

تحلیل اثر بخشی رفتارهای بدبینانه و مثبت گرا بر رفتار انحراف کاری

مجله علمی پژوهش در مدیریت و مطالعات اجتماعی (سال ششم)
شماره ۲۲ / زمستان ۱۳۹۹ / ص ۵۴-۳۸

ابراهیم علی محمدی^۱، مهسا گهرنژاد^۲

^۱عضو هیئت علمی گروه مدیریت موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی غیر دولتی آذرآبادگان
^۲دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی غیر دولتی آذرآبادگان

نویسنده مسئول:

مهسا گهرنژاد

چکیده

در این پژوهش رفتاری مثبت گرا و بدبینی سازمانی بر رفتار انحراف کاری در بین کارکنان ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه مورد بررسی قرار گرفت و ۱۰۰ نفر از کارکنان ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. شرکت کنندگان، پرسشنامه های بدبینی سازمانی، رفتار مثبت گرا و رفتار انحراف را تکمیل نمودند. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرها از ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که مولفه های بدبینی سازمانی و رفتارهای مثبت گرا نقش معناداری در پیش بینی رفتار انحراف کاری کارکنان ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه دارند ($P < .05$). بنابراین با آموزش و مدیریت باورهای عقلانی و عوامل کارآمد شناختی کارکنان آموزش و پرورش را کاهش داد.

واژه های کلیدی: بدبینی سازمانی، رفتارهای مثبت گرا، رفتار انحراف کاری

طبقه بندی JEL: G18, H50, H10, H59.

۱- مقدمه

یک بعد رفتار سازمانی که در دهه های اخیر مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته، رفتارهای انحرافی در محل کار است. رفتار، زمانی انحرافی تلقی می شود که آداب و رسوم، خط مشی ها و یا مقررات داخلی توسط یک فرد با یک گروه نقض می شود که ممکن است رفاه سازمان و یا کارکنانش را به خطر بیندازد (اپلیام و همکاران^۱، ۲۰۰۷). رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم گیری، بهره وری و هزینه های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد در کشور ایران به عنوان کشور در حال توسعه بسیار شایع می باشد. در تایید این مطالب لازم به ذکر است که براساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که نشان دهنده فساد بالا در سازمان های ایرانی است.

طی سال های اخیر توجه زیادی به رفتارهای مختلف آسیب رسان و منفی در محیط های کار معطوف شده است. گستره رفتارهای منفی و آسیب رسان تحت عناوین مختلف نظیر فریب، خرابکاری، سرقت، رفتارهای چرخشگرانه و در پیشینه پژوهش های صورت گرفته مورد اشاره قرار گرفته اند (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). توجه جدی پژوهشگران عرصه های مختلف به این گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری به دلیل هزینه قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان ها تحمیل می شود (پترسون، ۲۰۰۲). با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای ضد تولید و هزینه های مرتبط با آن بسیار سودمند است تا سازمان ها متغیرهای سهمیم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند و یا حداقل عوامل بالقوه ای که می توانند وقوع یا رخداد این رفتارها را در محیط های کار پیش بینی نمایند تشخیص دهند. دو مورد از عواملی که در بروز رفتارهای انحرافی می توانند تأثیر داشته باشد یکی دیدگاه منفی فرد نسبت به سازمان (بدبینی سازمانی) است و دیگر دیدگاه مثبت فرد نسبت به سازمان (رفتار مثبت گرانه).

بدبینی از جمله متغیرهای نگرشی است که به عنوان پیشینه رفتار غیر اخلاقی مورد بحث قرار گرفته است. بدبینی نگرش سرخوردگی از جامعه و سازمان ها و بی اعتمادی نسبت به دیگران است (اندرسون و بیتمن^۲، ۱۹۹۷). جیمز (۲۰۰۵)، بیان می کند این نگرش منفی در بسیاری از سازمان ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می باشد. تحقیقات نشان می دهد که کارکنان بدبین، کمتر مولد هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند، کمتر احتمال دارد که در تلاش های تغییر سازمانی همکاری کنند و همچنین روحیه پایینی دارند که نهایتاً می تواند به کاهش بهره وری و از دست رفتن سود سازمان منجر شوند (نیر و کمالاناب خان^۳، ۲۰۱۰).

از طرفی نیز رویکرد مثبت گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می توان باشد، تأکید دارد. از طرفی نمی توان قانونی برای جدایی رفتار مثبت از منفی ایجاد کرد، چون این به فرهنگ و ارزش های فرهنگی بستگی دارد و بحثی اقتضایی است. مثبت گرایی صرف هم مانند منفی گرایی صرف خوب نیست، بلکه می باید سعی کرد بین آنها تعادل ایجاد کرد، مثلاً اطمینان بیش از حد به نیروی انسانی می تواند عملکرد و کارایی را پایین آورد و یا خوش بینی غیر واقعی می تواند منجر به انحراف از مسئولیت اصلی شود و یا امید کاذب می تواند منجر به تخصیص نادرست منابع و انرژی به سمت اهداف بیهوده شود و در نتیجه به افراد و سازمان خسارت وارد کند. بنابراین باید سعی شود در عین توجه به نقاط قوت، به ضعف ها نیز توجه شود و بین آنها تعادل ایجاد گردد.

بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رفتارهای مثبت گرا و بدبینانه بر رفتارهای انحراف کاری است. با بررسی ادبیات و پیشینه موضوع به تشریح فرضیات پرداخته و سپس درصدد پاسخ به این سؤال هستیم که آیا رفتارهای مثبت گرا و وجود بدبینی در سازمان بر رفتارهای انحراف کاری تأثیر گذار است؟

۲- ادبیات موضوع

۲-۱- مبانی نظری

رفتارهای انحرافی محیط کار به رفتارهایی اطلاق می شود که به گونه ای عمدی توسط اعضای سازمان انجام می گیرند و با اهداف و علائق سازمان در تضادند. فعالیت های ضد تولید در محیط کار می توانند شامل رفتارهایی با شدت کم، مانند شایعه پراکنی و استفاده نامناسب از اینترنت تا رفتارهای جدی تری مانند آزار و اذیت، خرابکاری، دزدی و خشونت فیزیکی باشند (مونت و همکاران، ۲۰۰۶).

¹Appelbaum et al²Andersson & Bateman³Nair, P., & Kamalanabhan

رفتارهای انحرافی سازمانی نیز مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعملها هستند که اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (بورديا، رستوبوگ و تانگ، ۲۰۰۸).

استفاده از واژه رفتارهای انحرافی در این پژوهش بر مبنای تأکید رابینسون و بن (۱۹۹۷)، صرفاً در حوزه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، نظیر بی تفاوتی، عدم همخوانی با هنجارهای سازمانی و تخطی از سیاستهای سازمانی در نظر گرفته شده است.

واژه انحراف کارکنان بعنوان یک رفتار ضد اجتماعی برچسب خورده است (رابینسون و آلیری کیلی، ۱۹۹۸)، رفتار خرابکارانه و رفتار ناسازگارانه، انحرافات محل کار یا رفتارهای کاری ناکارآمد تعریف شده است (ذوقبی مانریکه، ۲۰۱۱، ۲۸۲-۲۷۲).

رابینسون و بنت (۱۹۹۵)، از رفتارهای خرابکارانه در محل کار، برای توصیف هر نوع عمل داوطلبانه که استانداردهای مهم سازمانی را نقض می کنند، استفاده کردند که در اینصورت این رفتارها سلامت یک سازمان، اعضای آن یا هر دوی آنها را مورد تهدید قرار می دهد. رویکرد انحراف در محل کار، پایه این تحقیق را تشکیل می دهد.

کاربرد تعریف این ساختار از منظر تجربی ابعاد گوناگونی را بوجود آورده است. یکی از آنها انحراف سازمانی است که نشان دهنده رفتارهای خرابکارانه در محل کار است که سازمان را به عنوان یک مجموعه مورد هدف قرار می دهد (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰، ص ۳۶۰-۳۴۹). نمونه هایی از انحراف سازمانی (کوتاهی در انجام امور) می تواند شامل دیر حاضر شدن در محل کار بدون دلیل خاص و تلاش کمتر در سر کار باشد. از طریق نمایش سازمان به عنوان یک مجموعه، کارفرمایان (برخلاف همکاران) ممکن است بعنوان افراد مسوول اعمال منصفانه قوانین مقررات و شیوه های سازمانی دیده شوند.

به اعتقاد رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتارهای انحرافی چه معطوف به افراد یک سازمان باشد و چه به خود سازمان، در اثر ناکامی حاصل از فشارهای سازمانی نظیر فشارهای مالی، اجتماعی و شرایط کاری پدید می آیند.

بر اساس گزارش کیس حدود ۹۵ درصد از سازمان ها، هدف دزدی و فریب کاری کارکنان قرار می گیرند. به علت پیامدهای منفی مالی و جانی رفتارهای انحرافی در محیط کار برای سازمان، شناسایی پیشایندهای این گونه رفتارها بسیار حائز اهمیت است. از جمله این پیشایندها ادراک طردشدگی در محیط کار است (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹، ۵۰۲-۴۷۷).

