



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

Examining the Role of Social Capital Components on Explaining Organizational Pessimism

Shabname Zarjou¹, Ali Asghar Pourezzat^{2*}

1. Phd student of Leadership and Human Capital Department, Faculty of Management and Organizational Sciences, School of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: shabnam.zarjou@ut.ac.ir
2. Prof. Public policy and public Administration Department, College of Management, Faculty of Public Administration & Organizational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author). E-mail: pourezzat@ut.ac.ir

Extended Abstract

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to investigate the role of social capital components on explaining organizational pessimism as a behavioral challenge in Payam Noor universities in Guilan province.

Methodology: The present research in terms of method; It is quantitative, with comparative logic, and in terms of purpose, it is practical and developmental. The statistical population of the research, the centers of Payam Noor University in Guilan province were selected in the number of 23 centers, the total number of human resources (academic faculty and administrative staff) is 588 people, and 220 people were selected as a sample using the cluster sampling method based on Cochran's formula. The data collection tool is a researcher-made questionnaire. The questionnaire used was obtained from an exploratory study. In order to analyze the data, the mean, standard deviation method was used in the descriptive statistics section by SPSS23 statistical software, and in the inferential statistics section, the structural equation modeling method was used using Smart PLS3 statistical software.

Research findings: The research findings indicate that the structural, relational and functional factors of social capital have an effect on organizational pessimism and explain it, and among the identified factors, the greatest intensity is related to the relational component, with the impact coefficient -0.672 and the factor load is 0.840.

Conclusion: The special achievement of the present research shows the importance that by improving relations and increasing interactions among employees and professors and supporting management of such communication, the field of pessimism will be reduced to a great extent. Based on this, in terms of application, it can be claimed that by relying on the three elements of social capital, the level of organizational pessimism can be reduced in Payam Noor

University, Guilan Province. Also, in terms of domestic research innovation with such a theme, it has not been seen in the country from a topical and spatial point of view.

Introduction

Considering that Payam Noor University is one of the active higher education centers in the country and provides a diverse range of services to students from various social categories, investigating negative behaviors and their consequences such as organizational pessimism and the prevalence of such malpractices, among its professors and employees, it can have long-term useful consequences for university managers and supervisors.

Also, considering the high amount of work that Payam Noor University employees do and the fact that the dominant organizational structure of Iran's government organizations is bureaucratic, there is no doubt that the issue of job burnout, one of the most important aspects of which is organizational pessimism among The employees of government organizations, especially the employees of universities and educational centers, are increasing, and if such issues and problems are not addressed, in the long term, it will lead to a decrease in the job performance of employees and a decrease in organizational productivity.

Therefore, dealing with behavioral issues with regard to the social capital component and playing its role can be very helpful. According to the explanations provided, the researchers in the current research are in line with answering this question, whether social capital can be the role of explaining behavioral dysfunctions such as organizational pessimism?

Case study

Payam Noor University of Guilan Province

Materials and Methods

The current research follows the paradigm of positivism in terms of philosophical foundations, and its orientation is of an applied and developmental type, because it seeks to apply the findings in the same context as the statistical community under investigation, and on the other hand, it adds to the boundaries of organizational and behavioral knowledge. Also, in terms of the research approach, it is of a comparative type and it aims to test the hypotheses by using a framework and a conceptual model. Also, the nature of the current research is quantitative research and the research environment is field and the collected data were collected in the real environment. In terms of the goal, the current research aims to explain and describe the investigated phenomena, the horizon of the research is also cross-sectional. The statistical population of the research, the centers of Payam Noor University in Guilan province were selected in the number of 23 centers, the total number of human resources (academic faculty and administrative staff) is 588 people and 220

people were selected as a sample based on the Cochran formula by cluster sampling method. . The data collection tool is a researcher-made questionnaire. The questionnaire used was obtained from an exploratory study. In order to analyze the data, the mean, standard deviation method was used in the descriptive statistics section by SPSS 23 statistical software, and in the inferential statistics section, the structural equation modeling method was used using SmartPLS statistical software.

Discussion and Results

The research findings indicate that the structural, relational and functional factors of social capital have an effect on organizational pessimism and explain it, and among the identified factors, the greatest intensity is related to the relational component, with the impact coefficient -0.672 and the factor load is 0.840.

Conclusion

The special achievement of the present research shows the importance that by improving relations and increasing interactions among employees and professors and supporting management of such communication, the field of pessimism will be reduced to a great extent. Based on this, in terms of application, it can be claimed that by relying on the three elements of social capital, the level of organizational pessimism can be reduced in Payam Noor University, Guilan Province. Also, in terms of domestic research innovation with such a theme, it has not been seen in the country from a topical and spatial point of view.

Keywords

Social capital, dysfunction, organizational pessimism, behavioral sciences, organization, Payam Noor University.

Article Type: Research Article

Cite this article: Zarjou, Sh., & Pourezzat, A.A. (2024). Examining the Role of Social Capital Components on Explaining Organizational Pessimism. *Public Management Researches*, 17 (63), 33-64. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2024.42159.5776



Received: 26 Apr. 2022

Revised: 08 Jan. 2023

Accepted: 04 Apr. 2023

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

واکاوی نقش مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر تبیین بدبینی سازمانی

شبنم زر جو^۱ - علی اصغر پور عزت^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت و علوم سازمانی، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. shabnam.zarjou@ut.ac.ir
۲. نویسنده مسئول، استاد، گروه خط مشی گذاری و اداره امور عمومی، دانشکدگان مدیریت، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. pourezzat@ut.ac.ir

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، واکاوی نقش مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر تبیین بدبینی سازمانی به عنوان چالش رفتاری در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان می‌باشد. پژوهش حاضر از حیث روش، کمی، با منطق قیاسی می‌باشد و از حیث هدف، کاربردی و توسعه‌ای است. جامعه آماری پژوهش، مراکز دانشگاه پیام نور در استان گیلان به تعداد ۲۳ مرکز انتخاب شدند که در مجموع تعداد منابع انسانی (اساتید هیات علمی و کارکنان اداری) ۵۸۸ نفر بوده و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۲۲۰ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته می‌باشد. که پرسش نامه مورد استفاده از مطالعه اکتشافی به دست آمده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش میانگین، انحراف معیار در بخش آمار توصیفی توسط نرم افزار آماری SPSS23 و در بخش آمار استنباطی از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Smart PLS3 بهره گرفته شده است. یافته‌ها - های پژوهش حاکی از آن است که عوامل ساختاری، مرادده ای و کارکردی سرمایه اجتماعی بر بدبینی سازمانی تأثیر گذار بوده و و آنرا تبیین میکند و همچنین در بین عوامل شناسایی شده بیشترین شدت مربوط به مولفه‌ی مرادده‌ای، با میزان ضریب تأثیر $-0/672$ و بار عاملی $0/840$ می‌باشد. دستاورد ویژه پژوهش حاضر نشان‌دهنده‌ی این اهم است که با ارتقای روابط و افزایش مراودات در میان کارکنان و اساتید و حمایت مدیریت از چنین ارتباطی، زمینه بروز بدبینی تا حد زیادی کاهش می‌یابد. بر این اساس، از حیث کاربرد، می‌توان ادعا نمود که با تکیه بر عناصر سه گانه سرمایه اجتماعی می‌شود میزان بدبینی سازمانی را در دانشگاه پیام نور استان گیلان کاهش داد. همچنین از حیث نوآوری پژوهشی داخلی با چنین مضمونی در کشور از منظر موضوعی و مکانی دیده نشده است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، کژکارکرد، بدبینی سازمانی، علوم رفتاری، سازمان، دانشگاه پیام نور.

استناد: زر جو، شبنم؛ پور عزت، علی اصغر. (۱۴۰۳). واکاوی نقش مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر تبیین بدبینی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۷(۶۳)، ۳۳-۶۴.

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۶

DOI: 10.22111/JMR.2024.42159.5776

نوع مقاله: علمی پژوهشی



حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

هر جامعه خردمندی علاقه‌مند به داشتن سازمان‌های موثر با عملکرد مناسب است. نگرانی، درباره اثربخشی سازمانی، بخش عمده‌ای از ادبیات رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. همانطور که در کتب مدیریتی در تعریف سازمان ملاحظه شده است، که سازمان، گروهی از افراد است که به طور هدفمند و هماهنگ، با یکدیگر در جهت دستیابی به اهداف مشخص شده همکاری می‌کنند، تعریف فوق جایگاه عامل انسانی در عملکرد هر سازمان را به وضوح بیان می‌کند (Nwanzu, & Babalola, 2019). منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شود، زیرا عملکرد سایر عوامل مانند فناوری و سرمایه فیزیکی، به نیروی انسانی وابسته است. علیرغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان همچنان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح است (Rose & Macnaughton, 2017). اما با توجه به تغییرات تحمیلی از سوی محیط بر سازمان‌ها، منابع انسانی دچار مشکلات عدیده‌ای شده است و چالش‌های گوناگونی آنان را تحت شعاع قرار می‌دهد، از این‌رو توجه به شادی کارکنان در محل کار، رفتار سازمانی مثبت و بهبود ساختار سرمایه اجتماعی سازمان‌ها از بیشترین میزان اهمیت برخوردار است و مسائل رفتاری، از پرچالش‌ترین مشکلات سازمان‌های پست مدرن، محسوب می‌شود که در افول کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیرگذار است. زیرا در قرن ۲۱ ام، افراد زمان بیشتری از عمر، خود را در محل کار سپری می‌کنند، از این‌رو، احساسات مثبت کارکنان، پیامد مثبت کاری و شخصی، از قبیل عملکرد شغلی بهتر، مشارکت سازمانی، حل مسئله و اثربخشی را به بار می‌آورد، به عبارت دیگر، کارکنان با احساسات مثبت می‌توانند به میزان بیشتری بر وظایف خود تمرکز کنند (Taştan et al., 2020). و عدم توجه به موارد فوق می‌تواند پیامدهای بسیاری از قبیل خشم، کم کاری، عدم رضایت و فرسودگی شغلی به بار آورد، یکی از مولفه‌های مهم فرسودگی شغلی، بدبینی سازمانی است، که به دیدگاه منفی درباره سازمان، محل کار و اعتقاد به اینکه سازمان و افراد شاغل در آن، فاقد ویژگی مثبت از قبیل راستگویی و قابلیت اعتماد هستند؛ اشاره دارد. از این‌رو بدبینی سازمانی یعنی دارا بودن احساسات منفی نسبت به سازمان و تمایل به بروز رفتارهای منفی از قبیل تحقیر کردن سایرین است (Mirzaei & et al., 2018).

