجم ۱۷۰ نفر، حجم نمونه مناسب برابر با ۱۱۸ نفر تعیین گردید. به منظور افزایش دقت و قابلیت تعمیم نتایج، نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد؛ به این صورت که تمامی اعضای جامعه آماری شانس مساوی برای انتخاب شدن در نمونه داشتند.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در بخش کتابخانه‌ای، به منظور تدوین چارچوب نظری و بررسی پیشینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش، از منابع علمی مختلف از جمله کتاب‌های تخصصی، مقالات علمی - پژوهشی منتشر شده در پایگاه‌های معتبر علمی، پایان‌نامه‌ها و سایر منابع علمی استفاده گردید. در بخش میدانی نیز برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل چند پرسشنامه استاندارد است. برای سنجش بدینی سازمانی از پرسشنامه بدینی سازمانی دین، برنرز و داروادکار (۱۹۹۸)، استفاده شد که یکی از ابزارهای شناخته‌شده برای اندازه‌گیری نگرش‌های بدینانه کارکنان نسبت به سازمان است. همچنین برای اندازه‌گیری میزان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، استفاده گردید که به سنجش میزان ادراک کارکنان از توجه و حمایت سازمان نسبت به رفاه و تلاش‌های آنان می‌پردازد. برای سنجش خودکارآمدی شغلی کارکنان از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، استفاده شد که میزان باور افراد به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. همچنین برای ارزیابی عملکرد کارکنان از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، استفاده شد که یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش عملکرد کارکنان در محیط‌های سازمانی محسوب می‌شود.

پس از توزیع پرسشنامه‌ها در میان نمونه آماری و جمع‌آوری آن‌ها، داده‌های حاصل کدگذاری و وارد نرم‌افزار آماری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و متغیرهای پژوهش استفاده گردید. همچنین در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های آماری مناسب از جمله ضریب همبستگی و سایر تحلیل‌های آماری مرتبط استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل‌ها مبنای تفسیر یافته‌های پژوهش و ارائه نتیجه‌گیری‌های نهایی قرار گرفت.

نتایج و یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده آموزگاران ابتدایی دوره اول ارتباط معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه رابطه بین بدبینی سازمانی با سه متغیر عملکرد شغلی، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی در قالب سه رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد. ابتدا از تحلیل رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی استفاده شد.

جدول (۱): لیست متغیرها وارد شده در تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی

مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای خارج شده
۱	بدبینی رفتاری	---

جدول شماره (۱)، لیست متغیرهای وارد شده در تحلیل رگرسیون چند گانه را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج درج شده در این جدول در پیش‌بینی عملکرد شغلی تنها مولفه بدبینی رفتاری وارد رگرسیون شد. چون یک متغیر وارد رگرسیون شد، نیازی به بررسی مفروضه استقلال باقیمانده‌ها و شاخص تولورنس نیست.

جدول (۲): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد SE	تغییرات R ²	سطح معنی داری f
۱	۰.۳۵۸	۰.۱۲۸	۰.۱۲۱	۴۶۱۰	۰.۱۲۸	۰.۰۰۱

در جدول فوق خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون آمده است. نتایج نشان می‌دهد که در پیش‌بینی عملکرد شغلی مولفه بدبینی رفتاری ۰/۱۲ از واریانس را تبیین می‌نماید ($R^2=0/12$).

فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین بدبینی سازمانی عملکرد شغلی کارکنان آموزگاران ابتدایی دوره اول ارتباط معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معنی داری آن استفاده شد. بدین صورت که مقدار همبستگی بین نمره کلی بدبینی سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی محاسبه و آزمون شد. در جدول شماره (۳)، مقادیر همبستگی بدست آمده ارائه شده است.

جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین بدبینی سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد شغلی	
	مقدار همبستگی	مقدار معناداری
نمره کلی بدبینی سازمانی	۰.۳۲۶***	۰.۰۰۱

۰.۰۰۱	۰.۳۱۴***	بدبینی عاطفی
۰.۰۱۴	۰.۲۲۵***	بدبینی شناختی
۰.۰۰۱	۰.۳۵۸***	بدبینی رفتاری

**همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است.

آن گونه که در جدول مشخص است مقادیر همبستگی بین نمره کلی بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی ۰/۳۲- می باشد، این همبستگی در سطح معنی داری $P < 0/05$ معنی دار است و با ۹۵ صدم اطمینان می توان گفت که مقدار همبستگی بدست آمده تصادفی نیست، بلکه واقعی می باشد و معنی علمی آن این است که هرچه میزان بدبینی سازمانی افزایش می یابد، میزان عملکرد شغلی کاهش می یابد.