رفتارهای ضد تولید محیط کاری در کلی ترین سطح به رفتارهای عمدی برخی از اعضا سازمان می گویند که سازمان بعنوان رفتارهای مغایر با بهره های قانونی به آن می نگرند.

اولاً سازگار با تصورات رایج درباره عملکرد شغلی، می توان عملکرد را به عنوان رفتارهای منعکس کننده پنداشت، تا پیامدها. بنابراین تخلف عمدی از فرایندهای امنیتی یک نمونه از رفتار ضد تولید است مثل رفتارهایی که شخص و سازمان را به خطر می اندازد. نمره و ارزش زیانهای که از رفتار ضد تولید منجر می شود ممکن است برای ارزیابی ضد تولیدی به کار رود. در یک دوره زمانی معین، تخلف از فرایند امنیتی (رفتار) ممکن است به آسیبی منجر شود (پیامدها)، بنابراین فرق بین رفتار ضد تولید و قابلیت ضد تولیدی را توضیح می دهد.

دوماً مجموعه ای از رفتارهایی که تحت این عنوان اتفاق می افتد تا حدی با یک مجموعه اصطلاحات و مفاهیم مرتبط همپوشی دارد. مثل رفتارهای غیر قانونی، غیر اخلاقی و تجاوزی (انحرافی). هر کدام از این سه سطح دلایل ضمنی متفاوتی دارند. رفتارهای غیر قانونی با اصطلاحاتی از قوانین حقوقی در عملکرد سازمان تعریف می شود رفتارهای غیر اخلاقی با اصطلاحاتی از یک نظام ارزشی خاص که ممکن است مذهبی یا دنیوی (مادی) باشد، تعریف می شود و رفتارهای انحرافی به عنوان انحراف از یک اصل قانونی (حد وسط) تعریف می شود، بنابراین لازم است که برای یک رفتار معین یک نرم (هنجار) سازمانی یا اجتماعی یافت شود. همه این سه اصطلاح، بطور کلی، دلالت های ضمنی از یک عمل نادرست را در خود نهفته دارند. یک دلالت ضمنی شاید به اصطلاح رفتار ضد تولید تقسیم شود (غیور، ۱۳۹۰).

تعریفی که در ادامه از رفتار ضد تولید مطرح شده است به منظور روشن کردن رفتارهایی که می تواند به وسیله تعداد زیادی از کارکنان در یک سازمان معین انجام شود، ارائه می گردد. به عنوان مثال وضعیتی که کارکنان مرخصی استعلاجی می گیرند در حالی که واقعاً بیماری شایع نشده و از این رو رفتار در حس هنجار شکنی، انحرافی نیست. رفتار اگرچه توسط سازمان بعنوان ضد تولید در نظر گرفته شده، ممکن است خاموش شود. که با در نظر گرفتن محدودیت هایی که برای سازمان وجود دارد، برخی رفتارها (مثلاً ترک کار برای بهبود زندگی شخصی) در مخالفت با منفعت های سازمان، ضد تولید هستند، تاکنون اشاره ضمنی از رفتارهای نادرست بدست نیامده که رفتارهای مشاهده شده را به عنوان رفتار غیر قانونی، غیر اخلاقی یا انحرافی هماهنگ کند (غیور، ۱۳۹۰).

همچنین ممکن است به نفع سازمان باشد که یک کارمند راضی باشد ۱۴ ساعت در روز، بدون اضافه حقوق؛ کار کند بر عکس یک بی میلی برای عمل کردن دلالت ضمنی به یک عمل نادرست را مطرح نمی کند. از این رو ما اصطلاح درست به حق را در تعریف رفتار ضد تولید به عنوان رفتار مخالف با منفعت های مجاز سازمان به کار می بریم.

سوماً گزارشی که توسط رابینسون و گرینبرگ در سال ۱۹۹۸ انجام شده، اشاره دارد به تلاش هایی در تعریف قلمرو این عرصه که معمولاً به تمرکز روی رفتارهای عمدی اشاره دارد. یک فرق مهم در این میان این است که یک عمل ارادی بوده و یک پیامد ارادی داشته است. یک

دلیل اساسی که برای محدودیت قلمرو رفتار عمدی فرض شده است منسوخ شدن اعمال تصادفی است یک لغزش و سقوط تصادفی به یک خسارت و آسیب منجر می‌شود با اینکه همه قوانین امنیتی را دنبال می‌کند. توسط دیدگاه رایج ارادی مستثنی می‌شود. از طرف دیگر یک حادثه از بی اعتنائی کارگر به فرایند امنیتی ناشی می‌شود. که این یک عمل عمدی است. از آنجایی که این عمل نا ایمن از رفتارهای ضد ایمنی تشکیل شده است پیامد مطلوبی ندارد. تعمد یک دلالت اضافی در برخی رفتارها دارد. برای مثال به آسیب سازمانی توجه کنید (غیور، ۱۳۹۰).

آسیب یک متغیر مهم در رفتارهای ضد تولید آگاهانه است، اما آن به عنوان یک شکل واضح در نظر گرفته نمی‌شود. برای مثال یک غیبت غیر منتظره ممکن است منعکس کننده قصد تلافی در برابر سرپرست باشد یا اینکه منعکس کننده تقدم (رجحان) یک فعالیت غیر کاری باشد، بدون هر گونه ملاحظه‌ای برای وارد آوردن آسیب به سازمان. می‌توان هر دو غیبت را به عنوان کار تعمدی در نظر گرفت با این فهم که آنها رفتارهای اختیاری هستند. برای مثال (غیبت به عنوان تلافی یا غیبت برای رفتن به مسابقه فوتبال) این حقیقت را نشان می‌دهد که معمولاً نیت از رفتار نمی‌تواند استنباط شود. در همه آنها مستقیماً مشاهده شده که یک فرد سرکار حاضر نیست. فقط شیوه خود گزارشی ممکن است برای مجزا کردن غیبت های تلافی کننده (انتقامی) از سایر غیبت‌ها استفاده شود (غیور، ۱۳۹۰).

در ایجاد و توسعه روانشناختی، عمدتاً دو اقدام مطالعاتی روانشناسی مثبت گرا و رفتار سازمانی مثبت گرا، نقش اساسی داشته است. از اواخر دهه ۱۹۹۰ و به ویژه از سال ۱۹۹۸ که مارتین سلیگمن رئیس انجمن روانشناسی آمریکا (APA) شد، توجه بسیاری بر اهداف مورد غفلت روانشناسی شد و روانشناسی مثبت گرا بر مبنای اصول و مفروضات جدید در کانون مطالعات علمی قرار گرفت. در این زمان روان شناسان فهرستی از موفقیت های خود را در رویکرد بیماری محور که در حدود بیش از پنج دهه به طول انجامیده بود، ارائه نمودند. آنها دریافتند که علی رغم پیشرفت های مشخص در زمینه درمان مؤثر برای بیماری های ذهنی و رفتارهای ناکارآمد و غیرطبیعی، علم روان شناسی توجه کمتری به افراد سالم در زمینه رشد، توسعه و خودشکوفایی داشته است. در نتیجه از روان شناسان خواسته شد در مورد اینکه چگونه افراد سالم شادتر، موفق تر و خلاق تر بشوند، تحقیقات صورت گیرد. مفهوم روان شناختی مثبت گرا بخاطر داشتن مبانی علمی وجه تمایزی نسبت به سایر مباحث داشت و به عنوان الگویی با ارزش و سرمایه برای محیط های کاری عمل می کند (زارعی متین، ۱۳۹۳، ۴۸۹).

لوتانز و همکارانش (۲۰۰۴)، ترکیب روانشناسی مثبت گرا، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را برای شکل گیری رفتارهای سازمانی مثبت ضروری می دانند. لوتانز (۲۰۰۲)، داشتن اعتماد به خود جهت انجام مشاغل چالشی و داشتن خوش بینی درباره موفقیت حال و آینده، پشتکار نسبت به رسیدن به اهداف حال و آینده و در مواقع لزوم جهت دهی مجدد مسیرها برای دستیابی به اهداف به منظور موفقیت و داشتن بازخورد و حتی حرکت به ورای مسائل، زمانی که مشکلات و مسائل روبرو می شود را ابعاد سازمانی می داند. روانشناسی مثبت گرا تنها بر بیمارهای روانی تمرکز نمی کند و یا اینکه درمان متمرکز بر ضعف ها نیست، بلکه درمان به معنی ساختن و گسترش دادن چیزهایی که مفید و خوب هستند، یعنی مطالعه، شناختن و گسترش دادن توانمندی ها و فضیلت ها در انسان ها و جوامع. سرمایه انسانی به عنوان یکی از ابعاد رفتار سازمانی مثبت به علت اینکه منبع خلاقیت در سازمان است، یکی از مهمترین نوع دارایی های دانشی یا فکری در سازمان محسوب می شود. این نوع دارایی ها، دانش ضمنی در افراد داخل یک سازمان و یکی از عوامل حیاتی اثر گذار بر روی عملکرد هر شرکت است (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۴۱).

در گذشته رویکرد بسیاری از روان شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان برای ارائه راهکارهای مناسب در کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی ها و جنبه های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی شد، ولی با ظهور نهضت روان شناسی مثبت گرا، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید بر جنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت گرا مطرح شد. کاربرد روان شناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است: ۱- رفتار سازمانی مثبت (POB)، که بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تأکید می کند؛ ۲- پژوهش های سازمانی مثبت (POS)، که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تأکید می کند (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳، ۲).

لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷)، در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمان ها، سرمایه روان شناختی را به عنوان عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان ها مطرح کرده اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان شناختی با تکیه بر متغیرهای روان شناختی مثبت همچون خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و غیره منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها)، در سازمان می شود. سرمایه روان شناختی از متغیرهای روان شناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳، ۳-۲).

در این قسمت به بررسی ابعاد رفتارهای مثبت گرا در پژوهش حاضر می پردازیم:

خودکارآمدی: استاجکویچ و لوتانز (۱۹۹۸)، اعتماد به نقش (خودکارآمدی) را به عنوان اعتقاد راسخ فرد در مورد تواناییش نسبت به برانگیختن انگیزش، بسیج منابع شناختی و تنظیم زمان برای اقدام مورد نیاز در اجرای موفقیت آمیز وظیفه ویژه در زمینه معین تعریف می کنند. خودکارآمدی عنصر کلیدی در تئوری یادگیری اجتماعی باندورا (۱۹۷۸-۱۹۷۷)، که اشاره به اعتقاد فرد در ظرفیتش برای انجام وظیفه خاص دارد. معیاری برای سرمایه روان شناختی، با داشتن پایه و اساس نظری قوی است و انسان را جهت پذیرش چالش ها و تعقیب اهداف برمی انگیزاند تا از نقاط قوت و مهارت های خود برای رویارویی با آن چالش استفاده کند و با تمام انرژی و صرف زمان و کار بیشتر اهداف خود را دنبال نماید. خودکارآمدی به عنوان اعتقاد راسخ (اطمینان)، یک فرد درباره توانایی هایش در بسیج منابع شناختی و مسیرهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز یک وظیفه خاص در یک حوزه معین، تعریف می شود. افراد خودکارآمد دارای پنج ویژگی به شرح ذیل می باشند (زارعی متین، ۱۳۹۳، ۴۹۱).

امیدواری: اسنایدر و همکاران (۱۹۹۱)، امیدواری را اینگونه تعریف می نمایند: حالت انگیزشی مثبتی که حس تعاملی موفقیت آمیزی از ۱- عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و ۲- گذرگاه ها (برنامه ریزی معطوف به هدف) را در بر می گیرد. بنابراین امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: اراده قوی (عاملیت) و راه قوی (گذرگاه ها). عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. عنصر دوم، حرکت در مسیر و راهی قدرتمند از طریق برنامه ریزی است.

تاب آوری: ظرفیتی برای بازگشت به عقب از سختی، تعارض، شکست یا حتی تغییرات مثبت چشمگیر و افزایش مسئولیت بخصوص در محیط کسب و کار متلاطم امروزی است. نوعی حالت قبل توسعه در فرد است که براساس آن می تواند در رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و تعارض های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون تر ادامه داده و برای دستیابی به موفقیت بالاتر از پای نشیند. پژوهش ها حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور پس از رویارویی با موقعیت های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و دشوار نسبت به گذشته ارتقا می یابند (حسن زاده، ۱۳۸۹، ۲۸).

خوش بینی: کرانی و همکاران، اصطلاح شادی را برای اشاره به خوش بینی بکار برده اند. اسپچر و کارور خوش بینی را به عنوان مجموعه ای از نتایج مثبت مورد انتظار تعمیم می دهند. طبق آن، افرادی که عموماً انتظار دارند که چیزها در راه درست خود باشند و باور اینکه آنها نتایج خوب تری نسبت به نتایج بد، خوش بینی اختبالی هستند. سلیگمن (۱۹۹۸)، بر این باور است که افراد خوش بین در رویارویی با شکست ها و موفقیت ها خود، چنین رفتار می کنند: ۱- بر اسنادهای کلی تکیه می کنند، مثلاً من قادر به کسب موفقیت در زمینه های گوناگون هستم؛ ۲- اسنادهای شان پایدار است، مثلاً من می توانم به طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم؛ ۳- موفقیت های شان را به توانایی های درونی خود نسبت می دهند، مثلاً توانایی ها و تلاش خود به موفقیت منجر شد، ۴- در رویارویی با ناکامی ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و ناپایدار نسبت می دهند، مثلاً گرمی هوا باعث شد سخنرایم خوب پیش نرود. اما منظور از خوش بینی، خوش بینی واقعی است، زیرا خوش بینی غیر واقعی منجر به پیامدهای منفی می شود (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳، ۶).

نگرش شغلی و سازمانی: نگرش شغلی مفهومی است که تصورات مثبت و منفی درباره جنبه های مختلف محیط کاری فرد را نشان می دهد. وجود نگرش خوب و مثبت در کسب موفقیت های فردی و سازمانی اهمیت دارد. نگرش های فرد می تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت و متعاقب آن، افزایش کارایی باشد؛ لذا پرداختن به مقوله نگرش شغلی و سازمانی کارکنان، اهمیت بسزایی برای مدیران دارد. نگرش شغلی و سازمانی از یک سو به دلیل نقشی که در بهبود و پیشرفت سازمان و بهداشت و سلامت سرمایه های انسان دارد مهم است و از سوی دیگر، این مفهوم، علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی هی متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه های علمی مانند روانشناسی، مدیریت، جامعه شناسی و حتی اقتصاد و سیاست بوده است. نگرش های کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان حساس است، ارتباط دارد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۷۱).

مدیران بیان می دارند که کارکنایی که نگرش های منفی دارند، در مورد آن با دیگران صحبت می کنند و قضاوت های منفی را در سازمان نزد دیگران گسترش می دهند. در بسیاری موارد عملکرد ضعیف به نگرش های منفی ربط داده می شود و به کاهش انگیزش، نگرش های مربوط به سازمان و شغل در قالب رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همچنین رفتار شهروندی سازمانی مطرح می شود. نگرش احساسی درونی است و رفتار نماد بیرونی آن است. انسان ها براساس آنچه در درون و ذهن آنها می گذرد، رفتار خواهند کرد. انسان نمی تواند در درون دچار تلاطم و حرکت باشد ولی در بیرون آرام و بی حرکت بماند (زارعی متین، ۱۳۹۳، ۲۷۹).

مدیران باید نگرش اعضاء و کارکنان سازمان را به علت تأثیر آن بر افراد در سازمان مورد توجه قرار دهند. رفتار سازمانی نوین با پیچیدگی های روزافزونی مواجه است، آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سازمان با این پیچیدگی ها و شناختن راه های مناسب برای مقابله با آنها ضروری است. باید توجه داشت محیط همواره با بی رحمی تمام در میان رقبای موجود در یک زمینه کاری خاص، دست به گزینش می زند و مواردی که

نتوانند به خواسته های محیطی پاسخ بهتری بدهند و اعتماد محیط کاری خود را جلب نمایند از ظرایف رقابتی خارج می شوند (دانایی فرد و پناهی، ۱۳۸۹، ۴).

مدیریت، برای نگرش های کارکنان اهمیت زیادی قائل است. نگرش های کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان حساسیت دارد، ارتباط دارد. به طور کلی، کارکنان، مجموعه ای از نگرش های باثبات و شناختی نسبت به محیط کار خود دارند که بعضی از آنها عبارتند: پرداخت ها، شرایط محیط کار، شرح وظایف شغل و ...؛ تقسیم بندی های متعددی درباره نگرش شغلی و سازمانی صورت گرفته و مدل هایی متناسب با این تقسیم بندی ها عرضه شده است؛ در پژوهش حاضر از تقسیم بندی که توسط عظیمی و همکارانش (۱۳۹۰)، ارائه شده استفاده نموده است. آنها با ارائه تقسیم بندی چهارگانه، نگرش شغلی و سازمانی کارکنان را متأثر از ۴ عامل اصلی می دانند: الف- نیروی انسانی پیرامون ب- ماهیت شغل و سازمان ج- عوامل سازمانی و محیطی د- عوامل فردی؛

الف- نیروی انسانی پیرامون ۱) همکاران: این که فرد با همکاران خود، ارتباط مناسب داشته و به خوبی با آنها هماهنگ باشد، این که فرد از بودن در کنار همکاران خود رضایت داشته باشد، این که فرد احساس کند همکارانش انگیزنده، فعال و مسئولیت پذیر هستند و در نهایت، این که ارتباطات مناسب و کمک کننده ای بین فرد و همکاران وجود داشته و وی از موقعیت و اعتبار مناسبی در میان همکاران خود برخوردار باشد، همگی عواملی هستند که موجب تقویت نگرش مثبت به شغل و سازمان می شود و تحرک و چوایی فرد را در سازمان افزایش می دهد. ۲- مدیران و مافوق: تأثیر مدیران و مافوق در نگرش های شغلی و سازمان کارکنان از سه حیث رفتاری، ویژگی های فردی و مهارت های فنی و خط مشی برابر و منصفانه ای با آنان داشته و در ادای وظایف ظغلی، از حمایت و پشتیبانی آنها برخوردار باشند. از سوی دیگر، کارکنان انتظار دارند که مافوق آنها از لیاقت و شایستگی و مهارت فنی و مدیریتی لازم برخوردار باشد. این که فرد احساس کند مافوق او فردی تلاشگر است و برای هدایت تلاش های کاری او می کوشد، این که فرد احساس کند تلاش مدیران و مافوق در تحقق اهداف سازمان مؤثر است و این فرد احساس کند سبک هدایت و رهبری مدیران و مافوق به گونه ای است که به نظرات کارشناسی، اهمیت و در تصمیمات خود تأثیر می دهند، همگی، آثار و نگرش های مثبتی از شغل در ذهن کارکنان ایجاد خواهد کرد.