خوش بینی و بدبینی می‌تواند به شدت بر سلامت روانی و جسمی افراد تأثیر گذار باشد، بدبینی به عنوان یک ویژگی شخصیتی که با افسردگی و اضطراب همراه است تعریف می‌شود، در حالی که خوش بینی تمایل به کاهش استرس و ارتقا، سلامت جسمی بهتر و رفاه عمومی دارد (Blanco & Lourenço, 2022). اما بسیاری از چالش‌های مرتبط با نیروی انسانی که پیامدهای کاهنده را برای سازمان به وجود می‌آورد، ناشی از بدبینی سازمانی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی مربوط به عواملی است که می‌تواند سازمان را در جهت نیل به اهداف سازمانی تضعیف نماید. (Aryan Qizqapan et al., 2020). بدبینی سازمانی در محیط‌های کاری، زمینه ساز رشد عوامل مخرب و منفی در سازمان‌ها است و ادامه و گسترش آن منجر به همه‌گیر شدن معزل رفتاری مشابه در محیط کاری می‌شود که در سطح وسیع‌تر، از قبیل گروه‌ها و واحدهای سازمانی منجر به آسیب‌ها و هزینه‌های زیانباری برای سازمان و اعضاء آن می‌شود، که دارای آثار سوء بوده و می‌تواند باعث پیدایش و رشد دیدگاه‌ها و تفکرات منفی شده و در نتیجه منجر به افول اندیشه‌های مثبت شود و از خودبیگانگی و ناامیدی را در افراد تقویت نماید، در نهایت منجر به کاهش تلاش افراد در راستای کسب اهداف سازمانی می‌شود. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و نیز با در نظر گرفتن مباحث نوین در حوزه پژوهش‌های سازمانی و رفتاری که بر بهره‌وری منابع انسانی سازمانی تأثیرگذار است، می‌بایست سازمان‌هایی که به دنبال موفقیت در عرصه رقابت می‌باشند، توجه ویژه‌ای به این مهم داشته باشند و بر توانمندسازی و بهبود کیفی نیروی انسانی خود تأکید نمایند (Shekar riz et al., 2021). ازین‌رو در راستای دستیابی به هدف یاد شده، توجه به مولفه‌های گوناگون رفتاری و آثار آن که در دیدگاه و نگرش نیروی انسانی تأثیر می‌گذارند حایز اهمیت است.

از طرفی سرمایه اجتماعی متغیری می‌باشد که در تحقیقات مختلف، به عنوان محافظت کننده از سلامت روانی افراد شناخته می‌شود (Villalonga-Olives et al., 2022). سرمایه اجتماعی، شامل سه عنصر است ۱. تعداد افرادی که آماده یا موظف به کمک هستند ۲. قدرت ایجاد رابطه با افرادی که تمایل خود را برای کمک ابراز می‌کنند. و ۳. منابع در دسترس این افراد. بوردیو^۱ معتقد است که سرمایه اجتماعی به مقیاس پیوستگی فردی و

^۱. Bourdieu

ظرفیت و کیفیت ارتباطات بستگی دارد (Zhang, 2022). از این رو سرمایه اجتماعی به منزله پیوندهای اجتماعی است که صرف نظر از چگونگی نهادینه شدن آنها، اقدامات را تسهیل می‌کند (Engbers et al., 2017). همچنین، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه‌های حیاتی برای دستیابی به پایداری اجتماعی در جوامع در نظر گرفته می‌شود (Woo et al., 2023). بنابراین می‌توان دریافت سازمان‌های امروزی می‌بایست به سلامت روانی کارکنان علاقه‌مند بوده و اهمیت ایجاد ساختار سرمایه اجتماعی و تنظیمات سازمانی قابل اعتماد را برای موفقیت و پایداری در جهان قرن بیست و یکم فراهم سازند (Tastan et al., 2020).

در سال‌های اخیر، مطالعات بسیاری توسط محققین علوم مدیریتی در ارتباط آثار منفی کژرفتارهای سازمانی انجام گرفته است، در این راستا بیشتر تحقیقات انجام شده مربوط به پژوهش‌های غربی است، که این امر می‌تواند به عنوان ریسک بزرگی برای سازمان‌های آموزشی داخل کشور به خصوص سیستم آموزش عالی باشد، سازمان‌های آموزشی، نهاد با اهمیتی از هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند. که آثار وسیعی بر بافتار جوامع از حیث اجتماعی، فرهنگی و ... دارد و بستر ساز تحول فکری و بهبود عامل انسانیت، با توجه به اینکه نظام آموزش عالی به عنوان یکی از مهمترین نهادهای آموزشی و تربیتی مطرح است، بسط هرگونه رفتار خارج از استاندارد، به عنوان انحراف از اهداف سازمانی و عملکرد کاری محسوب می‌شود، که منجر به هدر رفت نیروی انسانی با ارزش و به تبع آن، نزول خدمات موثر و کاهش توانمندی نظام آموزشی کشور در جهت دستیابی به اهداف و اولویت‌های سازمانی می‌شود (Aryan Qizqapan et al., 2020).

در نهایت، با توجه به اینکه دانشگاه پیام نور یکی از مراکز آموزش عالی فعال در کشور است و گستره متنوعی از خدماتی که به دانشجویان از رده‌های گوناگون اجتماعی ارائه می‌دهد، بررسی رفتارهای منفی و تبعات آن از قبیل بدبینی سازمانی و شیوع این چنین کژکارکردها، در بین اساتید و کارکنان آن، می‌تواند پیامدهای مفید و بلند مدتی برای مدیران و سرپرستان دانشگاه داشته باشد. همچنین، با توجه به حجم بالای میزان کاری که کارکنان دانشگاه پیام نور انجام می‌دهند و به دلیل این که ساختار سازمانی غالب سازمان‌های دولتی ایران، بوروکراتیک است، بدون شک موضوع فرسودگی شغلی که یکی از مهمترین ابعاد آن نیز بدبینی سازمانی است در میان کارکنان سازمان‌های دولتی به ویژه

کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، در حال افزایش است و اگر به این قبیل موضوعات و رفع اینچنین معضل‌ها پرداخته نشود در بلند مدت منجر به کاهش عملکرد شغلی کارکنان و افت بهره‌وری سازمانی خواهد شد، لذا پرداختن به موضوعات رفتاری با نظر به مولفه سرمایه اجتماعی و ایفای نقش آن می‌تواند بسیار کمک کننده باشد. با توجه به توضیحات ارائه شده، پژوهشگران در پژوهش حاضر در راستای پاسخ به این پرسش می‌باشند، که آیا سرمایه اجتماعی می‌تواند نقش تبیین کننده کژکارکردهای رفتاری از قبیل بدبینی سازمانی باشد؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

تعریف سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از دو واژه سرمایه و جامعه تشکیل شده است، این نوع سرمایه، جنبه شخصی ندارد و در درون جامعه شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه اقتصادی و انسانی، بخشی از دارایی ملی محسوب می‌شود و زمینه‌ساز مناسبی جهت دستیابی نیروی کار به موفقیت محسوب می‌شود. سرمایه اجتماعی عبارت است از مشارکت اجتماعی و همدلی، به همراه ویژگی شبکه‌ای با نظر به هنجار مشترک، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، تعاون و همکاری متقابل و هویت جمعی (Zarei Matin, 2017). سرمایه اجتماعی از مفاهیم جدیدی است که امروزه در علوم انسانی، به خصوص در رشته مدیریت و مفاهیم سازمانی به صورت فراوانی مطرح می‌شود، این مفهوم به پیوندها و مراودات میان اعضای یک شبکه به مثابه دارایی ارزشمندی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل منجر به دستیابی اهداف اعضا می‌شود، اشاره دارد (Amirkhani & Pourezat, 2008).

سرمایه اجتماعی به عنوان ارزش‌ها و ویژگی‌هایی از قبیل تعامل اجتماعی، اعتماد و درک متقابل، بینش مشترک تعریف می‌شود و شکل دهنده‌ی هنجارهایی است، که به اعضای سازمان اجازه می‌دهد تا در جهت دستیابی به یک هدف خاص با یکدیگر همکاری کنند (Ozgun et al., 2022). در تعریف عمومی، سرمایه اجتماعی، عبارت است از یک ظرفیت (جوهر اجتماعی) که هماهنگی و همکاری را در جامعه و گروه‌ها تسهیل می‌کند. در واقع، می‌توان سرمایه اجتماعی را یک مفهوم مرکب که دارای سه بعد: ساختار، محتوا و کارکرد است، تعریف نمود که ساختار اجتماعی آن، همان شبکه ارتباطات اجتماعی است و

محتوای آن، عبارت از اعتماد و هنجارهای اجتماعی و کارکرد آن نیز همان عمل متقابل اجتماعی است (Alwani & Shirvani, 2006: 62). بنابراین سرمایه اجتماعی مفهومی شناخته شده است که اعتماد و هنجارهای تعاونی را در بر می‌گیرد (Trinh et al., 2023).

ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را در جهت کسب مزایای دو جانبه تسهیل می‌نماید. پژوهشگران از جنبه‌های گوناگونی به دسته‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند که از آن جمله می‌توان به طبقه‌بندی ارائه شده توسط گروه کندی^۱ دانشگاه هاروارد اشاره کرد: اعتماد پذیری، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری مراودات اجتماعی غیررسمی، معاشرت‌ها و دوستی‌ها، مشارکت سیاسی، مشارکت مذهبی، عدالت در مشارکت مدنی (Amirkhani & Pourezzat, 2008). سرمایه اجتماعی به عنوان یک سازه چند بعدی متشکل از سرمایه ساختاری، شناختی و مراوده‌ای شناخته می‌شود. سرمایه اجتماعی ساختاری، درباره شبکه عمومی روابط و دسترسی اعضا به شبکه است. از منظر سازمانی، سهولت دسترسی در میان اعضای سازمان (از نظر ساختار سلسله‌مراتبی و مجاورت فضایی) برای ارتباط و اشتراک‌گذاری با اهمیت است. سرمایه اجتماعی مراوده‌ای درباره کیفیت روابط در یک شبکه بحث می‌کند. ویژگی‌های هنجاری مراوده‌ای از قبیل احترام و اعتماد متقابل، رفتار متقابل، هنجارها، هویت بخشی از این قبیل است. سرمایه اجتماعی شناختی به درک و ارزش‌های مشترک مربوط می‌شود (Ozgun et al., 2022). گلمن^۲، بر اساس نظریه کنش اجتماعی، معتقد است که سرمایه اجتماعی از دو عنصر تشکیل شده است: نخست اینکه بخشی از ساختار اجتماعی است. ثانیاً، اقدامات افراد را در ساختار تسهیل می‌کند. پوتنام^۳ معتقد است که سرمایه اجتماعی اعتماد و هنجاری است که می‌تواند بهبود کارایی اقتصادی از طریق اقدامات هماهنگ را منجر شود و میزان مشارکت در گروه‌های اجتماعی، دامنه سرمایه اجتماعی را در یک جامعه منعکس می‌کند (Zhang, 2022). نهایتاً،

1. Kennedy

2. Goleman

3. Putnam

می‌توان مشاهده نمود که ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی ممکن است متضمن منابع، کمک و حمایت‌های متفاوت باشد (Liu et al., 2023).

بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی قضاوتی است که از تجربیات افراد نشأت می‌گیرد و شامل آثار و عواطف منفی شخص نسبت به سایرین است. بدبینی سازمانی حاصل از مراودات فرد با سایرین و ساختار و قوانین سازمانی است که دارای اجزای فردی بسیاری است (Shekarriz et al., 2021). بدبینی سازمانی شامل باورها، احساسات و رفتارهای منفی نسبت به سازمانی که فرد برای آن کار می‌کند است (Sungur et al., 2019). برون و رگان (۲۰۰۸) معتقدند که بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی نسبت به سازمان به کارگیرنده فرد دارد و در واقع، قضاوت ارزیابانه‌ای است که از تجربه‌های کاری فرد نشأت می‌گیرد. برون و رگان (۲۰۰۸) نقل می‌کنند که بدبینی سازمانی یک واکنش آموخته شده به جای تمایل مبتنی بر شخصیت است، به عبارت دیگر، بدبینی سازمانی صرفاً احساساتی نیست که افراد منفی به درون سازمان می‌آورند، بلکه نوعی نگرش است که از طریق تجربه کاری در سازمان شکل می‌گیرد. کارکنان تصمیم نمی‌گیرند، بدبین شوند، بلکه بدبینی سازمانی از تجربه‌ها نشأت می‌گیرد (Nafe, 2015).

ابعاد بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی به عنوان مفهوم جدید روابط کارگر-کارفرما و یکی از مهمترین نگرش‌های کارکنان، اخیراً مورد توجه بسیاری از محققین قرار گرفته است (Yazdan Shenass, 2017). بدبینی نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی نشأت گرفته است. همچنین با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی همراه است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (Moradi & Jalilian, 2016).

بدبینی سازمانی را می‌توان در سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری توضیح داد. بدبینی شناختی شامل این ایده است که سازمان نگرش منصفانه، اخلاقی، صادقانه و صمیمانه‌ای نسبت به کارکنان خود ندارد، به این دلیل که، کارکنان معتقدند مدیرانشان غیر قابل اعتماد

و ناسازگار هستند. بدبینی عاطفی، احساس خشم است، عصبانیت، انزجار، تحقیر، سازمانی است که شخص در آن مشغول به کار است. بدبینی رفتاری، مولفه‌ی سوم از بدبینی سازمانی است و زمانی رخ می‌دهد که کارکنان دارای نگرش شدید انتقادی نسبت به سازمان با گرایشی منفی هستند، در چنین مواردی کارکنان ممکن است با طنز طعنه آمیز پاسخ سازمان و مدیران خود را دهند تا نشان دهد که سازمان مدعی صداقت، آنگونه که نشان می‌دهد صادق و شفاف نیست (Sungur et al., 2019). همچنین در این بعد از بدبینی سازمانی، افراد به رفتارهای منفی گرایش دارد، بسیاری از این رفتارها پاسخی به نبود خلوص، صمیمیت و صداقت در سازمان است، این بعد شامل انتقادات تند، پیش بینی‌های بدبینانه، طنزهای نیش‌دار و سرزنش‌ها و اظهارات انتقادی در مورد سازمان خواهد بود (Nafei & Kaifi, 2013).

جدول شماره ۱: پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

ردیف	نام پژوهشگر و سال انتشار	عنوان پژوهش	خلاصه و نتیجه پژوهش
۱	آریایی قیزقاپان و همکاران، (۲۰۲۰)	ارتباطیابی نقش عوامل سازمانی بی‌عدالتی و بدبینی در طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی با شبکه عصبی مصنوعی	نتایج پژوهش حاکی از ارتباطیابی عوامل سازمانی مؤثر بر طفره‌روی مجازی دارای یک لایه ورودی با هشت گره و یک لایه پنهان با دو گره است و شبکه عصبی مصنوعی به خوبی قادر است پرس‌ها و روند طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی را از روی عوامل سازمانی بدبینی و بی‌عدالتی؛ پیش بینی نماید.
۲	رستگار و همکاران، (۲۰۱۹)	تاملی بر نقش طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی با تعدیلگری سرمایه روان شناختی (مورد مطالعه: یک صنعت نظامی)	نتایج پژوهش حاکی از آن بود که طرد شدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این سرمایه روان شناختی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند.
۳	صالحی صدقیانی، (۲۰۱۹)	تأثیر طردشدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیلگر روان رنجوری	نتایج حاکی از آن بود که ادراک طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی و بدبینی سازمانی مؤثر است؛ از سوی دیگر آزمون سوبیل و واف نشان داد تقریباً بیش از ۲۲ درصد از اثر کل طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی به صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی بدبینی سازمانی تبیین می‌شود.

نتایج کسب شده حاکی از آن است که توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی اثر کاهنده‌ای بر بدبینی سازمانی دارند و سرمایه اجتماعی نقش تعدیل‌کننده‌ای بین توانمندسازی روان‌شناختی و بدبینی سازمانی در زنان و مردان ایفا می‌کند.	نقش سرمایه اجتماعی کارکنان در رابطه بین توانمندسازی و بدبینی	بوز سیمرسی ^۱ (۲۰۲۰)	۴
در این پژوهش محققین دریافتند که بین سرمایه اجتماعی سازمانی و قصد جابجایی رابطه معناداری وجود دارد، اما این رابطه به طور کامل توسط فرآیندهای مداخله‌ای مشخص شده میانجی اعمال می‌شود. سرمایه اجتماعی با افزایش رضایت شغلی و کاهش بدبینی همراه است. و به نوبه خود، قصد ترک شغل را به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق افزایش رضایت شغلی و کاهش بدبینی کاهش می‌دهد	سرمایه اجتماعی، تناسب فرد-سازمان و بدبینی: مدل میانجیگری چند مرحله‌ای قصد جابجایی در سازمان‌های عمومی	کو و کمپل ^۲ (۲۰۲۰)	۵
پژوهش، رابطه‌ی بین سرمایه روانشناختی، بدبینی و رفتارهای خطرناک را در محیط کار بررسی می‌کند و اثربخشی یک مداخله توسعه‌ای را در افزایش و کاهش بدبینی و رفتار خطرناک از طریق یک کنترل شبه آزمایشی، می‌آزماید. طراحی گروهی این مطالعه با استفاده از نظریه شناختی اجتماعی، به عنوان یک چارچوب نظری فراگیر، بدبینی را به عنوان واسطه‌ای بین سرمایه روانشناختی و رفتار خطرناک پیشنهاد می‌کند. نتایج کسب شده اثربخشی مداخله توسعه‌ای را پشتیبانی می‌کند.	آیا مثبت اندیشی می‌تواند ایمنی را افزایش دهد؟ توسعه سرمایه روانی با کاهش بدبینی و رفتارهای نامن	استراتمن و یوسف مورگان ^۳ (۲۰۱۹)	۶
یافته‌های پژوهش نشان داد که که میانگین بدبینی اجتماعی شهروندان اندکی کمتر از حد متوسط است. این در حالی است که بدبینی اجتماعی اکثریت پاسخگویان در حد متوسط بود. بین متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (اعتماد اجتماعی، شبکه اجتماعی، هنجار اجتماعی) با بدبینی اجتماعی رابطه معکوس و معنادار وجود داشت. متغیرهای جنسیت و سن و وضعیت تأهل رابطه معناداری با بدبینی اجتماعی نداشتند. مدل معادله ساختاری، که برآزش مناسب نیز داشت، نشان‌دهنده تأثیر معنادار و معکوس سرمایه اجتماعی بر بدبینی اجتماعی بود.	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بدبینی اجتماعی بین شهروندان شهر یزد	افشانی و کبریایی ^۴ (۲۰۲۱)	۷
نتایج حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت معناداری بر رضایت از زندگی دارد. تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت از زندگی تا حدی توسط عاطفه مثبت و منفی تعدیل می‌شود، سرمایه اجتماعی با ترویج عاطفه مثبت و رضایت از زندگی بهبود می‌یابد، و همچنین با مهار عاطفه منفی رضایت از زندگی افزایش می‌یابد.	بررسی روابط سرمایه اجتماعی، تجربه عاطفی و رضایت از زندگی در جامعه پایدار	زو و وانگ ^۵ (۲۰۱۸)	۸

