



**The Effect of Organizational Cynicism on Perceived Organizational Pride
According to the Moderating Role of Demographic Variables of Gilan Oil
Company Employees**

Fariborz Magholi^{1*}, Forogh Rudgarnezhad²

1. MA, Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran (Corresponding Author).

❖ Corresponding Author Email: forogh.rudgarnezhad@iau.ac.ir

Journal Info:

Volume 2, Issue 4 Winter 2024
Pages: 53-63

Article Dates:

Receive: 2023/11/26
Accept: 2024/01/09
Published: 2024/03/10

Keywords:

Behavioral Cynicism, Emotional
Pessimism, Cognitive
Pessimism, Attitudinal Pride
And Emotional Pride

The general purpose of this research is to investigate the effect of organizational cynicism on perceived organizational pride, considering the moderating role of demographic variables. The research method is descriptive and practical in terms of purpose. The method of field data collection and its tool is a standard questionnaire. The statistical population of the current research is the employees of Gilan province Oil company with a number of 264 people. The data was analyzed using SPSS22 and SMART PLS3 software. According to the obtained results, it was found that education and work experience moderates the relationship between organizational pessimism and perceived organizational pride, but no evidence was found to confirm the moderating role of gender in the relationship between these two variables. Also, the results showed that the dimensions of pessimism have a significant effect on the dimensions of organizational pride.

Article Cite:

Magholi F, Rudgarnezhad F. (2024). Identifying Factors Affecting the Performance of Sustainable Human Resources in the Insurance Industry, *Dymanic Management and Business Analysis*. 2(4): 53-63



[10.22034/dmbaj.2024.2022329.1016](https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1016)



Creative Commons: CC BY 4.0



تاثیر بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان شرکت نفت استان گیلان

فریبرز معقولی^{۱*}، فروغ رودگرنژاد^۲

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران (نویسنده مسئول).

✦ ایمیل نویسنده مسئول: forogh.rudgarnezhad@iau.ac.ir

هدف کلی این تحقیق بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری متغیرهای جمعیت شناختی است. روش تحقیق از نوع توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است. روش گردآوری داده ها میدانی و ابزار آن پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شرکت نفت استان گیلان با تعداد ۲۶۴ نفر است. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و SMART PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به نتایج بدست آمده، مشخص گردید تحصیلات و سابقه کار ارتباط بین بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده را تعدیل می کند اما شواهدی دال بر تایید نقش تعدیل گری جنسیت در ارتباط بین این دو متغیر یافت نشد. همچنین نتایج نشان داد ابعاد بدبینی بر ابعاد غرور سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

اطلاعات نشریه:

دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲
صفحات: ۶۳-۵۳

تاریخ های مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۵
پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۹
انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

واژگان کلیدی:

بدبینی رفتاری، بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی، غرور نگرشی و غرور هیجانی

استناد به مقاله:

معقولی ف، رودگرنژاد ف. (۱۴۰۳). تاثیر بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان شرکت نفت استان گیلان، مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار. ۲(۴): ۶۳-۵۳.