ب) ماهیت شغل و سازمان: ۱- وابستگی شغلی: عمده ترین نیازی که افراد پس از استخدام و تأمین و ثبات و امنیت شغلی در سازمان پیدا می کنند، وابستگی شغلی، رشد و تکامل فردی، به کارگیری استعدادها و خلاقیت هایی است که در سایه آموزش و هدایت درست و مستمر به دست می آید. ۲- وابستگی سازمانی: وجهه سازمان به افراد، احساس مهم بودن می دهد و بیش از هر چیزی ناشی از آن است که افراد بدانند آنچه انجام می دهند تا چه حد از اهمیت و ارزش برخوردار است. این عامل، موجب احساس تعلق کارکنان به سازمان و وابستگی سازمانی آنها می شود تا جایی که در معرفی خود، نام سازمانی را که در آن کار می کنند، خواهند گرفت. ۳- تناسب شغل و با شغل: کارکنان هنگامی نگرش مثبت نسبت به شغل و سازمان خود خواهند داشت که بدانند شغل آنها با ویژگی های آنان تناسب دارد. این ویژگی ها به گونه مشخص، مشتمل بر استعدادها، مهارت ها، رغبت ها، تخصص ها، رشته تحصیلی، تجارب قبلی و خصوصیات و ویژگی های شخصیتی کارکنان است. ۴- طراحی شغل: کارکنان همواره از ابهام در نقش و تضاد در نقش، اجتناب می کنند؛ زیرا اگر کارکنان، کاری را که انجام می دهند و انتظاری را که از آنها می رود نشانند، موجبات ناخشنودی آنها فراهم می شود.

ج) عوامل سازمانی و محیطی: ۱- حجم کار و استرس محیطی: تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط در نگرش کارکنان مؤثرتر است. تنوع وسیع باعث ابهام، استرس و سردرگمی می شود. از طرف دیگر، تنوع کم، باعث یکنواختی و خستگی و در نهایت منجر به نارضایتی کارکنان می شود ۲- شرایط فیزیکی کار: این شرایط یکی از عوامل حمایت کننده از کارکنان در ادای صحیح وظایف و شکل دهنده نگرش شغلی و سازمانی آنان است. برخی از عوامل حمایتی سازمان شامل بودجه مناسب، تجهیزات، اطلاعات و به ویژه حمایت لازم از سایر واحدهای سازمان و نیز منابع انسانی است که می تواند برای ادای تکالیف و وظایف مناسب باشد. ۳- حقوق و مزایای شغلی: یکی از عوامل بسیار مهم شغلی، حقوق و دستمزد است، مزایای شغلی، از عوامل است که شامل بخش از دریافتی یا خدمات خاص مثل بیمه و بازنشستگی است. مزایای مقرری مستمر و غیر مستمر (به جز حقوق ماهیانه) برای تصدی پست هایی در سازمان، براساس درجه و طبقه شغلی پست های اشغال شده است. ۴- آموزش، ارزشیابی و ارتقاء: اعطای فرصت مساوی برای ارتقاء پیشرفت ارزشیابی و تشویق و تنبیه از مؤلفه های عمده برابری در محیط کار است. در این بین، فراهم بودن دوره های آموزشی ضمن خدمت و تأثیر آنها در بهبود عملکرد کارکنان، زمینه ساز نگرش شغلی و سازمانی است و برابر بودن فرصت ارتقاء و انتصاب و پاداش بر مبنای شایستگی ها و توانایی های افراد، شکل دهنده و تثبیت کننده نگرش شغلی و سازمانی مثبت خواهد بود. ۵- توازن در زندگی شغلی و خانوادگی: نوع نگاه و انتظارات خانواده ها از شغل و سازمانی که یکی از اعضای خانواده (از قبیل سرپرست خانواده)، در آن مشغول فعالیت است، در میزان موفقیت و نوع نگرش آن فرد تأثیر بسزایی دارد. احساس فرد از داشتن توازن لازم در زندگی شغلی و خانوادگی به بازخوردی بستگی دارد که خانواده به او می دهد.

د) عوامل فردی: افرادی که به طوری کلی دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است، شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره به دنبال بهانه ای می گردند تا گله و شکایت کنند. جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، نوع

استخدام، سطح سازمانی، سابقه کار در سازمان در پست شغلی به عنوان متغیرهای تعدیل کننده، تأثیر شگرفی بر نگرشی و سازمانی دارد (عظیمی، گودرزی و همکاران، ۱۳۹۰).

بدبینی سازمانی نگرشی پیچیده است که در برگزیده جنبه های رفتاری، عاطفی و شناختی است و به افزایش بی اعتمادی و دیگر فعالیت های مرتبط و مخالف سازمان منجر می شود. بدبینی کارکنان در محل کار نتایج گسترده دارد که اخیراً نتیجه زیادی را به ویژه در زمینه ی رفتار سازمانی به خود جلب کرده است. بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که اثرات مهمی بر سازمان دارد. بدبینی سازمانی باعث می شود کارکنان به سازمان، شغل و عقاید، احساسات و رفتارهای خود نگرش منفی داشته باشند. مارتین سلیگمن بیشترین تأثیر را در مفهوم روانشناختی بدبینی داشته است. نتایج بررسی های سلیگمن نشان داد انسان ها بدبین به دنیا نمی آیند، بلکه بدبینی را می آموزند. افراد بدبین معمولاً شکست هایشان را به عوامل درونی، کلی و همیشگی نسبت می دهند، اما افراد خوش بین شکست هایشان را به عوامل بیرونی، جزئی و مقطعی نسبت می دهند، برخی از علل بدبینی کارکنان نسبت به سازمان که در مقالات مختلف بیان شده اند شامل این موارد هستند: کوچک سازی، پرداخت بیشتر به مدیران، تغییرات مدیریت نشده و رویکردهای تیم. درک دلایل و پیامدهای بدبینی سازمانی می تواند در کنترل یا کاهش اثرات منفی این مفهوم به مدیران یاری رساند. برای نمونه، تفاوت در قدرت، کیفیت روابط و ادراک از سیستم منابع انسانی می تواند بر میزان بدبینی سازمانی اثرگذار باشد. پژوهش های نشان می دهند که کارکنان بدبین دارای بهره وری پایین تر هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمان کمتری دارند، احتمال مشارکت آنها در تغییرات سازمانی کمتر است و از روحیه پایین تر برخوردارند. بدبینی سازمانی ماهیتی جدید در ادبیات رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی و مورد توجه نظریه پردازان سازمانی است. ریشه بدبینی به یونان باستان و به عنوان نوعی از تفکر و سبک زندگی بر می گردد. بدبینی در گذشته معنی شک و تردید، سوءظن، ناباوری و عدم اعتماد به نفس داشت اما امروزه از آن به عنوان وضعیت بحرانی یاد می گردد.

در ۱۹۸۹، کانتر و میرویس در کتاب امریکاهای بدبین بیان می کنند که ۴۳ درصد کارگران امریکایی بدبین هستند. کارگران بدبین احساس بی اعتماد نسبت به مدیریت، اعتقاد به سلب امتیازی های شان توسط سازمان و احساس برخورد غیرمنصفانه در محیط کاری می کردند. میرویس و کانتر (۱۹۹۱)، رویکرد جامعه شناسانه به بدبینی را پیگیری می کنند و آن را راهی می داند که افراد برای مقابله با جهان خصمانه، بی ثبات و بی امنیت بکار می گیرند. طبق گفته آنها، کارکنانی که فاقد امنیت شغلی در یک محیط اقتصادی بی ثبات هستند خود به خود از ابزارهای دفاعی خود حمایتی همچون جستجوی راهی برای کسب امتیاز در شرکت شان، بی اعتمادی به مدیریت و رقابت با همکارانش را بسط می دهند. در این دیدگاه، بدبینی یک استراتژی مقابله است که برای توجیه رفتار خودخدمتی به حساب می آید. دین و همکاران (۱۹۹۸)، بدبینی سازمانی را به عنوان نگرشی منفی که توسط شخص در جهت سازمان بکار گرفته می شود و شامل سه بعد: ۱- باور به اینکه سازمان فاقد صداقت؛ ۲- احساس منفی نسبت به سازمان و ۳- تمایلاتی برای رفتارهای انتقادی و تحقیر آمیز در جت سازمان که با این باورها و احساس سازگار است، تعریف می کنند. کارگران بدبین نسبت به سازمان شان اعتقاد دارند که انصاف، درستی و صداقت در مقابل منافع شخصی مدیران فدا می شود.