۱ . Boz Semerci

۲ . Ko & Campbell

۳ . Stratman et al

۴ . Afshani & Kebriyaei

۵ . Zou & Wang

جمع‌بندی پیشینه پژوهش

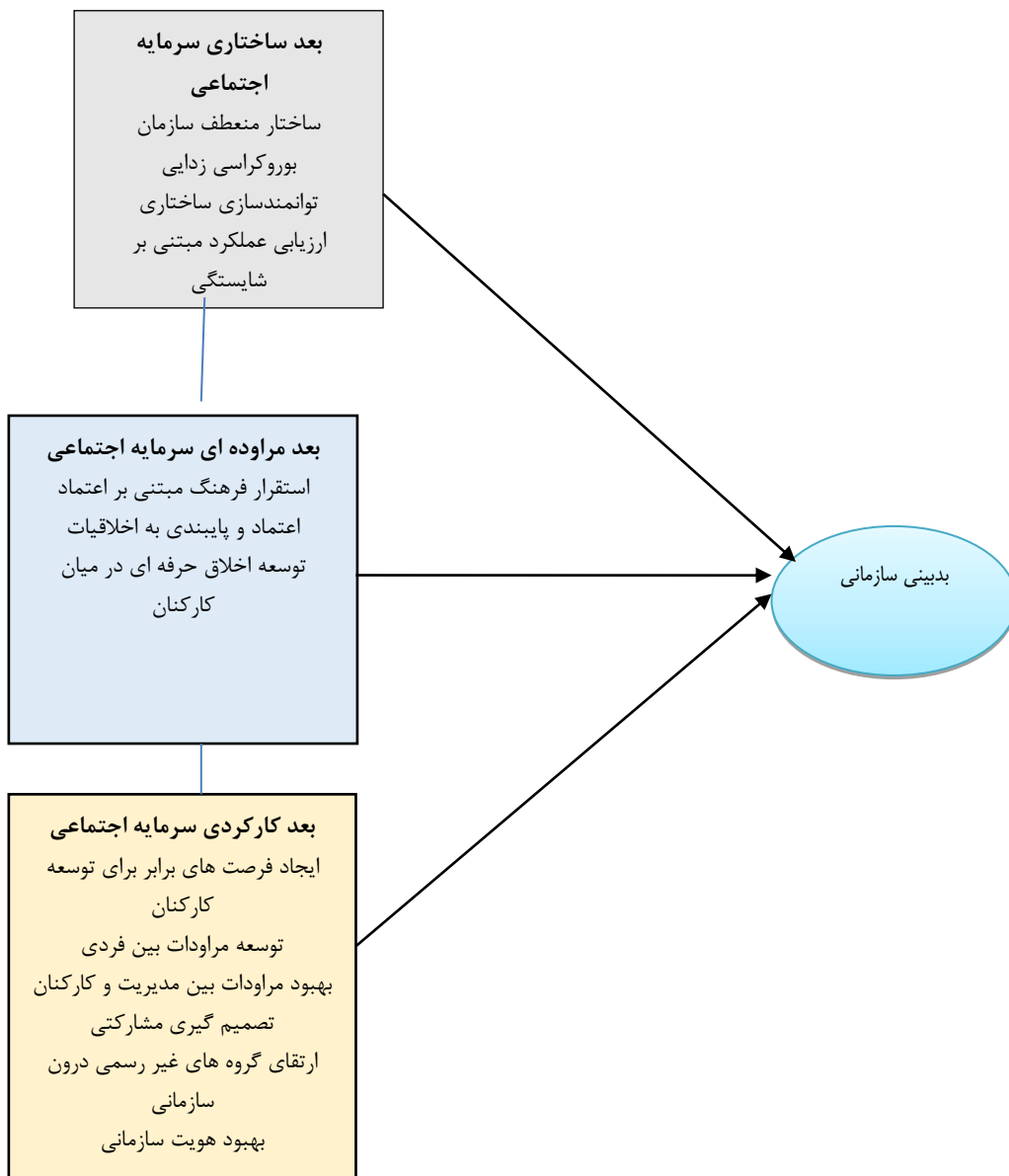
همان‌طور که مشاهده شد پژوهش‌های بسیاری به طور اعم در حوزه رفتارهای انحرافی و به طور اخص درباره بدبینی سازمانی، در زمینه‌های گوناگون از جمله سازمان‌های آموزشی، نظامی و ... و در ارتباط با سایر متغیرهای رفتاری و سازمانی از قبیل نا امنی و تناسب فرد، بی‌عدالتی و طردشدگی و ... صورت گرفته است، اما پژوهش‌های خاص از حیث آسیب‌پذیری سیستم نظام آموزشی که نشان‌دهنده و پرکننده شکاف نظری که کلیات مربوط به متغیرها را مورد بررسی قرار داده و به طور آشکار این دو متغیر (بدبینی و سرمایه اجتماعی) را با جزئیات بیشتر بررسی کند رصد نگردید. بنابراین با بررسی پیشینه تجربی پژوهش پی برده شد که سرمایه اجتماعی در کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در بسترهای گوناگون سازمانی از حیث نظری و عملی بررسی نشده است، هرچند در دهه گذشته پژوهش‌های بسیاری درباره بدبینی سازمانی صورت گرفته است که نتایج آن، علیرغم تفاوت در تدابیر آزمایشی، ابزارهای اندازه‌گیری، روش‌ها و موقعیت‌های پژوهشی، مقایسه داده‌های پژوهش و غیره، نتایج به دست آمده از آن پژوهش‌ها، با پژوهش حاضر همراستایی داشته است از قبیل پژوهش افشانی و کبریایی (۲۰۲۱).

بنابراین، آن‌طور که ملاحظه می‌کنیم در پژوهش‌های ذکر شده هیچ کدام از متغیرها به طور اختصاصی هر دو مولفه بدبینی سازمانی و سرمایه اجتماعی مورد بررسی و تبیین قرار نگرفته است. هر چند که روش‌شناسی مطالعه‌های اخیر، با روش‌شناسی پژوهش حاضر مشابهت دارد، اما از حیث جوامع آماری افتراق بسیاری دیده می‌شود. در این راستا، با توجه به عدم وجود دانش مرتبط و جامع، درباره ارتباط این دو مولفه، پژوهش حاضر، با هدف بررسی سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی در جامعه دانشگاهی که روزانه با افراد متعددی در جهت ارائه خدمات روبه‌رو است صورت پذیرفته است. که در این راستا از پیشینه پژوهش‌های جمع‌آوری شده، در جهت غنی نمودن نتایج بخش نتیجه‌گیری و تدوین فرضیات و چارچوب نظری استفاده گردید و در نهایت نتایج پژوهش با نتایج پژوهش سایر پژوهشگران مقایسه شده و پیشنهادهای در این راستا ارائه می‌گردد.

مدل مفهومی

موضوع مورد بررسی در پژوهش حاضر، واکاوی نقش مولفه‌ها سرمایه اجتماعی بر تبیین بدبینی سازمانی است، که تا کنون پژوهشی داخلی با چنین مضمونی در کشور از منظر موضوعی و مکانی رصد نشده است. پژوهش‌های پراکنده‌ای در حیطه بدبینی سازمانی با سایر متغیرهای رفتاری در حوزه سازمانی و مدیریتی صورت گرفته است، اما پژوهش داخلی یا خارجی که به صورت منسجم رابطه این دو متغیر را مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار دهد آشکارا مورد مشاهده قرار نگرفته است.

بر این اساس و با تاکید بر شکاف نظری موجود، پژوهش حاضر در پی تبیین و واکاوی نقش مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر تبیین بدبینی سازمانی است، بدبینی می‌تواند معلول عوامل متعددی باشد، برخی از این عوامل به شخصیت فرد بستگی دارند. مدارک و شواهد نشان می‌دهند که فشارهای شدید با توجه به نوع الگوی شخصیتی افراد می‌توانند باعث مختل شدن الگوهای رفتاری، کاهش تقویت‌کننده‌های مثبت و کاهش خود آگاهی شود. از سویی می‌تواند نشات گرفته از محیط بیرونی باشد. در نهایت، با بررسی عملی مفهوم بدبینی سازمانی می‌توان امیدوار بود که از طریق مولفه‌های سرمایه اجتماعی آنرا مورد سنجش قرار داد و در جهت کاهش و مدیریت آن پیشنهادات معناداری ارائه نمود. زیرا بدبینی سازمانی ویژگی کاملاً ذاتی نیست و با تدابیر صحیح سازمانی و با روش‌های روش رفتاری قابل مدیریت است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: Zarjou et al., 2020)

بر مبنای مدل پژوهش، فرضیه‌های زیر قابل طرح است:

۱. سرمایه اجتماعی ساختاری بر بدبینی سازمانی تاثیرگذار است.
۲. سرمایه اجتماعی تعاملی بر بدبینی سازمانی تاثیرگذار است.
۳. سرمایه اجتماعی کارکردی بر بدبینی سازمانی تاثیرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث مبانی فلسفی از پارادایم پوزیتیویسم^۱ تبعیت می‌کند، و جهت‌گیری آن از نوع کاربردی و توسعه‌ای است، زیرا درصدد کاربرد یافته‌های حاصل شده در بستر مشابه جامعه آماری مورد بررسی، است و از طرفی به مرزهای دانش سازمانی و رفتاری می‌افزاید. همچنین از حیث رویکرد پژوهش، از نوع قیاسی بوده و با استفاده از چهارچوب و مدل مفهومی در صدد آزمون فرضیه‌ها می‌باشد، همچنین صبغه‌ی پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی است و محیط پژوهش نیز میدانی بوده و داده‌های جمع‌آوری شده در محیط واقعی گردآوری شده‌اند، از حیث هدف نیز، پژوهش حاضر در صدد تبیین و توصیف پدیده‌های مورد بررسی است، افق پژوهش نیز مقطعی می‌باشد، جامعه آماری پژوهش، مراکز دانشگاه پیام نور در استان گیلان به تعداد ۲۳ مرکز انتخاب شدند که در مجموع تعداد منابع انسانی (اساتید هیات علمی و کارکنان اداری) ۵۸۸ نفر بوده و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۲۲۰ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته است. که پرسشنامه مورد استفاده از مطالعه اکتشافی به دست آمده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش میانگین، انحراف معیار در بخش آمار توصیفی توسط نرم افزار آماری اس پی اسس^۲ و در بخش آمار استنباطی از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری اسمارت پی‌ال اس^۳ بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