مقدمه

غرور سازمانی عاملی حیاتی و کشف نشده در موفقیت سازمان است. سازمان های امروزه در محیطی رقابتی، پویا و با تحولات فراوان، متولد می شوند، رشد می کنند و از بین می روند. وجود احساس غرور در محیط کار و نیروی انسانی ماهر و کارآمد، دارایی با ارزشی برای این سازمان ها محسوب می شود. کرامر و گوتیر (۲۰۱۴)، غرور سازمانی را پیامدهای عملکردهای سازمانی همچون فراهم کردن محیط کاری مثبت و دلگرم کننده که مستلزم تطبیق اجتماعی زیاد با سازمان است می دانند (Kraemer & Gouthier, 2014). در واقع امروزه مسئله انگیزش و حفظ کارمندان دغدغه بزرگ سازمانها شده است. بسیاری از سازمانها دریافته اند که موفقیت آنها در شرایط رقابتی اساساً به انگیزش و حفظ کارکنان بستگی دارد. وجود یک سیستم حقوق و دستمزد رقابتی همیشه نقش مهمی در انگیزش کارکنان ایفا کرده و برای جذب و نگهداشت کارمندان بالقوه حیاتی است ولیکن، وجود یک سیستم حقوق و دستمزد رقابتی به تنهایی برای انگیزش و نگهداشت پرسنل با مهارت و با تجربه کافی نیست. سازمانها باید برآن باشند که علاوه بر طراحی سیستم حقوق و دستمزد رقابتی حس غرور را در کارمندان بوجود آورند. کارمندانی که به سازمان خود افتخار می کنند و غرور سازمانی را درک می کنند به سازمان متعهد هستند و احتمال می رود که سالیان سال در شرکت بمانند (دادخواه، ۱۳۹۴). به عبارتی، غرور سازمانی مانند چسبی است که کارکنان را در سازمان نگه می دارد. این دسته از کارمندان تعریف سازمان خود را نزد همکاران و مشتریان بالقوه می کنند، تمایل زیادی دارند که عضوی از این سازمان باشند و تلاش زیادی در جهت کمک به موفقیت سازمان دارند. کارمندانی که نسبت به کارشان غرور بیشتری دارند طبیعتاً به لحاظ روحی و عاطفی بیشتر با کارشان درگیر هستند، در نتیجه احتمال آنکه این کارمندان محصولات و خدمات شرکت خود را به دوستان و خانواده و همچنین شرکشان را به مشتریان دیگر معرفی و پیشنهاد کنند و دستاوردهای خود را به شرکت خود نسبت بدهند، بیشتر است. درگیر بودن کارمندان به لحاظ عاطفی و روانی با کارشان منجر به وفاداری و غرور کارمندان و نهایتاً منجر به بهره وری و کارایی آنان درکسب و کارشان می شود. این دسته از کارمندان در دستیابی سازمان به مأموریت سازمانی و اهداف شرکت بسیار مؤثرند و از حس مالکیتی برخوردارند که منجر به رضایت مشتریان می شود (Durrah et al, 2020).

غرور سازمانی عبارت است از احساس لذت عمیق یا رضایت از موفقیت های سازمان و یا در تعریفی دیگر پیامدهای عملکردهای سازمانی همچون فراهم کردن محیط کاری مثبت و دلگرم کننده که مستلزم تطبیق اجتماعی زیاد با سازمان است (کرامر و گوتیر، ۲۰۱۴). کارمندانی که به شغل و شرکت خود مغرور نیستند در محل کار خوشحال نیستند (لو و روتو، ۲۰۱۶). آنها نارضایتی خود را بروز می دهند و بذر منفی بودن را در هر فرصتی می کارند، نسبت به اهداف و مأموریت سازمانی بی تفاوتند، حس بی اعتمادی خود را بروز می دهند و در نتیجه سازمان، شاهد بهره وری کمتر، ریزش بیشتر کارمندان، رضایت کمتر مشتری، هزینه گزاف برای استخدام و اصول اخلاقی ضعیف کارمندان خواهد بود (صفری و همکاران، ۱۳۹۶). غرور سازمانی عبارت است از احساس لذت عمیق یا رضایت از موفقیت های سازمان (Durrah et al, 2019). غرور سازمانی دارای دو بعد است. غرور سازمانی هیجانی که پایدار و کوتاه مدت و مبتنی بر درک یک رویداد موفقیت آمیز درباره سازمان است و غرور سازمانی نگرشی که از یک شناخت پایدار و درک کلی نسبت به سازمان ناشی می شود (دادخواه، ۱۳۹۴). از طرفی محققان معتقدند بدینی سازمانی می تواند تأثیر مهمی بر سازمان ها داشته باشد. با توجه به تحقیق انجام شده در سازمانهای صنعتی کشور عمان توسط دورا و همکاران (۲۰۱۹) مشخص شد که ابعاد بدینی سازمانی تأثیرات متفاوتی بر ابعاد غرور سازمانی دارند. بدینی سازمانی به عنوان یک نگرش یا باور تلقی شده و به نگرش منفی کارمند به سازمانش اشاره دارد (بودلایی و همکاران، ۱۳۹۶). سه بعد بدینی سازمانی عبارتند از: بدینی شناختی، عاطفی و رفتاری (Durrah et al, 2019). وقتی کارکنان بر این باورند که تزویر و منفعت شخصی در سازمان عمومیت دارد احساس بدینی شناختی روی می دهد. بدینی عاطفی عبارت است از واکنشهای عاطفی مانند آزردهگی، خشم، تنش و اضطراب. بدینی رفتاری در رفتارهای منفی کارکنان بروز می کند، رفتارهایی مانند انتقاد از سازمان، شوخی های طعنه آمیز، تفسیرهای بدگمانانه از رویدادهای سازمان و پیش بینی بدبینانه آینده سازمان نشان دهنده بدینی رفتاری است (عیدی پور و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجایی که همه کارکنان یک سازمان به یک شیوه عمل نمی کنند و مانند سایر افراد جامعه تفاوتهای فردی، استعدادها، انگیزه ها و تمایلات مخصوص به خود را دارند. این تفاوتها اگر چه به ظاهر ممکن است جزیی باشند، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می کنند به تفاوتهای بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوتی می انجامند (امین و میر، ۲۰۱۶). پژوهش ها نشان می دهند که کارکنان بدبین دارای بهره وری پایین تری هستند (کانتز، ۱۹۸۹)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند (پری مکس، ۱۹۸۶)، احتمال مشارکت آنها در تغییرات سازمانی کمتر است (دین، ۱۹۹۸) و از روحیه پایین تری برخوردارند (ریچاردز، ۱۹۹۷).