مطالعات بدبینی سازمانی به انتها دهه ۱۹۸۰ و ابتدا ۱۹۹۰ برمی گردد که می توان آنها را به دو گروه اصلی تقسیم نمود: گروه اول مطالعاتی هستند که به تعریف مفهوم و بهبود یک معیار و گروه دوم، به جستجو پیشینه و نتایج در زمینه های متفاوت و متغیرهای وضعیتی پرداخته اند. بدبینی سازمانی، بدبینی شخصی است که دارای نگرش های منفی که شامل ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری نسبت به سازمان است، می باشد. بدبینی بین کارکنان عموماً رهبران را به طور مستقیم تحت تأثیر می دهد. علاوه بر این، پیشینه آن نشان می دهد که بدبینی اغلب منجر به بیگانگی، فرسودگی احساسی و مقاومت در مقابل تغییر سازمانی و رابطه منفی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد. آن نگرش منفی ای است که تأثیر منفی بر عملکرد سازمانی آن بیشتر از تأثیر نگرش مثبت بر عملکرد سازمانی است. بنابراین مدیران در تلاش برای راهی در جهت کاهش نگرش های منفی هستند (شل و وهورا^۱، ۲۰۱۵).

بدبینی کارکنان از طریق ناامیدی، تحقیر و بی اعتمادی نسبت به سازمان و در طول زمان در واکنش مستقیم بر وقایع سازمانی شامل تقاضای شغلی بیش از حد، فشار مرتبط با فقدان منابع کاری و سطح پایینی از ادراک رهبران ایجاد شود. بدبینی کارکنان با سطح پایینی از تعهد سازمانی، افت تلاش کاری، عملکرد شغلی ضعیف تر، درگیر شدن در رفتارهای کار معکوس و حمایت های کمتر از تغییر سازمانی همراه است. در تعاریف محققان، بدبینی عموماً شامل اندیشه های بدبینان در مورد آینده و ناامیدی از دیگران با خود است. این رویکرد بیشتر براساس رفتارها یا انتظار پایه ریزی می شود. البته گلدنر و همکاران (۱۹۷۷)، ریشه این موضوع را در جامعه شناسی می داند در این بخش نگرش ها به عنوان چارچوبی هستند که می توانند به ایجاد تصویری دقیق از بدبینی سازمانی کمک کنند (ضیال دینی و محی الدینی، ۱۳۹۳).

ریشه های بدبینی سازمانی، به عنوان نگرش های منفی شامل به بعد در ارتباط با باورها، عواطف و رفتارها توصیف شده است که توسط شخص در مقابل سازمانش تا بدبینی عمومی توسعه می یابد. مطالعات اولیه در ارتباط با بدبینی در فهرست شخصیت چند وجهه مینوسوتا (۱۹۴۰)،

¹ Sheel & Vohra

معیارهای خصمانه بدبین کوک و مدلی (۱۹۵۴)، توسعه یافت. در این رابطه، یکی از مطالعات اولیه بدبینی سازمانی در سازمان های پلیسی از طریق نیدرهوفر (۱۹۶۷)، اجرا شده است. بدبینی سازمانی، مفهومی است که به ویژه بعد از ۱۹۹۰ در بخش نگرش سازمانی بسیار مورد تحقیق قرار گرفت و در کتاب کانتر و میرویس (۱۹۸۹)، با هدف تعیین چرایی گسترده در سازمان ها به طور مفصل در مورد آن بحث شده است.

۲-۲- پیشینه

مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷)، در مقاله ای اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی را بررسی کردند که در بین کارکنان یکی از شرکت های پیمانکاری نفتی منطقه عسلویه و پس از آن به تأثیر سبک رهبری تبدالی در تعدیل این اثر پرداخته شد. حجم جامعه آماری ۲۱۰ نفر بوده که براساس فرمول کوکران تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند با استفاده از پرسشنامه و آزمون t تک نمونه ای و معادلات ساختاری نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد و سبک رهبری تبدالی این اثر را تعدیل می کند.

ناستی زایی، جنابادی و نوروزی کوهدشت (۱۳۹۶)، در مقاله ای رابطه رفتاری سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی را مورد بررسی قرار دادند که به شیوه نمونه گیری طبقه ای در دسترس تعداد ۲۰۵ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در مهرماه ۱۳۹۴ از طریق سه پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، رفتار شهروندی سازمانی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، مورد مطالعه قرار گرفتند و نتایج نشان داد که با افزایش رفتار سازمانی مثبت گرا خودکارآمدی، تاب آوری، امیدواری و خوش بینی، رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه نیز افزایش می یابد.

کمالیان و کوهی خور (۱۳۹۵)، در مقاله ای به بررسی نقش رفتارهای خوش بینانه و بدبینانه (بدبینی سازمانی) در پیش بینی و تبیین نگرش شغلی و سازمانی کارکنان پرداختند که جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان صنعت و معدن زاهدان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۱۳۰ نفر که تعداد ۹۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه ای تحقیق انتخاب گردید. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه ای نگرش شغلی و سازمانی، رفتارهای مثبت گرا و بدبینی سازمانی جمع آوری و روایی آنها با استفاده از روایی همگرا و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مورد تایید قرار گرفت. جهت بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار پی ال اس، مورد آزمون قرار گرفت. یافته ها نشان می دهد بدبینی سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان تأثیر منفی با بار عاملی ۰.۴۷۰- و رفتارهای مثبت گرا تأثیر مثبتی بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان با بار عاملی ۰.۴۰۴ دارد.

ناستی زایی و جنابادی (۱۳۹۵)، در مقاله ای رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی را از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان را مورد بررسی قرار دادند که با استفاده از پرسشنامه در بین ۲۰۵ نفر از اعضای هیات علمی نتایج نشان داد که با توجه به این که بین عدالت سازمانی و مؤلفه های آن با رفتارهای سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی ارتباط معنی داری وجود دارد و عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی می باشد، بنابراین مدیران دانشگاه باید به عدالت سازمانی که افزایش رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی را در پی دارد، توجه نمایند.

مانتر^۱ (۲۰۱۵)، در مقاله ای بیان کرد که بدبینی کارکنان از طریق ناامیدی، تحقیر و بی اعتمادی نسبت به سازمان و در طول زمان در واکنش مستقیم بر وقایع سازمانی شامل تقاضای شغلی بیش از حد، فشار مرتبط با فقدان منابع کاری و سطح پایینی از ادراک رهبر ایجاد شود. بدبین کارکنان با سطح پایینی از تعهد سازمانی، افت تلاش کاری، عملکرد شغلی ضعیف تر، درگیر شدن در رفتارهای کار معکوس و حمایت های کمتر از تغییر سازمانی همراه است.

شهرزاد و محمود (۲۰۱۲)، پژوهشی را با عنوان میانجیگری و تعدیل مدل بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری بر روی کار کارمندان بانک های خصوصی پاکستان بررسی نمودند. در این مطالعه متغیر فرسودگی شغلی به عنوان واسطه و متغیر عواطف منفی به عنوان متغیر تعدیل گر عنوان شدند. نتایج حاکی از آن است که بدبینی سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار انحرافی در کار دارد و فرسودگی شغلی نیز به عنوان واسطه، منجر به تقویت بدبینی سازمانی و رفتار انحرافی می گردد. همچنین متغیر تعدیل گر عواطف منفی نیز منجر به تقویت روابط فرسودگی شغلی و رفتار انحرافی نیز می گردد.

اېلبام و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان عوامل، اهمیت و راه حل های مثبت و منفی رفتار انحرافی کار به این نتیجه دست یافتند، زمانی که جنبه های مثبت اجتماعی شامل رفتار شهروندی سازمانی، مسئولیت اجتماعی سازمان ها و خلاقیت و نوآوری در سازمان حاکم باشد، احتمال کمی وجود دارد که رفتار انحرافی در محل کار به وجود آید.

¹Mantler

جیمز (۲۰۰۵)، در مطالعه ای با عنوان پیش نیازها و نتیجه های بدینی در سازمان یک آزمون از پتانسیل مثبت و منفی مؤثر بر سیستم های دانشگاه بیان کردند که بین بدینی سازمانی و فشار شغلی ارتباط منفی وجود دارد و رفتار شهروندی سازمانی را به دو دسته تقسیم کرد ۱- رفتارهای شهروندی که در جهت اثربخشی سازمان هستند؛ ۲- رفتارهای شهروندی که نسبت به همکاران مطرح است. و در فرضیه های دوم و سوم مطرح کرد که بین بدینی سازمانی و رفتار شهروندی در جهت همکاران ارتباط مثبت وجود دارد. او به این نتیجه سازمانی و رفتار شغلی با هم ارتباط معنادار ندارند، بین بدینی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود نداشت اما فرضیه اش درباره بدینی و رفتار شهروندی در جهت همکاران تأیید شد.