^۱ . Positivism

^۲ . SPSS23

^۳ . Smart PLS3

جدول شماره ۲: توصیف متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	واریانس
ساختار منعطف سازمان	۲۲۰	۱	۵	۳/۳۱۷	۰/۸۸۷	۰/۷۶۹
بوروکراسی زدایی	۲۲۰	۱/۲۵	۴/۷۶	۳/۰۴۸	۰/۶۶۸	۰/۴۴۶
توانمندسازی ساختاری	۲۲۰	۱	۵	۳/۱۱۷	۰/۹۶۹	۰/۹۳۹
ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی	۲۲۰	۱/۳۳	۵	۳/۳۸۳	۰/۹۴۴	۰/۸۹۲
استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف	۲۲۰	۱	۵	۳/۳۹۶	۰/۹۵۵	۰/۹۱۳
استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد	۲۲۰	۱	۵	۳/۲۵۵	۰/۹۶۵	۰/۹۳۲
اعتماد و پایبندی به اخلاقیات	۲۲۰	۱	۵	۳/۲۱۶	۰/۹۱۷	۰/۸۴۲
توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان	۲۲۰	۱	۵	۳/۲۶۸	۰/۹۲۰	۰/۸۴۸
ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه کارکنان	۲۲۰	۱/۷۲	۵	۳/۱۹۱	۰/۹۳۳	۰/۸۷۱
توسعه ارتباطات بین فردی	۲۲۰	۱/۴۵	۵	۳/۱۵۷	۰/۹۴۲	۰/۸۸۹
بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان	۲۲۰	۱/۷۲	۵	۳/۴۹	۰/۹۴۸	۰/۸۹۹
تصمیم‌گیری مشارکتی	۲۲۰	۱	۵	۳/۲۲۵	۰/۹۲۴	۰/۸۵۵
ارتقاء گروه‌های غیر رسمی درون سازمانی	۲۲۰	۱	۵	۳/۳۲	۰/۹۲۴	۰/۸۵۵
بهبود هویت سازمانی	۲۲۰	۱	۵	۳/۳۰۳	۰/۹۱۷	۰/۸۴۱
بدبینی سازمانی	۲۲۰	۱	۵	۳/۴۱	۰/۹۶۴	۰/۹۳

مقیاس محاسبه میانگین متغیرهای مستقل و وابسته شاخص هیر (۲۰۰۶) است. که براساس این شاخص، سه بازه عددی برای توصیف وضعیت میانگین هریک از متغیرها تعریف شده است، بدین ترتیب که: ۱- ۲/۳۳- کم، ۲/۳۴-۳/۶۶: متوسط، ۳/۶۷-۵: زیاد می‌باشد. یعنی اگر میانگین به دست آمده در بازه (۲/۳۳ - ۱) قرار گیرد در سطح ضعیف، اگر در بازه (۳/۶۶-۲/۳۴) قرار گیرد در سطح متوسط و اگر در بازه (۵- ۳/۶۷) قرار گیرد در سطح قوی برآورد می‌گردد. براساس نتایج حاصل از بخش آمار توصیفی مشخص شد که کمترین میزان میانگین مربوط به متغیر بوروکراسی زدایی (۳/۰۴۸) در بخش پیامدها و بیشترین میزان میانگین مربوط به متغیر بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان (۳/۴۹) در بخش عوامل کارکردی سرمایه اجتماعی می‌باشد.

مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد تمامی بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰,۵ هستند که نشان‌دهنده روایی از نوع همگرا است. در جدول ۳، ضرایب و پارامترهای به‌دست‌آمده مدل اندازه‌گیری هر یک از ابعاد مدل پژوهش را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست‌آمده معنادار شده‌اند. مقادیر آزمون معناداری بزرگ‌تر از ۱,۹۶ یا کوچک‌تر از ۱,۹۶- نشان‌دهنده معناداری بودن روابط است. مبنای تأیید یا رد شدن فرضیات (معناداری روابط) بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری است. در سطح خطای ۰,۰۵ و آزمون دوطرفه (پیش‌فرض نرمال) مقادیر بحرانی بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶- است. چنانچه ضرایب معناداری بیش‌تر از ۱,۹۶ و یا کوچک‌تر از ۱,۹۶- باشند فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط معناداری تأیید می‌شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا برای عوامل ساختاری را به تفکیک هر متغیر در جدول ۳ نشان داده می‌شود.

جدول شماره ۳: بارهای عاملی، ضرایب معناداری عوامل ساختاری با استفاده از PLS

شاخص	بار عاملی	ضرایب معناداری	تأیید یا رد روابط
ساختار منعطف سازمان	۰/۷۱۸	۶/۶۶۶	تأیید
	۰/۷۴۶	۶/۸۱۲	تأیید
	۰/۸۱۲	۷/۴۴۵	تأیید
بوروکراسی زدایی	۰/۸۰۵	۶/۸۷۹	تأیید
	۰/۷۶۹	۷/۴۴۸	تأیید
	۰/۷۸۳	۵/۷۷۱	تأیید
توانمندسازی ساختاری	۰/۸۰۹	۵/۴۱۹	تأیید
	۰/۸۳۲	۶/۷۷۳	تأیید
	۰/۷۶۹	۵/۶۱۸	تأیید
ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی	۰/۷۵۱	۶/۴۷۲	تأیید
	۰/۶۸۲	۵/۸۲۳	تأیید
	۰/۸۱۳	۵/۶۱۷	تأیید
استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف	۰/۸۳۶	۵/۵۱۹	تأیید
	۰/۷۸۲	۵/۶۶۸	تأیید
	۰/۷۴۵	۵/۷۳۳	تأیید

با توجه به آن که مقدار بار عاملی برای کلیه متغیرها از مقدار ۰/۴ بیشتر می‌باشد، لذا پایایی کلیه شاخص‌ها در حد مطلوب بوده و مورد تأیید می‌باشد.

جدول شماره ۴: بارهای عاملی، ضرایب معناداری عوامل تعاملی با استفاده از PLS

شاخص	بار عاملی	ضرایب معناداری	تأیید یا رد روابط
استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد	۰/۷۶۰	۷/۱۲۲	تأیید
	۰/۸۸۲	۷/۳۱۱	تأیید
	۰/۸۴۳	۷/۴۴۵	تأیید
اعتماد و پایبندی به اخلاقیات	۰/۷۵۷	۶/۸۰۹	تأیید
	۰/۷۴۹	۵/۶۶۴	تأیید
	۰/۷۳۸	۵/۴۳۷	تأیید
توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان	۰/۸۱۲	۷/۲۱۹	تأیید
	۰/۸۷۹	۷/۳۳۷	تأیید
	۰/۸۶۴	۷/۶۰۴	تأیید

با توجه به آنکه مقدار بار عاملی برای کلیه متغیرها از مقدار ۰/۴ بیشتر می‌باشد، لذا پایایی کلیه شاخص‌ها در حد مطلوب بوده و مورد تأیید می‌باشد.

جدول شماره ۵: بارهای عاملی، ضرایب معناداری عوامل کارکردی با استفاده از PLS

شاخص	بار عاملی	ضرایب معناداری	تأیید یا رد روابط
ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه کارکنان	۰/۸۵۶	۵/۶۷۵	تأیید
	۰/۸۴	۵/۸۲۲	تأیید
	۰/۸۴۳	۶/۷۰۷	تأیید
توسعه ارتباطات بین فردی	۰/۷۵۵	۶/۴۱۴	تأیید
	۰/۸۵۲	۸/۳۹۱	تأیید
	۰/۷۳۸	۶/۳۶۶	تأیید
بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان	۰/۷۵۷	۵/۷۱۲	تأیید
	۰/۷۳۲	۵/۸۳۰	تأیید
	۰/۸۰۴	۶/۰۹۸	تأیید
ارتقاء گروه‌های غیر رسمی درون سازمانی	۰/۷۵۷	۵/۷۳۲	تأیید
	۰/۷۱۲	۵/۳۸۸	تأیید
	۰/۷۵۴	۶/۱۰۵	تأیید
	۰/۷۲۷	۵/۶۶۲	تأیید
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۸۶۶	۷/۴۱۰	تأیید
	۰/۷۰۵	۴/۵۵۵	تأیید
	۰/۷۶۲	۵/۶۳۱	تأیید
بهبود هویت سازمانی	۰/۷۹۹	۸/۱۳۲	تأیید
	۰/۷۲۷	۶/۴۱۴	تأیید
	۰/۷۰۶	۶/۷۲۱	تأیید

جدول شماره ۶: بارهای عاملی، ضرایب معناداری بدبینی سازمانی با استفاده از PLS

شاخص	بار عاملی	ضرایب معناداری	تأیید یا رد روابط
Q1	۰/۷۹۳	۸/۶۱۲	تأیید
Q2	۰/۷۹۷	۵/۷۸۳	تأیید
Q3	۰/۸۲۲	۵/۴۹۲	تأیید
Q4	۰/۷۲۷	۵/۴۶۸	تأیید
Q5	۰/۷۰۱	۵/۷۰۷	تأیید
Q6	۰/۷۴۵	۵/۴۴۴	تأیید
Q7	۰/۷۱۵	۵/۶۰۲	تأیید
Q8	۰/۷۵۵	۵/۳۹۸	تأیید
Q9	۰/۷۳۱	۵/۳۷۷	تأیید
Q10	۰/۷۴۶	۵/۳۴۲	تأیید
Q11	۰/۷۰۷	۵/۶۶۶	تأیید
Q12	۰/۷۴۵	۵/۴۱۲	تأیید

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها می‌رسد، که نحوه‌ی محاسبه‌ی آن به قراره زیر می‌باشد:

جدول شماره ۷: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	ضرایب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
ساختار منعطف سازمان	۰/۷۷۴	۰/۸۰۹
پوروکراسی زدایی	۰/۷۳۷	۰/۷۶۶
توانمندسازی ساختاری	۰/۸۵۴	۰/۸۸۲
ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی	۰/۷۵۷	۰/۷۹۱
استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف	۰/۷۱۹	۰/۷۷۷
استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد	۰/۷۳۷	۰/۷۹۰
اعتماد و پایبندی به اخلاقیات	۰/۷۱۷	۰/۷۸۱
توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان	۰/۷۴۱	۰/۸۰۳
ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه کارکنان	۰/۷۴۸	۰/۷۹۴
توسعه ارتباطات بین فردی	۰/۷۶۳	۰/۸۰۲
بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان	۰/۷۵۱	۰/۸۲۲
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۷۸۲	۰/۸۱۹
ارتقای گروه‌های غیر رسمی درون سازمانی	۰/۷۴۴	۰/۸۲۵
بهبود هویت سازمانی	۰/۷۶۹	۰/۸۳۱
بدبینی سازمانی	۰/۷۳۷	۰/۷۹۴

نتایج حاصل از جدول ۷ نشان می‌دهد که ضریب پایایی ترکیبی و ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای پژوهش از حاکی از تأیید پایایی مناسب مدل است. معیار بعدی بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می‌پردازد.