با توجه به این که اطلاعات دقیقی از بدینی سازمانی و غرور سازمانی ادراک شده کارکنان در شرکت نفت استان گیلان وجود نداشت، لذا بر آن شدیم تا در اولین قدم تفاوت میزان تأثیر بدینی بر غرور کارکنان را با توجه به برخی از متغیرهای جمعیت شناختی بررسی کنیم. شناسایی وضعیت بدینی سازمانی و غرور سازمانی در مقاطع مختلف تحصیلی، سابقه خدمتی، و جنسیتی امری بسیار حیاتی بوده و می تواند به مدیران ارشد سازمانی و مدیران منابع انسانی به منظور برنامه شغلی، ترسیم آینده شغلی پرسنل و همچنین جانشین پروری کمک شایانی بنماید. چراکه تمرکز صرف بر مصاحبه و دیگر روشهای معمول برای ارتقاء شغلی پرسنل ابزاری کارآمد نبوده و منجر به توانمندسازی سازمانی نخواهد شد. در این خصوص باید توجه داشت که بسیاری از مشکلات سازمانی که پیامدهای بسیار وخیمی را هم برای سازمان به همراه دارد، ناشی از ارتقاء شغلی نامناسب، عدم توجه به بدینی در سازمان و شناسایی نامناسب منابع انسانی است. بنابراین، داشتن دیدگاهی باز و دقیق نسبت به ویژگی های منابع انسانی از تمامی جنبه ها و با در نظر گرفتن عوامل گوناگون مؤثر، از جمله فاکتورهای جمعیت شناختی امری غیر قابل اجتناب می باشد (امیراقدسی و بنیادی نایینی، ۱۳۹۷). به طور کلی مدیریت منابع انسانی شرکت نفت بنا به رسالت و مأموریت خود در حوزه منابع

انسانی، و تحقق اهداف کلان سازمان، نیازمند سنجش میزان بدبینی کارکنان خود و انجام اقدامات لازم جهت برطرف نمودن علل بدبینی آنان می باشد. همچنین عوامل تحت تاثیر بدبینی سازمانی همچون غرور سازمانی که می تواند بهره وری شرکت را افزایش دهد باید مورد بررسی قرار گیرد. بی شک دنیای کنونی، دنیای شرکتهاست و متولیان این شرکتهای انسان ها هستند، انسان هایی که در کالبد شرکت روح می دمند، آن را به حرکت در می آورند و اداره می کنند. شرکت ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. بر این اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع شرکتهای امروزی به شمار می آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات شرکت را حل نموده و بهره وری را عینیت می بخشند. شرکت ها به منظور ارتقاء کیفیت نیروی انسانی، ضروری است که به نگرش های کارکنان خود، توجه نشان دهند. نگرشها میتواند مثبت یا منفی باشد و علل و آثار متعددی به همراه بیاورد (بودلایی و همکاران، ۱۳۹۶). غرور سازمانی در بین کارکنان شرکتهای به عنوان محرک رفتارهای شغلی و تمایز دهنده اصلی در رقابت مورد اهمیت واقع می شود. در واقع غرور سازمانی عامل حیاتی برای موفقیت در کسب و کار است (Durrah et al, 2019). غرور سازمانی یکی از قوی ترین نیروهای روانشناختی است که کارکنان در سازمان خود با آن روبرو می شوند و برای ایجاد یک محیط کار تشویق کننده لازم است (Durrah et al, 2020). با وجود اهمیت مسئله غرور سازمانی مطالعات بسیار اندکی در این باره صورت گرفته است. اکثر مطالعات حاضر به اثرات مثبت غرور سازمانی هم چون غیبت عمدی یا کاهش قصد ترک سازمان، ترک شغل، سابقه خدمت کارکنان، موفقیت پایدار سازمان، خلاقیت، تعهد به خدمات مشتری، رفتار مشارکتی، رضایت شغلی، انگیزش، وابستگی روانشناختی، تعهد عاطفی پرداخته اند. اما تا به حال پژوهشی به اثرات منفی غرور سازمانی یا تکبر که ممکن است آثار سوء یا منفی داشته باشد پرداخته است. همچنین تاثیر متغیرهایی همچون بدبینی سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی بر غرور سازمانی بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است (صفری و همکاران، ۱۳۹۶). در اغلب مطالعات انجام شده ویژگی های جمعیت شناختی افراد نادیده گرفته شده است. در صورتی که افراد با ویژگی های فردی مختلف دیدگاه های متفاوتی داشته و پیامدهای سازمانی متفاوتی خلق می کنند. بنابراین در این تحقیق پژوهشگر به دنبال بررسی تاثیر ابعاد بدبینی سازمانی ادراک شده بر ابعاد غرور سازمانی ادراک شده با نقش تعدیلگر متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان شرکت نفت استان گیلان است. بر این اساس محقق به دنبال پاسخگویی به این است که آیا ابعاد بدبینی سازمانی بر ابعاد غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تاثیر معناداری دارند؟