میرویس و کانتر (۱۹۹۱)، در مطالعه ای رویکرد جامعه شناسانه به بدینی را پیگیری می کنند و آن را راهی می داند که افراد فاقد امنیت شغلی در یک محیط اقتصادی بی ثبات هستند. خود به خود از ابزارهای دفاعی خود حمایتی همچون جستجوی راهی برای کسب امتیاز در شرکت شان، بی اعتمادی به مدیریت و رقابت با همکارانشان را بسط می دهند.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی و از نظر هدف، یک مطالعه کاربردی و از نظر زمان مقطعی است. زیرا در ابتدا با بررسی ادبیات موضوع و تجزیه و تحلیل اطلاعات ثانویه و مصاحبه، معیارهایی عوامل رفتارهای مثبت گرا و بدبینانه سازمانی بر انحراف کاری تعیین شده و سپس بر اساس اطلاعات اولیه از متخصصین، صحت آن معیارها مورد بررسی قرار گرفته است. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. در اینجا نیز سطح گفتمان انتزاعی و کلی اما در یک زمینه خاص است و چون بررسی تاثیر رفتارهای مثبت گرا و بدبینانه سازمانی بر انحراف کاری در آموزش و پرورش لرستان مورد بررسی قرار می گیرد این تحقیق بدین دلیل توصیفی پیمایشی است. در این نوع تحقیق هدف بررسی توزیع ویژگیهای یک جامعه است و بیشتر تحقیق های مدیریت از این نوع می باشد. در پژوهش پیمایشی پارامترهای جامعه بررسی می شوند. در اینجا پژوهشگر با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه است به بررسی متغیرهای پژوهش می پردازد. به طور کلی پژوهش حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی- پیمایشی می باشد.

جامعه آماری این پژوهش، کلیه ی کارکنان آموزش پرورش منطقه یک ارومیه در سال ۱۳۹۸ که شامل ۱۳۰ نفر می باشد. نتایج تحلیل آماری آزمون فرضیات تحقیق به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف در این تحقیق ابتدا برای آزمون نرمال بودن توزیع داده های تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده می شود و بر حسب نرمال بودن یا نبودن، از آزمون پارامتری (نرمال بودن توزیع) و غیر پارامتریک (غیر نرمال بودن توزیع) استفاده می گردد لذا ضریب همبستگی و رگرسیون با توزیع نرمال استفاده می گردد که در این تحقیق با توجه به نرمال بودن داده ها از روش ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده گردید و از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ جهت آزمون فرضیات تحقیق استفاده شد.

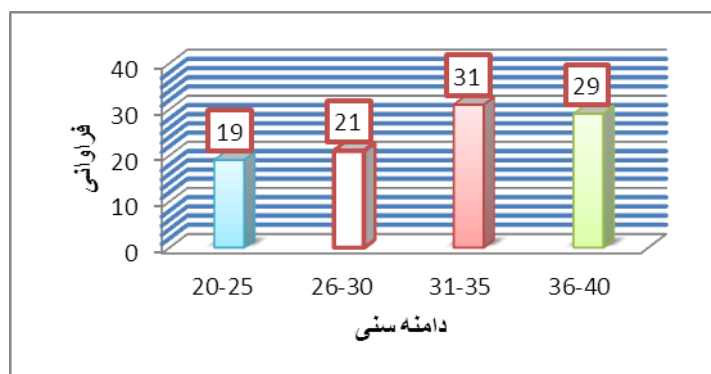
۴- تحلیل های تجربی

در این بخش، ابتدا به بررسی برخی از متغیرهای جمعیت شناختی از قبیل سن، میزان تحصیلات و جنسیت و سابقه کار، پرداخته می شود و در ادامه وضعیت متغیرهای اصلی تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. نمونه آماری به طور نمونه گیری تصادفی طبقه ای در بین کارکنان ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه توزیع گردیده اند.

جدول (۱) - توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن در بین کارکنان آموزش و پرورش

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۲۵ سال	۱۹	۱۹٪
۲۶ تا ۳۰ سال	۲۱	۲۱٪
۳۱ تا ۳۵ سال	۳۱	۳۱٪
۳۶ تا ۴۰ سال	۲۹	۲۹٪
مجموع	۱۰۰	۱۰۰

همان گونه که مشاهده می شود بیشترین فراوانی افراد نمونه مربوط به رده سنی ۳۱ تا ۳۵ سال (۳۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال (۱۹ درصد)، می باشد.

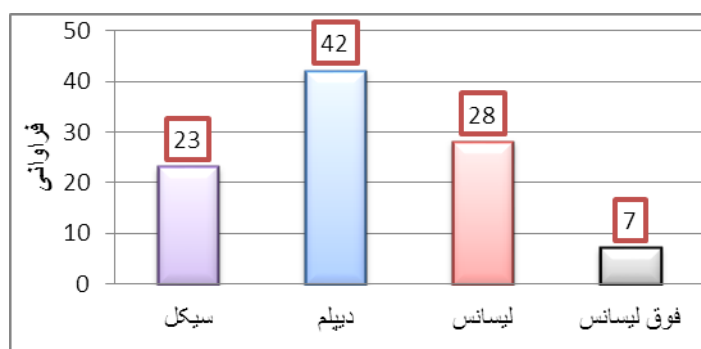


نمودار ۱. تفکیک نمونه آماری بر حسب سن افراد نمونه

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه بر حسب سطح تحصیلات در بین کارکنان آموزش و پرورش

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
سیکل	۲۳	۲۳٪
دیپلم	۴۲	۴۲٪
لیسانس	۲۸	۲۸٪
فوق لیسانس	۷	۷٪
مجموع	۱۰۰	۱۰۰

همان گونه که مشاهده می شود نمونه‌ی آماری ۴۲ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم (بیشترین فراوانی)، ۷ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس (کمترین فراوانی) می باشند.



نمودار ۲. تفکیک نمونه آماری بر حسب سطح تحصیلات در بین کارکنان آموزش و پرورش

جدول ۳- جدول توزیع فراوانی نمونه‌های مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	کارمند	درصد
زن	۴۳	۴۳٪
مرد	۵۷	۵۷٪
جمع	۱۰۰	۱۰۰٪

منبع: یافته های تحقیق

در این بخش پراکندگی تعداد زنان و مردانی که به پرسشنامه‌های این تحقیق پاسخ داده‌اند بررسی می‌شود. همانطور که در جدول (۳)، مشاهده می‌شود، تعداد مردانی که در نمونه آماری تحقیق حضور داشته‌اند ۵۷ نفر و تعداد زنان هم ۴۳ نفر می‌باشد و جمع کل آنان ۱۰۰ نفر است و در نهایت با توجه به جدول (۳)، درصد فراوانی مردان ۵۷٪ و فراوانی زنان ۴۳٪ می‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت فراوانی مردان بالاتر از زنان می‌باشد.

جدول (۴): توزیع فراوانی نمونه‌های مورد مطالعه بر حسب متغیر وضعیت سابقه خدمت

شاخص طبقات سابقه خدمت	فراوانی	درصد
۱ تا ۵ سال	۱۸	۱۸٪
۶ تا ۱۰ سال	۲۸	۲۸٪
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۴	۱۴٪
۱۶ تا ۲۰ سال	۴۰	۴۰٪
مجموع	۱۰۰	۱۰۰

در این بخش وضعیت سابقه خدمت افراد پاسخ دهنده به پرسشنامه‌ها بررسی می‌شود. همانطور که در جدول (۴)، مشاهده می‌شود، تعداد افراد با سابقه ۱ تا ۵ سال ۱۸ نفر، ۶ تا ۱۰ سال ۲۸ نفر، ۱۱ تا ۱۵ سال ۱۴ نفر و با سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال ۴۰ نفر است. پس با توجه به جدول (۴) درصد فراوانی افراد دارای با سابقه ۱ تا ۵ سال در حدود ۱۸٪، با سابقه ۶ تا ۱۰ سال در حدود ۲۸٪، و با سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال در حدود ۱۴٪، و با سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال در حدود ۴۰٪ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت، بیشتر جامعه مورد مطالعه دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشند.

توزیع نرمال متغیرهای پژوهش

براساس نتایج جدول (۵)، توزیع نرمال، متغیرهای تحقیق برقرار است و همچنین در همه موارد ارزش آزمون لوین^۱ معنی دار نشده است، بنابراین فرض همسانی واریانس‌های این نمره‌ها برقرار است.

جدول ۴-۵. توزیع نرمال بدبینی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار احتمال	نتایج
بدبینی عاطفی	۴۲۳/۱۲	۲۳۱/۴۳	۱/۱۴	۷۵٪	نرمال
بدبینی شناختی	۴۰۲/۴۳	۱۶۸/۶۵	۱/۵۸	۶۵٪	نرمال
بدبینی رفتاری	۳۷/۶۵	۱۷/۴۳	۱/۳۳	۱۵٪	نرمال

جدول (۵)، نشان می‌دهد که متغیرهای بدبینی سازمانی با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۵ و مقادیر احتمالی به دست آمده دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۶-توزیع نرمال رفتارهای مثبت گرا کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار احتمال	نتایج
خودکارآمدی	۸/۲۵	۳/۷۸	۱/۳۳	۳۵٪	نرمال
تاب آوری	۷/۴۵	۴/۰۵	۰/۸۹	۱۰٪	نرمال
خوش بینی	۸/۱۱	۳/۵۴	۱/۰۴	۱۴٪	نرمال
امیدواری	۹/۰۳	۲/۱۹	۱/۵۸	۰۷٪	نرمال

جدول (۶)، نشان می‌دهد که مقیاس‌های رفتار مثبت گرا و ابعاد آن با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۵ و مقادیر احتمالی به دست آمده دارای توزیع نرمال می‌باشند.