جدول شماره ۸: نتایج ارزیابی روایی همگرا

متغیرها	میانگین واریانس استخراج شده
ساختار منعطف سازمان	۰/۷۲۱
بوروکراسی زدایی	۰/۶۵۹
توانمندسازی ساختاری	۰/۵۷۳
ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی	۰/۵۳۱
استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف	۰/۶۱۹
فرهنگ مبتنی بر اعتماد	۰/۶۳۱
پایبندی به اخلاقیات	۰/۶۴۸
توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان	۰/۶۶۳
ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه کارکنان	۰/۵۶۷
توسعه ارتباطات بین فردی	۰/۵۴۱
بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان	۰/۶۰۲
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۵۸۸
ارتقاء گروه‌های غیر رسمی درون سازمانی	۰/۵۷۲
بهبود هویت سازمانی	۰/۵۹۴
بدبینی سازمانی	۰/۶۳۱

با توجه به جدول فوق میانگین واریانس استخراج شده متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و تمامی شاخص‌ها در محدوده مورد تأیید قرار دارد.

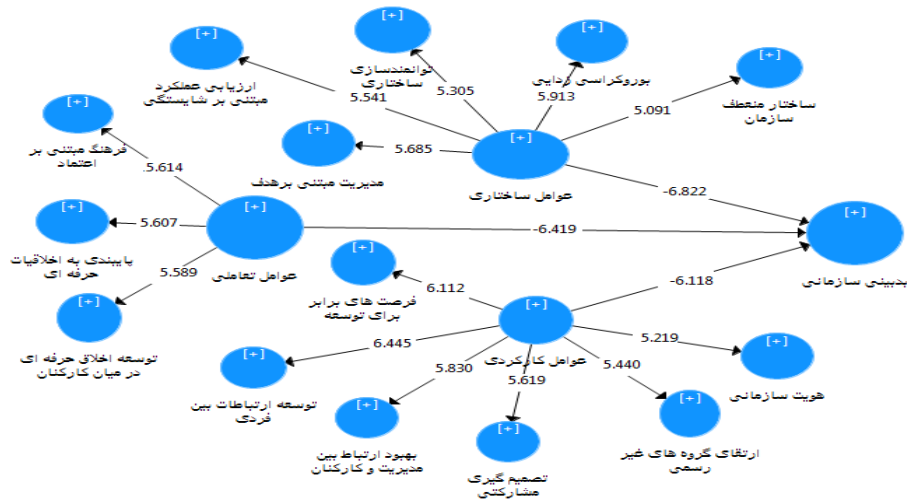
روایی واگرا:

جدول شماره ۹: ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر

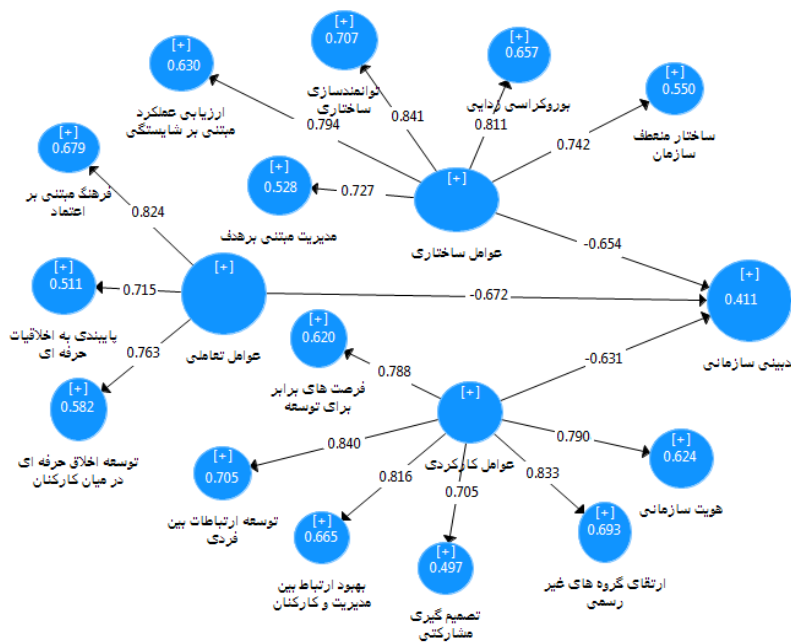
بدبینی سازمانی	عوامل راهبردی	عوامل کاربردی	عوامل علی
			عوامل ساختاری
		۰/۸۲۰	۰/۷۸۶
	۰/۸۰۹	۰/۵۹۹	عوامل تعاملی
	۰/۶۳۱	-۰/۶۷۲	عوامل کارکردی
۰/۷۹۴			بدبینی سازمانی
			-۰/۶۵۴

بر اساس جدول ۹، قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت چپ و پایین خود بیشتر باشد.

آزمون مدل پژوهش



شکل شماره ۲: مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری



شکل شماره ۳: مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

نتایج بررسی تأثیر عوامل ساختاری، تعاملی و کارکردی مبتنی بر سرمایه اجتماعی بر بدبینی سازمانی به طور خلاصه در جدول ۱۰ ارائه شده است:

جدول شماره ۱۰: بررسی تأثیر عوامل علی بر شاخص های اعتباربخشی

روابط علی	میزان تأثیر (تخمین استاندارد)	(T-Value) معناداری	تأیید یا رد روابط
تأثیر عوامل ساختاری بر بدبینی سازمانی	-۰/۶۵۴	-۶/۸۲۲	تأیید
تأثیر عوامل تعاملی بر بدبینی سازمانی	-۰/۶۷۲	-۶/۴۱۹	تأیید
تأثیر عوامل کارکردی بر بدبینی سازمانی	-۰/۶۳۱	-۶/۱۱۸	تأیید

بر اساس نتایج کسب شده مشخص شد که عوامل ساختاری، تعاملی و کارکردی بر بدبینی سازمانی تأثیر گذار است و مناسب‌ترین مسیر در این راستا، مسیر عوامل تعاملی و بدبینی سازمانی با میزان ضریب تأثیر -۰/۶۷۲ می‌باشد.

شاخص برازش کل

این شاخص با استفاده از سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است:

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Communalities}) * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.308 \times 0.411} = 0.355$$

با توجه به نتایج به دست آمده حصول مقدار ۰/۳۵۵ حاکی از برازش متوسط به بالا برای مدل است.

بحث و نتیجه‌گیری

بدبینی سازمانی، یکی از مباحث حیاتی رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی است که بر عملکرد سازمانی کارکنان و در نهایت بر بهره‌وری سازمان مؤثر است (Zarjou & Pourezzat, 2022). بدبینی سازمانی مفهومی جدید در علوم رفتار و روان‌شناسی سازمانی است که توجه نظریه‌پردازان سازمانی را به خود معطوف کرده است (Rastegar et al., 2019). بهبود سرمایه اجتماعی با افزایش رضایت شغلی و کاهش بدبینی همراه است، ازیترو منجر به کاهش قصد ترک شغل کارکنان از طریق افزایش رضایت شغلی و مهار بدبینی می‌شود (Ko & Campbell, 2021). بنابراین، مدیران سازمان‌ها در جهت کاهش نگرش منفی کارکنان و جلوگیری از شکل‌گیری بدبینی آنان می‌بایست از مولفه‌های مثبتی از قبیل سرمایه اجتماعی (به عنوان با ارزشترین دارایی غیر ملموس سازمان‌ها) استفاده نمایند.

پژوهش حاضر در آشکار نمودن پیش‌بینی‌کننده‌های سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مفاهیم مهم در ادبیات رفتار سازمانی در جهت درک چرایی و علل برخی رفتارهای انحرافی افراد بسیار کمک کننده است. بنابراین، در راستای روشن شدن موضوع مورد بحث به تفاسیر بیشتر یافته‌ها پرداخته می‌شود.

براساس نتایج حاصل از بخش آماری مشخص شد که کمترین میزان میانگین مربوط به متغیر بوروکراسی زدایی (۳/۰۴۸) در بخش پیامدها و بیشترین میزان میانگین مربوط به متغیر بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان (۳/۴۹) در بخش عوامل کارکردی سرمایه اجتماعی است. همچنین در پژوهش حاضر، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه‌ی دوم داده‌های بدست آمده از پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس فرضیه‌های تحقیق آزمون شدند، نتایج بدست آمده از فرضیه‌های تحقیق حاکی از تأیید تمامی فرضیه‌های تحقیق است. همچنین با توجه به بررسی مدل از طریق روش حداقل مربعات جزئی ملاحظه می‌شود که بین عوامل ساختاری مبتنی بر سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۶۵۴- است. مقدار عدد معناداری نیز برای رابطه بین عوامل ساختاری مبتنی بر سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی کار برابر با ۶/۸۲۲- است ($t > 1/96$). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه‌ی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، در نتیجه با حداقل ۹۵ درصد اطمینان می‌توان پذیرفت، عوامل ساختاری مبتنی بر سرمایه اجتماعی بر کاهش بدبینی سازمانی موثر است. همچنین نتایج نشان داد که در بین عوامل ساختاری مبین سرمایه اجتماعی که در کاهش بدبینی سازمانی موثرند، بالاترین بارعاملی مربوط به بعد توانمندسازی ساختاری به میزان ۰/۸۴۱ است. این بدان معناست که در بعد ساختاری عموماً از منظر نیروی انسانی دانشگاه پیام نور توجه به فرصت‌های برابر در جهت رشد و یادگیری و حمایت و پشتیبانی و اشاعه اطلاعات مورد نیاز تاثیر به سزایی در ادراکات کارکنان نسبت به سازمان دارد.