پیشینه تحقیق

تحقیقات مختلفی داخل و خارج از کشور انجام شده است بطوریکه عبوزاده و نصرافهانی در سال ۱۳۹۷، در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر غرور سازمانی بر تفکر انتقادی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فرهنگ و هنر اصفهان) نشان داد غرور سازمانی بر تفکر انتقادی تاثیر معنی داری دارد. صفری و همکاران در سال ۱۳۹۶ تحقیقی با عنوان بررسی پیامدهای غرور سازمانی؛ رویکرد رفتاری را انجام داده اند. نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد که متغیر غرور سازمانی بر رفتار مشارکتی، بر وابستگی روانشناختی، بر تعهد بودن در ارائه خدمات، بر خودشیفتگی سازمانی و همچنین غرور سازمانی بر رفتار انحرافی تاثیر معناداری دارد. دادخواه در سال ۱۳۹۴ تحقیقی با عنوان بررسی رابطه غرور سازمانی و سابقه خدمت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پایانه کانتینری بندرعباس آریا) را انجام داده است. نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که در مجموع بین غرور سازمانی با سابقه خدمت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به جز در مورد غرور سازمانی احساسی و سابقه ۱ الی ۴ سال کارکنان که رابطه مثبت و معنا داری وجود ندارد و در مجموع همبستگی میان سابقه خدمت کارکنان با غرور سازمانی نگرشی قوی تر از غرور سازمانی احساسی است. همچنین مختاری و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان تحلیل تاثیر منزلت شغل و شاغل با غرور سازمانی و ترک کار را انجام داده اند. که همسو با فرضیات پژوهش، ضرایب همبستگی نشان می دهند برای کاهش ترک کار در این شرکت می بایست به بالا بردن منزلت شغل و شاغل و متعاقب آن غرور سازمانی، اقدام نمود و بین منزلت شغل و شاغل با غرور سازمانی رابطه معنادار مثبت و با ترک کار رابطه منفی دارد. همچنین در این پژوهش مشخص شد که کارمندان سطح تکنسین و خدمه از منزلت شغلی و منزلت شاغل خوبی برخوردار نیستند و به همین دلیل تمایل به ترک کار بیشتری دارند.

دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ تحقیقی با عنوان بدبینی سازمانی و تاثیر آن بر غرور سازمانی در سازمانهای صنعتی را انجام داده اند. نتایج نشان داد که بعد عاطفی بدبینی تاثیر معناداری بر غرور نگرشی دارد. در حالی که ابعاد دیگر بدبینی (شناختی و رفتاری) تاثیر معناداری بر غرور نگرشی ندارند. آلیاس و باهرون در سال ۲۰۱۹ تحقیقی با " عنوان رفاه و غرور سازمانی در نیروی پلیس سلطنتی مالزی: تحقیقات اولیه" انجام دادند. نتایج نشان داد متغیرهایی همچون رضایت شغلی و تعهد سازمانی با غرور سازمانی ارتباط معنی داری دارد. سئونگ و چانگ در سال ۲۰۱۸ در تحقیقی با عنوان بررسی اثرات حمایت سازمانی، غرور و اعتماد بر رفتار شهروندی سازمانی نشان داد غرور و اعتماد واسطه رابطه معناداری داوطلبانه و سازمانی است در حالی که حمایت سازمانی درک شده، روابط بین را تعدیل می کند