¹ - Leven

جدول ۷. توزیع نرمال رفتار انحراف کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون کولموگروف- اسمیرنوف	مقدار احتمال	نتایج
رفتار انحراف کاری	۶/۴۱	۱/۴۹	۲/۴۴	۰/۵۱۵	نرمال

جدول (۷)، نشان می دهد که متغیر رفتار انحراف کاری آن با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۵ و مقادیر احتمالی به دست آمده دارای توزیع نرمال می باشند.

جدول ۸. ضرایب همبستگی میان رفتارهای مثبت گرا، بدبینانه سازمان و رفتار انحراف کاری

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال
بدبینی سازمانی	۰/۳۱	۰/۰۳
رفتار مثبت گرا	۰/۴۴	۰/۰۱

۰/۰۱ < P **

ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۸)، نشان می دهد که بدبینی سازمانی و رفتارهای مثبت گرا رابطه مثبت و معناداری با رفتار انحراف کاری در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه دارد که بدین مفهوم است که به ازای یک واحد تغییر در بدبینی سازمانی میزان رفتار انحراف کاری به اندازه ۳۱ درصد افزایش می یابد. که در واقع بدین مفهوم است که معیارهای بدبینی سازمانی میزان رفتار انحراف کاری را پیش بینی می کنند. نتایج رگرسیون به منظور ارتباط بین مؤلفه های بدبینی سازمانی و رفتار مثبت گرا و رفتار انحراف کاری در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه در جدول (۹)، آمده است.

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون متغیر بدبینی سازمانی و رفتار مثبت گرا

R	R ²	R ² تعدیل شده	F change	P
۰/۴۳۲	۰/۲۱۴	۰/۱۳۲	۶/۴۹	۰/۰۸

نتایج رگرسیون در جدول شماره (۹)، نشان می دهد که رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتارهای مثبت گرا با رفتار انحراف کاری (I=۰/۴۳۲)، می باشد و همچنین ۱۳ درصد واریانس متغیر رفتار انحراف کاری توسط مولفه های رفتار مثبت گرا و بدبینی سازمانی قابل تبیین است. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد تحلیل رگرسیون نیز در جدول (۱۰)، آمده است.

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد متغیر بدبینی سازمانی و رفتارهای مثبت گرا

متغیرها	ضریب رگرسیون (B)	SE	ضریب استاندارد (β)	t	سطح معنی داری
بدبینی سازمانی	۰/۵۳۲	۰/۴۱۴	۰/۱۴۴	۱/۵۱	۰/۰۳
رفتار مثبت گرا	-۰/۴۹۱	۰/۳۲۱	۰/۱۷۶	-۱/۸۶	۰/۰۴

نتایج به دست آمده در جدول (۱۰)، نشان می دهد که مولفه های بدبینی سازمانی و رفتارهای مثبت گرا رابطه معنی داری با رفتار انحراف کاری دارد. به ازای هر واحد بدبینی سازمانی و رفتار مثبت گرا به ترتیب به میزان ۵۳/۲ و ۴۹/۱- درصد تغییر می یابند. با توجه به نتایج جدول (۱۰)، می توان نتیجه گرفت که مولفه های بدبینی سازمانی و رفتارهای مثبت گرا در پیش بینی رفتار انحراف کاری نقش موثری دارند.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی پیرسون بین رفتارهای مثبت گرا و رفتار انحراف کاری

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	احتمال
خودکارآمدی	-.۳۱	.۰۳
تاب آوری	-.۲۸	.۰۱
خوش بینی	-.۳۹	.۰۲
امیدواری	-.۳۸	.۰۴

نتایج حاصل از ضریب همبستگی جدول (۱۱)، نشان می‌دهد که بین مؤلفه های رفتار مثبت گرا و رفتار انحراف کاری همبستگی معنی داری وجود داشت. به طوری که بین خودکارآمدی و رفتار انحراف کاری همبستگی $-۰/۳۱$ وجود داشت ($p < ۰/۰۵$) و بین تاب آوری و رفتار انحراف کاری، همبستگی منفی و معنی داری دارند که $-۰/۲۹$ می باشد ($p < ۰/۰۵$). بین تاب آوری، خوش بینی و امیدواری، با رفتار انحراف کاری، همبستگی منفی معنی داری مابین $-۰/۲۸$ الی $-۰/۳۸$ داشتند ($p < ۰/۰۵$). در واقع بدین مفهوم است که با افزایش تاب آوری، خوش بینی و امیدواری میزان رفتار انحراف کاری کاهش می یابد یعنی با هر افزایش ۲۸ ، ۳۹ و ۳۸ درصد از میزان رفتار انحراف کاری کاسته می شود. در تحلیل رگرسیون همزمان، مقیاس های رفتارهای مثبت گرا و رفتار انحراف کاری را وارد معادله رگرسیونی شدند که طبق یافته های به دست آمده هر کدام از متغیرهای پیش بین تأثیرات مثبت یا منفی بر متغیر وابسته گذاشته اند. نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول شماره جدول (۱۲) آمده است.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل رگرسیونی رفتارهای مثبت گرا و رفتار انحراف کاری

R	R ²	R ² تعدیل شده	F change	p
-.۳۲۳	۰/۳۷۴	۰/۳۴۲	۷/۵۳	.۰۳

داده های جدول (۱۲)، حاکی از آن است که ضریب همبستگی همزمان (R)، معادل $۰/۳۲۳$ می باشد که بیانگر این نکته است که مولفه های رفتارهای مثبت گرا به طور همزمان به مقدار $۰/۳۲۳$ با رفتار انحراف کاری همبستگی داشته اند. همچنین، ضریب تعیین یا سنجه همخوانی (که بیانگر تغییرات در واریانس متغیر وابسته، بر اثر نوسانات متغیر پیش بین است) معادل $۰/۳۴۲$ محاسبه شده است که حاکی از آن است که ۳۴ درصد از تغییرات در تحریف های شناختی، از طریق متغیرهای پیش بین مذکور قابل توضیح است. هم چنین ستون مربوط به ضریب تعیین اصلاح شده، نیز نشان می دهد که $۳۴/۲$ درصد از تغییرات در میزان رفتار انحراف کاری در جامعه آماری، توسط متغیرهای مذکور قابل توضیح و تبیین است. نسبت F مشاهده شده جهت آزمون معناداری ضریب تعیین، معادل $۷/۵۳$ محاسبه گردید که در سطح $۰/۰۱$ معنی دار بوده است.

جدول ۱۳. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد متغیر رفتارهای مثبت گرا و رفتار انحراف کاری

متغیرها	B	SE	β	t	p
ضریب ثابت	۰/۰۵	۰/۶۲	۰/۱۱	۰/۶۷	.۰۳
خودکارآمدی	-.۳۸	۰/۲۳	-.۱۳	۲/۶۶	.۰۲
تاب آوری	-.۱۸	۰/۲۰	-.۰۷	۰/۴۱	.۰۱
خوش بینی	-.۳۷	۰/۲۲	-.۰۹	۱/۹۹	.۰۲
امیدواری	-۱/۱۹	۰/۲۱	-.۰۵	۱۲/۱۳	.۰۱

نتایج جدول (۱۳)، بیانگر رابطه منفی معناداری بین خودکارآمدی، تاب آوری، خوش بینی و امیدواری و رفتار انحراف کاری می باشد ضریب تأثیر غیر استاندارد (B) نشان می دهد که به ازای یک واحد افزایش در واریانس میزان پذیرش ۳۷ واحد از میزان رفتار انحراف کاری پاسخ گویان را کاهش می دهد. قوی ترین پیش بینی کننده میزان رفتار انحراف کاری، امیدواری است. در نهایت، متغیر میزان تاب آوری با دارا بودن ضعیف ترین ضریب تأثیر استاندارد ($۰/۱۸$) حاکی از تأثیر غیر مستقیم این متغیر در رفتار انحراف کاری است. این یافته ها، فرضیه دوم تحقیق که رفتارهای مثبت گرا، رفتار انحراف کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه را پیش بینی می کند، را تایید می کنند.

جدول ۱۴. بررسی ضریب همبستگی پیرسون مولفه های بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	احتمال
بدبینی عاطفی	۰/۳۳	۰/۰۵
بدبینی شناختی	۰/۲۷	۰/۰۵
بدبینی رفتاری	۰/۳۲	۰/۰۵

به منظور بررسی همبستگی بین مؤلفه های بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری کارکنان آموزش و پرورش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است و همانطور که جدول (۱۴)، نشان می دهد و با در نظر گرفتن سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مؤلفه های بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد بدین مفهوم است که با افزایش بدبینی عاطفی میزان رفتار انحراف کاری به میزان ۳۳ درصد افزایش می یابد. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه های بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری در جدول (۱۵)، آمده است.

جدول ۱۵. نتایج تحلیل رگرسیون مولفه های بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری	تحلیل واریانس F
۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۲۸	۱۲/۸	۰/۰۵	۵۶/۸

با توجه به ضریب تعیین، متغیر پیش بین توانسته ۲۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تعیین کند. قدرت پیش بینی معادله رگرسیون ۱۲/۸ می باشد. متغیر پیش بین از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادرند به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته را توضیح دهند. یعنی می توان با این مدل، تغییرات متغیر وابسته را بر اساس متغیر پیش بین تبیین کنیم.