بعلاوه نتایج جدول نشان داد که مقادیر همبستگی بین مولفه های بدبینی سازمانی یعنی بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری با عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۳۱-، ۰/۲۲- و ۰/۳۵- می باشد، این همبستگی ها در سطح معنی داری $P < 0/05$ معنی دار است و با ۹۵ صدم اطمینان می توان گفت که مقادیر همبستگی بدست آمده واقعی می باشد بدین معنا که هرچه میزان بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی، بدبینی رفتاری، افزایش می یابد میزان عملکرد شغلی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین بدبینی سازمانی و خود کارآمدی شغلی آموزگاران ابتدایی دوره اول ارتباط معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معنی داری آن استفاده شد. در جدول شماره (۴)، مقادیر همبستگی بدست آمده ارائه شده است.

جدول (۴): ضریب همبستگی پیرسون بین بدبینی سازمانی و مولفه های آن با خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی شغلی		متغیر
مقدار معناداری	مقدار همبستگی	
۰.۰۰۱	۰.۴۱۳***	نمره کلی بدبینی سازمانی
۰.۰۰۱	۰.۳۸۹***	بدبینی عاطفی
۰.۰۰۱	۰.۳۴۴***	بدبینی شناختی
۰.۰۰۱	۰.۳۸۹***	بدبینی رفتاری

**همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است.

آن گونه که در جدول مشخص است مقادیر همبستگی بین نمره کلی بدبینی سازمانی با خودکارآمدی شغلی ۰/۴۱- می باشد، این همبستگی در سطح معنی داری $P < 0/05$ معنی دار است و با ۹۵ صدم اطمینان می توان گفت که مقدار همبستگی بدست آمده واقعی می باشد بدین معنا که هرچه میزان بدبینی سازمانی افزایش می یابد، میزان خودکارآمدی شغلی کاهش می یابد.

بعلاوه نتایج جدول نشان داد که مقادیر همبستگی بین مولفه های بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری با خودکارآمدی شغلی به ترتیب ۰/۳۸-، ۰/۳۴- و ۰/۳۸- می باشد، این همبستگی ها در سطح معنی داری $P < 0/05$ معنی دار است و با ۹۵ صدم اطمینان می توان گفت که مقادیر همبستگی بدست آمده واقعی می باشد بدین معنا که هرچه میزان بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری افزایش می یابد، میزان خودکارآمدی شغلی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی سوم: بین بدبینی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول شماره (۵)، مقادیر همبستگی بدست آمده ارائه شده است.

جدول (۵): ضریب همبستگی پیرسون بین بدبینی سازمانی و مولفه های آن با حمایت سازمانی

متغیر	حمایت سازمانی	
	مقدار همبستگی	مقدار معناداری
نمره کلی بدبینی سازمانی	۰.۴۸۲***	۰.۰۰۱
بدبینی عاطفی	۰.۴۱۶***	۰.۰۰۱
بدبینی شناختی	۰.۳۷۶***	۰.۰۰۱
بدبینی رفتاری	۰.۵۳۶***	۰.۰۰۱

** همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است.

آن گونه که در جدول مشخص است مقادیر همبستگی بین نمره کلی بدبینی سازمانی با حمایت سازمانی ۰/۴۸- می باشد، این همبستگی در سطح معنی داری ۰/۰۵ $P <$ معنی دار است و با ۹۵ صدم اطمینان می توان گفت که مقدار همبستگی بدست آمده واقعی می باشد؛ بدین معنا که هرچه میزان بدبینی سازمانی افزایش می یابد، میزان حمایت سازمانی کاهش می یابد.