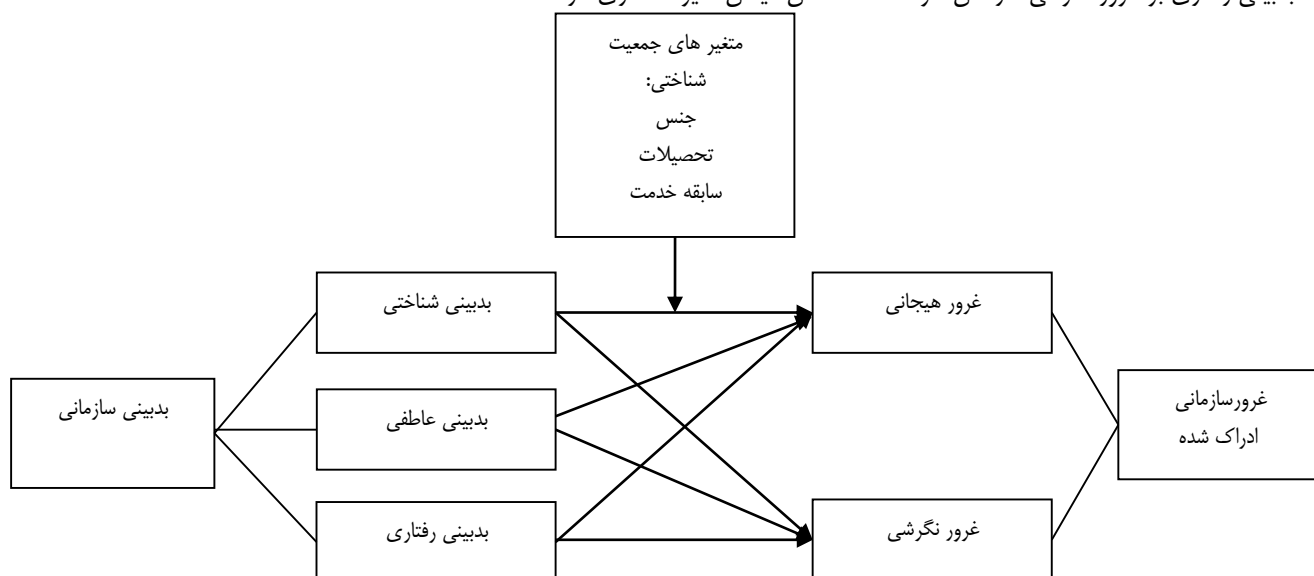
با توجه به مطالب مطرح شده اهداف تحقیق به شرح زیر است:

فرضیه‌های اصلی

- بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با نقش تعدیلگر تحصیلات کارکنان شرکت نفت استان تأثیر دارد.
- بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با نقش تعدیلگر جنسیت کارکنان شرکت نفت استان تأثیر دارد.
- بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با نقش تعدیلگر سابقه کار کارکنان شرکت نفت استان تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بدبینی شناختی بر غرور هیجانی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.
- ۲- بدبینی عاطفی بر غرور هیجانی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.
- ۳- بدبینی رفتاری بر غرور هیجانی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.
- ۴- بدبینی شناختی بر غرور نگرشی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.
- ۵- بدبینی عاطفی بر غرور نگرشی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.
- ۶- بدبینی رفتاری بر غرور نگرشی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