همچنین با توجه به بررسی مدل از طریق روش حداقل مربعات جزئی ملاحظه می‌شود که بین عوامل تعاملی مبتنی بر سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۶۷۲- است. مقدار عدد معناداری نیز برای رابطه بین عوامل تعاملی مبتنی بر سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی کار برابر با ۶/۴۱۹- است ($t > 1/96$). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه‌ی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، در نتیجه با حداقل ۹۵ درصد اطمینان می‌توان پذیرفت: عوامل تعاملی مبتنی بر سرمایه اجتماعی بر کاهش بدبینی

سازمانی موثر است. همچنین نتایج مدل نشان داد که در بین عوامل تعاملی مبین سرمایه اجتماعی که در کاهش بدبینی سازمانی موثرند، بالاترین بارعاملی مربوط به بعد فرهنگ مبتنی بر اعتماد به میزان ۰/۸۲۴ است. این بدان معناست که با اعتلای باورهای فرهنگی مبتنی بر اعتماد و اشاعه رفتار و اعتقادات مبتنی بر اعتماد در سازمان نظر کارکنان نسبت به جو سازمانی حاکم در سازمان مثبت بوده و بهتر می‌توانند نسبت به سازمان درک شفاف‌تری داشته باشند.

همچنین با توجه به بررسی‌های انجام شده از طریق روش حداقل مربعات جزئی ملاحظه می‌شود که بین عوامل کارکردی مبتنی بر سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب مسییر استاندارد برابر با ۰/۶۳۱- است. مقدار عدد معناداری نیز برای رابطه بین عوامل کارکردی مبتنی بر سرمایه اجتماعی و بدبینی سازمانی کار برابر با ۶/۱۱۸- است ($t > 1/96$). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه $1/96+$ و $1/96-$ قرار دارد، در نتیجه با حداقل ۹۵ درصد اطمینان می‌توان پذیرفت: عوامل کارکردی مبتنی بر سرمایه اجتماعی بر کاهش بدبینی سازمانی موثر است. همچنین نتایج بررسی‌ها نشان داد که در بین عوامل کارکردی مبین سرمایه اجتماعی که در کاهش بدبینی سازمانی موثرند، بالاترین بارعاملی مربوط به مولفه‌ی توسعه مرادوات بین فردی به میزان ۰/۸۴۰ است. این بدان معناست که از منظر کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان با ارتقاء روابط بین فردی در میان کارکنان و حمایت مدیریت از چنین ارتباطی در سازمان زمینه بروز بدبینی تا حد زیادی کاهش می‌یابد.

با توجه به نتایج آماری و بررسی‌های حاصل از جمع‌آوری داده‌های کمی و کنکاش عمیق مفهوم سرمایه اجتماعی می‌توان اهمیت آن را در زندگی سازمانی افراد به صراحت مشاهده نمود. سرمایه اجتماعی مقوله‌ای است که می‌توان آنرا هم در سطح کلان اجتماعی و هم در سطح خرد سازمانی مورد بررسی قرار داد. چنانچه مدیران در سطوح مختلف با این مفهوم آشنایی پیدا کنند، می‌توانند با تقویت و بهره برداری مفید از آن بسیاری از هزینه‌های اجتماعی و سازمانی را مهار کنند و بر اساس آن اقدام به تغییرات ساختاری و فرآیندی در سیستم‌های اجتماعی نمایند. بنابراین در پژوهش حاضر به بررسی سرمایه اجتماعی پرداخته شد و تلاش شد که عارضه بدبینی سازمانی را که در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان مستتر می‌باشد را با ارائه پیشنهادات مرتبط کاهش داد.

با توجه به اینکه میزان تعاملات در دانشگاه پیام نور بسیار کمتر از حد معمول است، و موجب کاهش ارتباطات به خصوص ارتباط همراه با اعتماد و احترام می‌گردد و ازین لحاظ سرمایه اجتماعی که شبکه‌ای به هم پیوسته از ارتباطات موثر است را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بنابراین

می‌توان بیان کرد که در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و رفتاری، ناهموار و دشوار می‌گردد، و با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان نوعی از سرمایه، چه در سطح کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی به مثابه دارو برای بسیاری از بیماری‌های سازمانی و اجتماعی نقش ایفا می‌کند و از طریق آن می‌توان به ریشه مسایل سازمانی پی برد و در جهت حل آن اقدام نمود. از این‌رو سرمایه اجتماعی را می‌توان با استفاده از الگوهای گوناگون اندازه‌گیری نمود و تاثیر آن را بر مولفه‌های دیگر کشف کرد. الگویی که دارای سه زیر مولفه (ساختاری، کارکردی و تعاملی) است و مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد متقابل، شعاع اعتماد، تعاملات اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، مشارکت داوطلبانه، کار تیمی و عضویت فعال را نیز در بر می‌گیرد. آنچه از نظر مدیریتی اهمیت دارد این است که در محیط‌های حرفه‌ای و تخصصی، ایجاد نهادها و بهره‌مندی از هنجارهای حرفه‌ای در جهت کنترل رفتار اعضا یک سیستم اجتماعی به خصوص رفتارهای نامطلوب، می‌تواند موجب بهره‌وری بالاتر و زمینه‌ساز رشد و توسعه سازمانی گردد. از این‌رو مدیران سازمان‌ها می‌توانند با توجه به ظرفیت بالای تاریخی، دینی و سنتی موجود در فرهنگ ایرانی، با برنامه‌ریزی مناسب در راستای افزایش سرمایه اجتماعی و تقویت شبکه‌های اعتماد سیستم خود تلاش کرده و بر اساس آن زمینه کاهش کژکارکردهای رفتاری و توسعه اجتماعی و سازمانی را فراهم آورند. لذا در پژوهش حاضر تلاش شد با بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی و اندازه‌گیری آن، تلاشی در جهت کاهش بدبینی سازمانی به خصوص در محیط‌های دانشگاهی صورت گیرد، با توجه به اینکه رسالت دانشگاه‌های پیام‌نور، محوریت آموزش از راه دور می‌باشد و چنین سیستم آموزشی هر چند دارای تبعات مثبت می‌باشد اما رفته رفته منجر به ایجاد دل‌سردی و عدم اعتماد و سنگین شدن جو محیط آموزشی می‌شود و تعامل دورا دور اساتید و دانشجو و روابط کم اعضای هیات علمی با محیط دانشگاهی منجر به بی‌اعتمادی و سپس به بدبینی و عدم تلاش مضاعف در جهت بهره‌برداری از استعدادها و ذخایر علمی می‌گردد.

پژوهش تحقیق حاضر با پژوهش محققانی از قبیل حق‌گویان و همکاران (۲۰۱۸)، قربانی و عامری منش (۲۰۱۸) و قنبری و همتی (۲۰۱۶) و حسینی و همکاران (۲۰۱۶) و محب‌پور و همکاران (۲۰۱۳) و ویلیامز و همکاران (۲۰۱۹) و اریک و باشو (۲۰۱۹) و نافی و کیفی (۲۰۱۳) و ارسلان (۲۰۱۸) و سو و همکاران (۲۰۱۵)، دیبلا و گری گولی (۲۰۱۹)، و رگو و همکاران (۲۰۱۸)، شکر ریز و همکاران (۲۰۲۱)، آریایی قیزقاپان و همکاران (۲۰۲۰)، رستگار و همکاران (۲۰۱۸)

۲۰۱۹)، زو و وانگ (۲۰۱۸)، صالحی صدقیانی (۲۰۱۹)، بوز سیمرسی (۲۰۲۰)، کو و کمپل (۲۰۲۰)، افشانی و کبریایی (۲۰۲۰) و استراتمن و یوسف مورگان (۲۰۱۹) همسو می باشد و با پژوهش کاوسی و همکاران (۲۰۲۱) هم راستا نمی باشد.

بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش و بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان گیلان می توان اهمیت آن را در بسترهای آموزش شی به‌ویژه متولیان امر آموزش (اعضای هیئت علمی) به صراحت مشاهده کرد (Zarjou & Pourezzat, 2023). ازین رو همانطور که مشاهده شد، در پژوهش حاضر تلاش شد مولفه بدبینی سازمانی با توجه به سرمایه با ارزش اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد، که در این راستا، پیشنهادهایی کاربردی در جهت بهبود مولفه سرمایه اجتماعی و کاهش معضلات سازمانی ارایه شد که ذیلا به آن اشاره خواهد شد.

۱. ایجاد شرایط مناسب برای افزایش تعاملات اجتماعی در میان کارکنان.

۲. پشتیبانی مدیریت از کارکنان در جهت کسب نیازهای روانی.

۳. ترویج رفتارهای مثبت درون سازمانی و برجسته نمودن روابط مبتنی بر همکاری‌های تیمی در درون سازمان.

۴. ارزیابی‌های دوره‌ای از شیوه عملکرد سازمان از طریق نظر سنجی کارکنان.

۵. کمک به کارکنان سازمان در جهت تقویت توانایی ابراز احساسات، باورها و افکار صریح و دفاع از مهارت‌های سازنده و برحق خود.

۶. حذف فیلترهای ممکن و موجود در مسیر ارتباطی کارکنان با مدیران.

۷. ارائه نظرات و ایده‌های مناسب برای بهبود انجام کار.

۸. مشارکت هرچه بیشتر کارکنان در امور مربوط به کارشان و کل سازمان جهت کاهش احساس بیگانگی.

۹. تقویت توانایی آگاه بودن و درک احساسات دیگران و ارزش دادن به آنها در کارکنان سازمان.

۱۰. بکارگیری افرادی که دارای شخصیت فعال و مشتاق جهت انجام کارهای جدید و پرنرزی بودن در سازمان هستند.

۱۱. بکارگیری افرادی که از میزان هوشیاری خوبی نسبت به موقعیت کاری خود برخوردارند.