بعلاوه نتایج جدول نشان داد که مقادیر همبستگی بین مولفه های بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری با حمایت سازمانی به ترتیب ۰/۴۱-، ۰/۳۷-، و ۰/۵۳- می باشد، این همبستگی ها در سطح معنی داری ۰/۰۵ $P <$ معنی دار است و با ۹۵ صدم اطمینان می توان گفت که مقادیر همبستگی بدست آمده واقعی می باشد بدین معنا که هرچه میزان بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری، افزایش می یابد، میزان حمایت سازمانی کاهش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های این پژوهش، تصویری یکپارچه و نگران کننده از تأثیر ساختاریافته ی بدبینی سازمانی بر مؤلفه های حیاتی سلامت و بهره وری شغلی ارائه می دهد. یافته ها به طور قاطع نشان دادند که بدبینی سازمانی یک عامل زیان آور چندبعدی است که همزمان سه ستون اصلی تجربه ی حرفه ای کارکنان را هدف قرار می دهد: عملکرد شغلی، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده.

الف) رابطه ی منفی بدبینی سازمانی با عملکرد شغلی و نقش پیش بین رفتار:

تأیید فرضیه ی اول مبنی بر وجود رابطه ی منفی و معنادار بین بدبینی سازمانی و عملکرد شغلی، بر اهمیت نگاه بدبینانه به سازمان به عنوان یک تضعیف کننده ی مستقیم بهره وری تأکید می کند. این رابطه منفی با ضریب همبستگی قابل توجهی منعکس گردید. اما مهم تر از جهت رابطه، یافته های رگرسیونی نقش غالب بدبینی رفتاری را برجسته ساخت. این بعد که نشان دهنده ی نمود بیرونی و آشکار نگرش منفی است، قوی ترین توان را در تبیین واریانس عملکرد شغلی از خود نشان داد. این نتیجه گیری حاکی از آن است که در محیط های کاری، رفتارهای مخرب ناشی از بدبینی (مانند بی تفاوتی در انجام وظایف، تأخیر در مسئولیت ها یا عدم مشارکت فعال) آسیب زاترین نقطه برای حفظ سطح مطلوب عملکرد سازمانی محسوب می شوند و لزوم مداخله ی فوری را در سطح کنش ها و واکنش های روزانه گوشزد می کند.

ب) تضعیف خودکارآمدی شغلی تحت سایه ی بدبینی:

نتایج فرضیه ی دوم، پیوند محکمی میان نگرش منفی به سازمان و باور فرد نسبت به توانمندی های خویش برقرار ساخت. رابطه ی منفی معنادار بدبینی سازمانی با خودکارآمدی شغلی نشان می دهد که فضای سازمانی بدبینانه، نه تنها عملکرد بیرونی را تحت تأثیر قرار می دهد، بلکه با کاهش احساس شایستگی و اثربخشی فرد، به فرسایش درونی او دامن می زند. این یافته با تئوری های شناختی-اجتماعی همخوانی دارد؛ زیرا باور به ناکارآمدی سازمان می تواند به طور

شناختی به باور به ناکارآمدی فرد ترجمه شود، زیرا تلاش‌های موفقیت‌آمیز فرد، در غیاب حمایت و عدالت سازمانی، فاقد بازخورد تقویتی لازم تلقی شده و در نتیجه، خودکارآمدی تضعیف می‌گردد.

ج) فرسایش حمایت ادراک‌شده به عنوان هسته‌ی اصلی تعارض:

قوی‌ترین همبستگی منفی در میان تمام روابط، بین بدبینی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده مشاهده شد. این یافته‌ی محوری نشان می‌دهد که هسته‌ی اصلی شکل‌گیری و استمرار بدبینی سازمانی، احساس طردشدگی و عدم حمایت است. کارکنان بدبین، سازمان را نه به عنوان یک حامی، بلکه به عنوان عاملی خنثی یا حتی مخالف خود می‌بینند. اهمیت این یافته زمانی دوچندان می‌شود که مشاهده می‌گردد بعد رفتاری بدبینی (کنش‌های منفی آشکار) قوی‌ترین ارتباط را با این متغیر دارد؛ این امر یک چرخه‌ی معیوب را پیشنهاد می‌کند: بدبینی رفتاری به کاهش احساس حمایت منجر می‌شود، و کاهش حمایت نیز به نوبه خود، رفتارهای بدبینانه بعدی را تقویت می‌کند.