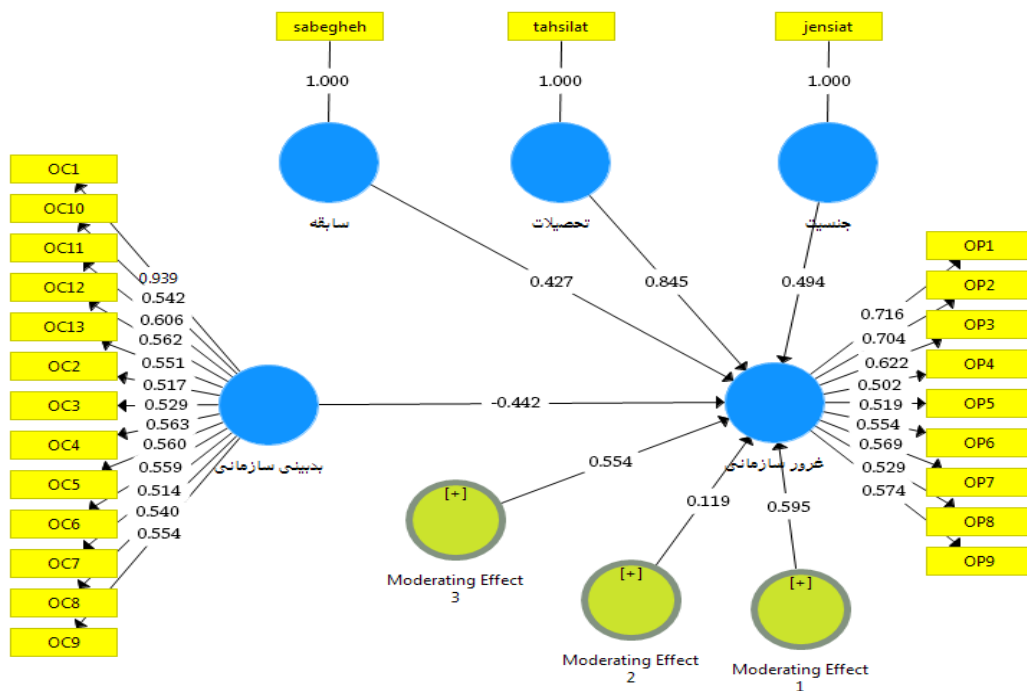
پژوهش حاضر، به بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی می‌پردازد و دانش کاربردی را در مورد میزان رابطه و تأثیرپذیری میان این دو متغیر توسعه می‌دهد و همچنین این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص درون سازمان‌ها انجام می‌شود و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد، بنابراین هدف از تحقیق حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است، لذا تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی است چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می‌پردازد، مطابق با این روش، اطلاعات لازم با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده و تعامل بین متغیرها در ساختار اجتماعی و سازمانی واقعی است لذا تحقیق حاضر به شکل میدانی است. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی، کارکنان شرکت نفت استان گیلان با تعداد ۲۶۴ نفر است. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۱۵۶ نفر است که تعداد ۱۷۵ پرسشنامه با استفاده از روش نمونه‌برداری تصادفی توزیع شد. در نهایت تعداد ۱۵۷ پرسشنامه جمع‌آوری شد و مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی و ابزار جمع‌آوری داده پرسشنامه می‌باشد. در این پژوهش از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است. منبع هر دو پرسشنامه دورا و همکاران بوده که در سال ۲۰۱۹ این پرسشنامه را طراحی نمودند. بطوریکه بدبینی سازمانی از طریق ۱۳ گویه و غرور سازمانی از طریق ۹ گویه مورد بررسی قرار گرفتند و در شرکت نفت استان گیلان و در بین کارکنان حوزه‌های مختلف این ادارات که شامل حوزه ریاست، مالی، اداری، عملیات و آموزش بود توزیع گردید.

ضریب آلفای کرانباخ بدست آمده برای متغیرها از ۰/۷ بالاتر بوده است؛ بنابراین پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. روش‌های آمار توصیفی مورد استفاده در این تحقیق شامل محاسبه فراوانی، میانگین، ترسیم نمودارهای میله‌ای و هیستوگرام است. به دلیل روابط وابستگی چندگانه در مدل فرض شده در این مطالعه از مدل‌های معادلات ساختاری استفاده شد. بنابراین کلیه این تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم افزار SPSS22 و SMART PLS3 انجام گردیده است.