۱۲. تشویق مدیران سازمان و ترغیب کارکنان به ارائه آنچه که در ذهن خود نسبت به شرایط کاری دارند

۱۳. تلاش در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنان.

۱۴. ترویج رفتارهای مثبت‌گرا از سوی مدیران سازمان و تناسب بین گفتار و رفتار از سوی مدیران.
 ۱۵. استفاده از رویکردهای معنوی مطابق با آیین و مذهب در جهت تقویت نگاه مثبت افراد به زندگی.

۱۶. تقویت توانایی سازگار بودن افکار و رفتار با تغییرات محیط و موقعیت‌ها در کارکنان.

۱۷. تقویت توانایی حفظ روابط رضایت بخش که به وسیله تعاملات عاطفی و صمیمیت در کارکنان صورت می‌گیرد.

حمایت و قدردانی

با سپاس از کارکنان و استادان دانشگاه تهران و دانشگاه پیام‌نور استان گیلان که در به سرانجام رسیدن پژوهش حاضر ما را یاری کردند.

منابع فارسی

- آریانی قیزقاپان، ابراهیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی و معینی کیا، مهدی. (۱۳۹۹). ارتباطیابی نقش عوامل سازمانی بی‌عدالتی و بدبینی در طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی با شبکه عصبی مصنوعی، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، شماره ۴ (پیاپی ۳۲)، ۱۴۵-۱۵۸.
- افشانی، سیدعلیرضا؛ کبریایی، شیوا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بدبینی اجتماعی بین شهروندان شهر یزد. *مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"*، (۴)، ۷، ۵۳۵-۵۶۱.
- امیرخانی، طیبیه؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت دولتی*، (۱)، ۱۹-۳۲.
- رستگار، عباسعلی؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند؛ جباری، اقبال. (۱۳۹۸). تأملی بر نقش طردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی با تعدیل‌گری سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: یک صنعت نظامی)، *فصلنامه مدیریت نظامی*، (۷۴)، ۱۹، ۳۱-۵۲.
- زارعی متین، حسن؛ شمسی، فاطمه؛ ادیب زاده، مرضیه. (۱۳۹۶). سرمایه اخلاقی مولد سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، (۱)، ۴، ۲۷-۴۴.
- زرچو، شبنم؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۴۰۱). شناسایی و کشف عوامل کاهنده‌ی بدبینی سازمانی و مهار آن با تأکید بر سرمایه اجتماعی، *مدیریت منابع انسانی پایدار*، (۷)، ۴، ۲۶۱-۲۳۳.
- زرچو، شبنم؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۴۰۲). ارائه الگوی توسعه سرمایه اجتماعی و کاربردی آن در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان)، *مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"*، (۲)، ۱۰، ۱۲۹-۱۴۴.
- زرچو، شبنم. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی با تکیه بر نقش سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام‌نور استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

- شکرریز، جواد؛ نصر اصفهانی، علی؛ صفری، علی. (۱۴۰۰). الگوی بدبینی سازمانی در دانشگاه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، (۴۷)۱۲، ۱۵۵-۱۸۷.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ کرمی، حامد؛ قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۸). تأثیر طردشدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان رنجوری. پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، (۲)۱۴، ۱۹۵-۲۱۶.
- مرادی، مرتضی؛ جلیلیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، (۸۱)۲۵، ۱۲۳-۱۵۰.
- میرزایی، وحید؛ رحیم نیا، فریبرز مرتضوی، سعید؛ شیرازی، علی. (۱۳۹۷). بدبینی سازمانی پرستاران: مطالعه پدیدارشناسی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، (۱)۷، ۸۸-۱۰۲.
- یزدان شناس، مهدی. (۱۳۹۵). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان، پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، (۱)۲، ۱-۱۸.

References

- Amirkhani, T., & Pourezat, A.A. (2008). A Survey of the Possibility of Development of Social Capital in the Light of Organizational Justice in Public Organizations. *Journal of Public Administration*, 1(1), 19-32. (In Presian)
- Afshani, S. A., & Kebriyaei, S. (2020). The Evaluation of the Relationship Between Social Capital and Social Pessimism Among the Citizens of Yazd City. *Social Capital Management*, 7(4), 535-561. doi: 10.22059/jscm.2020.311762.2070. (In Presian)
- Aryani ghizghapan, E., Zahed Babolan, A., Khaleghkhah, A., & Meinikia, M. (2020). Communicating the Role of Organizational Factors of Injustice and Cynicism in Cyber Loafing of Academic Staff with Artificial Neural Network. *Public Organizations Management*, 8(4), 145-158. doi: 10.30473/ipom.2020.54521.4170. (In persian)
- Blanco, G., & Lourenço, A. (2022). Optimism and pessimism analysis using deep learning on COVID-19 related Twitter conversations. *Information Processing & Management*, 102918.
- Boz Semerci, A. (2020). Roles of Employees' Social Capital in the Relationship Between Empowerment and Cynicism . *Ege Academic Review* , 20 (1) , 43-55 . DOI: 10.21121/eab.539372
- Engbers, Trent A., Thompson, Michael F., Slaper, Timothy, F. (2017). Theory and Measurement in Social Capital Research, *Soc Indic Res* (2017) 132:537–558 DOI 10.1007/s11205-016-1299-0.
- Liu, X., Wang, Q., Liu, S., Liu, B., Kong, F., Zhang, W., & Li, H. (2023). The association between different dimensions of social capital and cognition

- among older adults in China. *Journal of Affective Disorders Reports*, 100466.
- Mirzaei, Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Shirazi, A. (2018). Nurses' Organizational Pessimism: A Phenomenological Study. *Qualitative Research in Health Sciences*, 7 (1), 88-102.
- <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=361162>. (In persian).
- Moradi, M., & Jalilian, H. (2016). Review of Causes and Consequences Organizational Cynicism about Organizational Change. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(81), 123-150. doi:10.22054/jmsd.2016.6783 (in persian).
- Nafei, W. (2015). The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: a study on Menoufia University hospitals. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 50-74.
- Nafei ,WA. Kaifi ,BA. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management* . 5(12): 131-148.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1847979019827149.
- Ozgun Tarim, Ayse H Selim Zaim, , Mehves, Dursun Delen. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital, *Healthcare Analytics*, 2022, 100046, ISSN 2772-4425. <https://doi.org/10.1016/j.health.2022.100046>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772442522000168>.
- Rastegar, A., Bagheri Garbolagh, H., & Jabari, E. (2019). Reflection on The Role of Workplace Ostracism on Organizational Cynicism by Moderating Psychological Capital: The Military Industry, a Case study Abasali Rastegar. *Military Management Quaterli*, 19(74), 31-52. (in persian).
- Rose, A., Duschinsky, R. and Macnaughton, J. (2017), "Cynicism as a strategic virtue", *The Lancet*, 38(9): 692-693.
- Salehi Sadeghiani, J., Karami, H., & Ghorbani Paji, A. (2019). The effect of perceived rejection on employees' deviant behaviors with the role of mediator of organizational pessimism and moderator of neurosis. *Disciplinary Management Research (Disciplinary Management Studies)*, 14 (2), 195-216. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=555981>. (in persian).
- shekarriz, J., Nasr Esfehiani, A., & Safari, A. (2021). A Model for Organizational Cynicism in the Universities. *Journal of Strategic Management Studies*, 12(47), 155-187. (in persian)

- Stratman, J. L., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety science*, 116, 13-25.
- Sungur, C., Özer, Ö., Saygili, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2019). Paternalistic leadership, organizational cynicism, and intention to quit one's job in nursing. *Hospital topics*, 97(4), 139-147.
- Taştan, S., Küçük, B.A., & Işıçık, S. (2020). Towards Enhancing Happiness at Work with the Lenses of Positive Organizational Behavior: the Roles of Psychological Capital, Social Capital and Organizational Trust. *Postmodern Openings*, 11(2), 192-225. <https://doi.org/10.18662/po/11.2/170>
- Trinh, V. Q., Cao, N. D., Li, T., & Elnahass, M. (2023). Social Capital, Trust, and Bank Tail Risk: The Value of ESG Rating and the Effects of Crisis Shocks. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 101740.
- Ko, M.C. & Campbell, J.W. (2021), "Social capital, person-organization fit and cynicism: a multi-stage mediation model of turnover intention in public organizations", *Employee Relations*, Vol. 43 No. 4, pp. 936-954. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0237>
- Villalonga-Olives, E., Wind, T. R., Armand, A., Yirefu, M., Smith, R., & Aldrich, D. P. (2022). Social capital based mental health interventions for refugees: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 114787.
- Woo, A., Joh, K., & Yu, C. Y. (2023). Making space and building social capital: Unpacking the relationships between community center use and social capital in urban regenerated neighborhoods in Seoul, Korea. *Habitat International*, 132, 102742.
- yazdanshenas, M. (2017). Role of Positive Organizational Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Employees' Cynicism. *Positive Psychology Research*, 2(1), 1-18. doi: 10.22108/ppls.2017.21293 (In persian).
- Zarei Matin, H., & Shamsi, F., & Adibzadeh, M. (2017). Ethical capital that generates social capital. *Social Capital Management*, 4 (1), 27-44. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=353784>. (In persian).
- Zarjou, S., & Pourezzat, A. A. (2022). Identify and discover the factors that reduce organizational pessimism and control it with emphasis on social capital. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 4(7), 261-233. doi:10.22080/shrm.2022.4104(In persian).
- Zarjou, S., & Pourezzat, A. A. (2023). Presenting the model of social capital development and its application in universities (Case of study: Payam Noor universities in Guilan province). *Social Capital Management*, 10(2), 129-144. doi: 10.22059/jscm.2022.345892.2327(In persian).

- Zarjou, Sh. (2020), Identifying factors on organizational pessimism based on the role of social capital in Payam Noor University, Guilan Province, Master's thesis, University of Tehran. (In persian).
- Zhang, W. (2022). Social capital, income and subjective well-being: evidence in rural China. *Heliyon*, e08705.
- Zou, T., Su, Y., & Wang, Y. (2018). Examining relationships between social capital, emotion experience and life satisfaction for sustainable community. *Sustainability*, 10(8), 2651.