جمع‌بندی

در یک جمع‌بندی تحلیلی، نتایج سه فرضیه تأکید دارند که بدبینی سازمانی یک عامل مخلّ به هم پیوسته است. این پدیده یکپارچه عمل می‌کند و اثرات آن به صورت همزمان بر سنجش بیرونی (عملکرد)، سنجش درونی (خودکارآمدی) و رابطه‌ی متقابل (حمایت) مشاهده می‌شود. وجود همبستگی‌های منفی معنادار در هر سه حوزه، قویاً نشان می‌دهد که برای ارتقای سلامت روان شغلی و بهبود بهره‌وری، مدیریت مؤثر بدبینی سازمانی از اولویت‌های استراتژیک سازمان‌ها است. هرگونه مداخله باید فراتر از مدیریت صرفاً عاطفی یا شناختی باشد و بر اصلاح رفتارهای سازمانی، شفاف‌سازی سازوکارها و تقویت صریح احساس حمایت متمرکز گردد تا بتوان این چرخه‌ی مخرب را شکست و زمینه‌ی پایداری برای عملکرد شغلی بالا و خودکارآمدی مستدام فراهم آورد.

منابع

- ✓ بنی‌احمدی، ربابه، سینا، فاطمه‌صغری، (۱۴۰۱)، رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی، نشریه علمی پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره ۱۶، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۵۹.
- ✓ کاظمی، مسعود، نادری، سارا، رستگار، الهام، (۱۴۰۰)، تأثیر بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی و بیگانگی شغلی، فصلنامه مدیریت رفتاری در سازمان، دوره ۸، شماره ۲، صص ۵۱-۶۷.
- ✓ مرادی، میترا، کاظمی، علیرضا، احمدی، مهسا، (۱۳۹۹)، نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده در تبیین تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ایران، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۷۵-۹۴.
- ✓ Abelert, M. B., & Moss, S. E. (2020). Employee withdrawal and performance: The role of workplace cynicism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *161*, 187-196.
- ✓ Azjen, R., & Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- ✓ Ayzenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500-507.
- ✓ Brown, M., Johnson, P., & Smith, L. (2022). Organizational cynicism and employee job performance in modern workplaces. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 721-735.
- ✓ Brogden, H., Gardner, J., & Lawrence, P. (2018). Dimensions of job performance: A modern review. *Journal of Applied Organizational Science*, 12(2), 35-55.
- ✓ Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

- ✓ Chen, Y., Zhang, H., & Li, X. (2023). The effect of perceived organizational support on job self-efficacy and employee performance in service organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1823–1840.
- ✓ Conway, E., Fu, N., Monks, K., Alfes, K., & Bailey, C. (2018). Employee involvement and cynicism: The moderating role of transformational leadership. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 212–227.
- ✓ Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- ✓ Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- ✓ Eberly, M. B., & Moss, S. E. (2020). Employee withdrawal and performance: The role of workplace cynicism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 187–196.
- ✓ Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- ✓ Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2023). Understanding how workplace uncertainty shapes employee behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 40–58.
- ✓ Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
- ✓ Kirtsis, A., Katsaros, K., & Nicolaou, I. (2019). Perceived organizational support as a buffer to negative workplace attitudes. *International Journal of Management Studies*, 26(2), 82–99.
- ✓ Kim, S., & Park, J. (2024). Organizational cynicism and job performance: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Organizational Psychology*, 24(1), 45–60.
- ✓ Lambert, T., & Pagano, R. (2022). Organizational support, job satisfaction, and commitment: A mediation analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 410–424.
- ✓ Martinez, R., & Garcia, P. (2021). Job self-efficacy, perceived organizational support, and employee performance in multinational organizations. *European Journal of Management Studies*, 26(3), 210–226.
- ✓ Naeem, F., Qureshi, M. A., & Raza, S. A. (2019). Impact of organizational cynicism on employee performance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Management Research*, 6(3), 65–78.
- ✓ Organ, D. W. (2018). *The roots of organizational citizenship behavior*. Routledge.
- ✓ Richel, L., Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2020). Organizational support and employee outcomes: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103–115.
- ✓ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- ✓ Schaefer, J., Williams, M. J., & Smith, R. (2021). Self-efficacy and job performance: A multilevel review. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 105–121.
- ✓ Steel, W. S., & Andersen, S. (2018). Supportive leadership and perceived organizational support: The mediating role of employee engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(3), 215–228.
- ✓ Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- ✓ Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361–384.

- ✓ Zhou, Y., Liu, W., & Chen, X. (2022). Perceived organizational support and employee outcomes: The mediating role of psychological empowerment. *Management Decision*, *60*(2), 92–108.