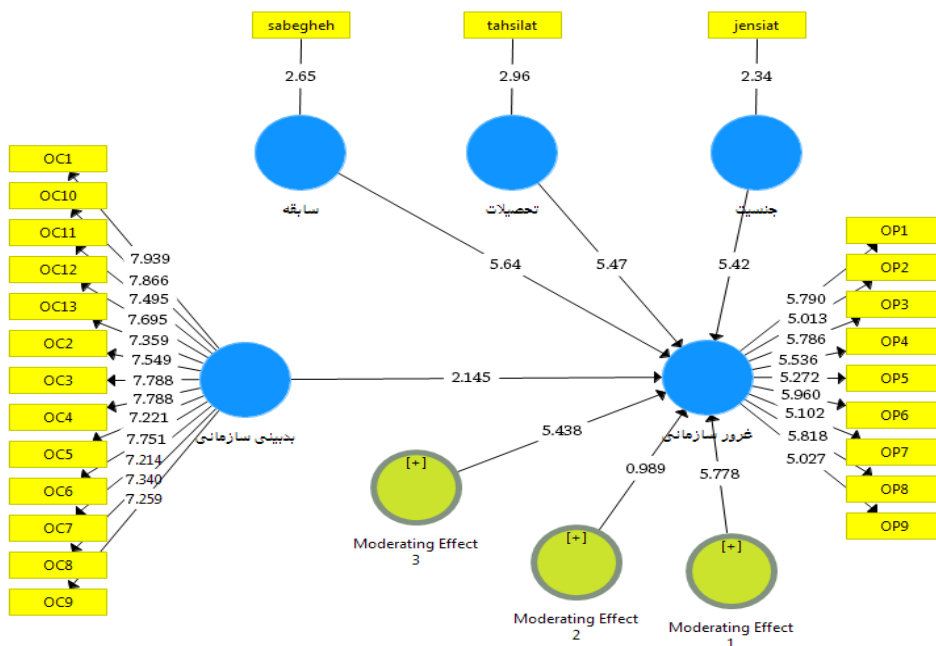
یافته ها

در این پژوهش، جهت آزمون فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم افزار Smart PLS استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده ها در روش حداقل مربعات جزئی که شامل دو بخش «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیه های پژوهش» است صورت می پذیرد.

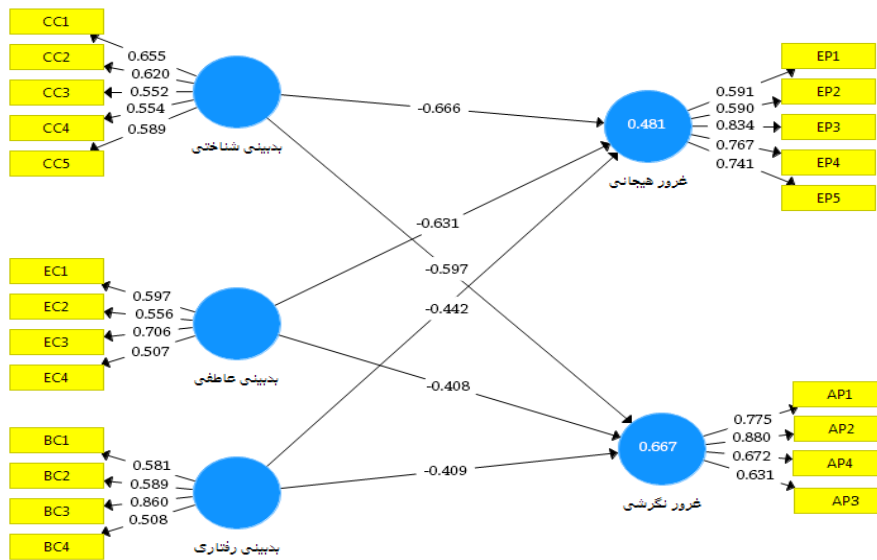
بررسی برازش مدل در سه بخش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی صورت می گیرد که بررسی شود تا چه حد مدل پژوهش با داده های جمع آوری شده از نمونه آماری تناسب دارد. پس از تأیید برازش مدل، محقق مجاز به بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش می باشد. نرم افزار PLS پس از اخذ داده های مربوط به متغیرها، مدل نهایی پژوهش که قسمت اعظم تحلیل را دربر می گیرد، به صورت نمودار تخمین ضرایب استاندارد شده و نمودار حالت ضرایب معناداری t ارائه می کند که تمامی تحلیل ها و برازش مدل های اندازه گیری، ساختاری و کلی و آزمون فرضیه ها بر اساس این خروجی ها انجام می شود. همچنین با توجه به وجود سه متغیر تعدیلگر ابتدا مدل دارای متغیرهای تعدیلگر ارایه می شود.



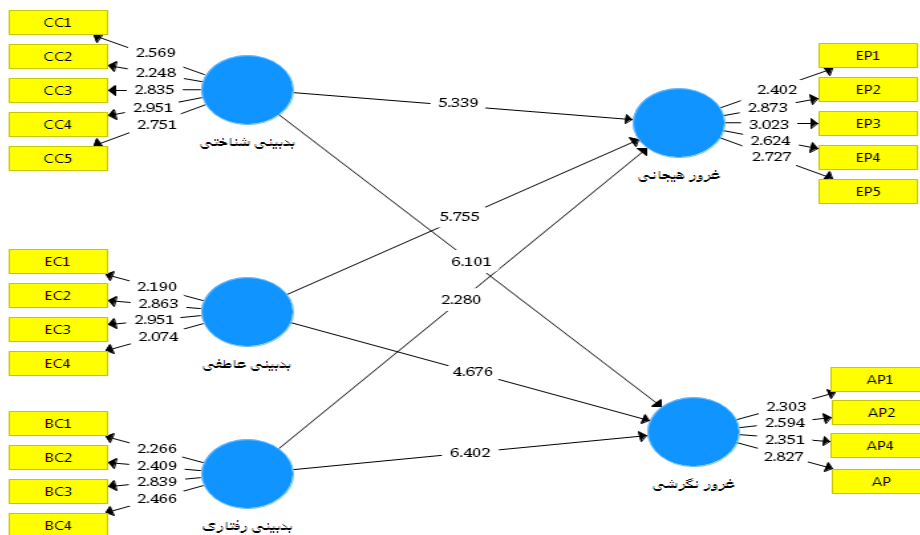
نمودار ۱- مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