جدول ۱۶. ضرایب رگرسیون مولفه های بدبینی سازمانی و رفتار انحراف کاری

متغیرها	B	SE	β	t	p
ضریب ثابت	۰/۰۰۷	۰/۵۳	۰/۳۲	۰/۷۴	۰/۰۴
بدبینی عاطفی	۰/۷۶	۰/۲۱	۰/۰۹	۱۰/۱۳	۰/۰۱
بدبینی شناختی	۰/۳۴	۰/۲۲	۰/۱۲	۱/۹۵	۰/۰۵
بدبینی رفتاری	۰/۲۶	۰/۲۷	۰/۱۶	۰/۵۹	۰/۰۵

ضرایب تأثیر رگرسیونی متغیر پیش بین بر متغیر ملاک نشان می دهد که ضرایب رگرسیونی تأثیر مثبت بر رفتار انحراف کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه دارند و بدین مفهوم است که با هر بار بدبینی شناختی، میزان تحریف های شناختی به اندازه ۳۴ درصد افزایش می یابد و در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار است. یعنی مؤلفه های بدبینی سازمانی بر رفتار انحراف کاری موثر است. با توجه به نتایج تحقیق فرضیه سوم تحقیق که مؤلفه های بدبین سازمانی، رفتار انحراف کاری کارکنان ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه را پیش بینی می کند را تایید می کند.

۵- نتیجه گیری

با توجه به آماره توصیفی پژوهش حاضر می توان بیان نمود که بیشترین فراوانی افراد نمونه مربوط به رده سنی ۳۱ تا ۳۵ سال (۳۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال (۱۹ درصد)، می باشد و نمونه‌ی آماری ۴۲ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم (بیشترین فراوانی)، ۷ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس (کمترین فراوانی) می باشند و در نهایت درصد فراوانی مردان ۵۷٪ و فراوانی زنان ۴۳٪ می باشد که می توان نتیجه گرفت فراوانی مردان بالاتر از زنان بود که درصد فراوانی افراد دارای با سابقه ۱ تا ۵ سال در حدود ۱۸٪، با سابقه ۶ تا ۱۰ در حدود ۲۸٪، و با سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال در حدود ۱۴٪، و با سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال در حدود ۴۰٪ می باشد. بنابراین می توان گفت، بیشتر جامعه مورد مطالعه دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال می باشند.

بدبینی سازمانی نتایج گسترده ای دارد که اخیراً توجه زیادی را به خود جلب کرده است. یکی از این پیامدهای منفی رفتار انحرافی هستند که در بهبود و تضعیف عملکرد آموزش و پرورش نقش بسزایی دارد، اما مطالعات جامع و کافی در این خصوص صورت نپذیرفته است و با وجود صرف هزینه های بالا برای ایجاد قوانین و هنجارهای سازمانی در زمان های مختلف، در صورت بی توجهی به این مهم، می تواند خسارت جبران ناپذیری به سازمان و کارکنان وارد کند.

با توجه به نتایج حاصل بدبینی با پیامدهای منفی مختلفی برای کارکنان مرتبط است. کارمندی که به سازمانشان بدبین هستند، احساسات منفی متنوعی شامل اضطراب، نفرت و شرمندگی هنگام فکر کردن به سازمان را تجربه می کنند. این باورهای منفی منجر به واکنش های زیان آور و رفتارهای انحرافی در سازمان می شود. کارکنان ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه در محیط های کاری تجربه های زیادی کسب می کنند. تجربه ها می تواند شامل فرصت های اعطای پاداش و اعمال قدرت در سازمان تا تحمل رفتارهای توهین آمیز باشد. یکی از نگرش های کارمندان در برابر احساس بی عدالتی و رفتارهای انتقادی، بدبینی کارمندان نسبت به مراجع قدرت و سازمان است و در نهایت منجر به رفتار انحرافی در کارمندان می گردد. نتیجه این فرضیه هم راستا با نتایج مطالعات رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸)؛ آبراهام (۲۰۰۰)، است. در میان کارمندان آموزش و پرورش بیش از هر چیزی وجود بی اعتمادی موجب بروز رفتارهای انحرافی می شود،

رفتارهای سازمانی مثبت در محیط هایی که سازمان های امروزی با آنها روبه رو هستند، مفهوم منحصر به فرد و جدیدی است که با استفاده از مفاهیم و واژه های گذشته شکل نوینی به خود گرفته است و رفتارهای مثبت گرا در محیط سازمان تأثیر مثبت و نقش بسزایی در کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیات تحقیق که رفتارهای مثبت گرایانه و بدبینانه بر رفتار انحراف کاری در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه تأثیر معنی داری دارند که نتایج پژوهش حاضر با پژوهش های انجام شده در داخل و خارجی همسو در یک راستا می باشند و در واقع همراستا با نتایج پژوهش های قبلی است که رفتارهای مثبت گرا تأثیر مثبت و مؤثری در کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دارد که این عوامل در سازمان آموزش و پرورش مؤثر و کارساز می باشد.

فهرست منابع

- حسن پور، اکبر؛ نوری، روح الله؛ کیایی، مجتبی (۱۳۸۸)، بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن، فرهنگ و مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۹، ۱۱۹-۱۱۴.
- زارع، حمید؛ حق گوین، زلفا؛ کریمی اصل، زهرا (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل مؤثر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه های دولتی استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۴، ۱۵۹-۱۸۰.
- شیروانی، علیرضا؛ سی سختی، فرزاد (۱۳۹۱)، بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (Chose)، فصلنامه مدیریت بهره وری، دوهفتم، شماره ۲۳.
- کمالیان، امین رضا؛ کوهی خور، محمد (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رفتارهای مثبت گرا و بدبینانه بر نگرش شغلی و سازمانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۹، شماره ۳۳، ۱۶۶-۱۳۹.
- مقدم، علیرضا؛ محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷)، اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی، فصلنامه پژوهشی مطالعات مدیریت، دوره ۲۷، شماره ۸۹، ۷۳-۸۹.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی و جراحی، نازنین (۱۳۸۸)، بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دانشور رفتار، شماره ۳۹، ۱۵-۱۳.
- ناستی زایی، ناصر؛ جنابادی، حسین؛ نوروزی کوهشدت؛ رضا (۱۳۹۵)، رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، دوماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۴، شماره ۳، ۱-۱۴.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269– 293.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- James, M. (2005). "Antecedents And Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems". Florida: The Florida State University.
- Khalid, S. A. & Ali, H. (2005), The Effects of organizational Citizenship Behavior on Withdrawal Behavior. *International Journal of Management and entrepreneurship*, 1(1), 30-40.
- Luthans, Fred , Luthans, Kyle , Luthans, Brett) 2004(Positive psychological capital : Beyond human and social capital , *Journal of Business Horizons* , Vol . 47 , No . 1 , P.P 45- 50.
- Luthans , Fred , Youssef , Carolyn)2007a(Emerging Positive Organizational Behavior , *Journal of Management* , Vol . 33 , No . 3 , P.P 321 – 349.
- Mantler J, Godin J, Cameron S. J and Horsburgh E.M (2015) Cynicism in hospital staff nurses: the effect of intention to leave and job change over time, *Journal of Nursing Management*, 2015, 23, 577–587.
- Shahzad, A., & Mahmood, Z. (2012). "The Mediating-Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: Evidence from Banking Sector in Pakistan". *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Poursoltani H, Mirzaei F, Zareian H. [The relationship between perception of justice and job satisfaction in sport science research center of Ministry of science, research and technology's staffs]. *Contemporary studies on sport management* 2012;1(1): 59-70. [Persian]
- Mac DA, Fletcher C. Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Review* 2004; 23 (2004); 8-29.
- Nastiezaie N, Najafi M. [Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior, Case Study: staffs of Baharan psychiatry hospital, Zahedan]. *Toloo-e - Behdash* 2015; 14(5):1-13. [Persian]
- Shirvani A, Si Sakhti F. [The role of job ethics on Positive Organizational Behavior Based on model Luthans]. *Beyond Management* 2012; 6 (13); 73-93. [Persian]
- Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 2007; 33 (3): 321-49.
- Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 2004; 47(1):45-50.
- Keyvanar M, Shahpouri S, Oreyzi H. [Relationship among Organizational Justice, Work Engagement and Positive Organizational Behavior of Nurses via Mediation of their Personal Career Goals], *IJN* 2014; 27 (88); 22-33. [Persian]
- Kordi E, Nastiezaie N. [The Relationship between Servant Leadership Style and Organizational Learning with Teachers' Job Engagement in Zahedan Exceptional Schools]. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2015; 7 (23); 68-91. [Persian]
- Weiss HM, Cropanzano R. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work 1996; 18 (10): 1-74.
- Avey, J. B.; Palanski, M. E. & Walumbwa, F. O. (2011). "When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior", *Journal of Business Ethics*, 98, 573–582.

- Bagger, J. & Li, A. (2014). "How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective", *Journal of Management*, 40: 1123-1150.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, Freeman, New York, NY.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*, New York: Wiley.
- Brown, M. E. & Mitchell, M. S. (2010). "Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research," *Business Ethics Quarterly*, 20, 583-616.
- Brown, M. E.; Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.