نمودار ۲- مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



نمودار ۳- مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t



نمودار ۴- مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t

۱- بدینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری تحصیلات کارکنان شرکت نفت استان تأثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری اول تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین متغیر تعدیلگر تحصیلات با غرور سازمانی خارج بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) می‌باشد و لذا فرضیه اول پذیرش می‌شود. میزان تأثیر نیز برابر با ۱۵۹۵.۰ است.

جدول (۱) نتایج تحلیل آزمون فرضیه اول پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
اول	نقش تعدیلگری تحصیلات	۰/۵۹۵	۵/۷۷۸	تایید

۲- بدینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری جنسیت کارکنان شرکت نفت استان تأثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری اول تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین متغیر تعدیلگر جنسیت با غرور سازمانی داخل بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) می‌باشد و لذا فرضیه دوم رد می‌شود. میزان تأثیر نیز برابر با ۱۰/۱۱۹ است.

جدول ۲) نتایج تحلیل آزمون فرضیه دوم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
دوم	نقش تعدیلگری جنسیت	۰/۱۱۹	۰/۹۸۹	رد

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر تعدیلگر جنسیت و تحصیلات خارج بازه ($1/96 \& -1/96$) نیست و لذا فرضیه رد می‌شود. میزان تاثیر نیز برابر با $0/119$ است.

۳- بدینی سازمانی بر غرور سازمانی ادراک شده با توجه به نقش تعدیلگری سابقه کار کارکنان شرکت نفت استان تاثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری اول تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین متغیر تعدیلگر سابقه با غرور سازمانی خارج بازه ($1/96 \& -1/96$) می‌باشد و لذا فرضیه سوم پذیرش می‌شود. میزان تاثیر نیز برابر با $10/554$ است.

جدول ۳) نتایج تحلیل آزمون فرضیه سوم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
سوم	نقش تعدیلگری سابقه	۰/۵۵۴	۵/۴۳۸	تایید

۴- بدینی شناختی بر غرور هیجانی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تاثیر معناداری دارد. با توجه به مدل دوم تحقیق در حالت معنی داری مشاهده می‌شود که رابطه تعاملی بین بدینی شناختی و غرور هیجانی معنی دار است، چرا که آماره تی متناظر خارج بازه ($1/96 \& -1/96$) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تاثیر نیز برابر با $0/666$ است. منفی بودن ضریب مسیر معکوس بودن رابطه را نشان می‌دهد.

جدول ۴) نتایج تحلیل آزمون فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
چهارم	بدینی شناختی ← غرور هیجانی	-۰/۶۶۶	۵/۳۳۹	تایید

۵- بدینی عاطفی بر غرور هیجانی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تاثیر معناداری دارد. با توجه به مدل دوم تحقیق در حالت معنی داری مشاهده می‌شود که رابطه تعاملی بین بدینی عاطفی و غرور هیجانی معنی دار است، چرا که آماره تی متناظر خارج بازه ($1/96 \& -1/96$) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تاثیر نیز برابر با $0/631$ است. منفی بودن ضریب مسیر معکوس بودن رابطه را نشان می‌دهد.

جدول ۵) نتایج تحلیل آزمون فرضیه پنجم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
پنجم	بدینی عاطفی ← غرور هیجانی	-۰/۶۳۱	۵/۷۵۵	تایید

۶- بدینی رفتاری بر غرور هیجانی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تاثیر معناداری دارد. با توجه به مدل دوم تحقیق در حالت معنی داری مشاهده می‌شود که رابطه تعاملی بین بدینی رفتاری و غرور هیجانی معنی دار است، چرا که آماره تی متناظر خارج بازه ($1/96 \& -1/96$) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تاثیر نیز برابر با $0/442$ است. منفی بودن ضریب مسیر معکوس بودن رابطه را نشان می‌دهد.

جدول ۶) نتایج تحلیل آزمون فرضیه ششم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
ششم	بدینی رفتاری ← غرور هیجانی	-۰/۴۴۲	۲/۲۸۰	تایید

۷- بدینی شناختی بر غرور نگرشی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

با توجه به مدل دوم تحقیق در حالت معنی داری مشاهده می‌شود که رابطه تعاملی بین بدینی شناختی و غرور نگرشی معنی دار است، چرا که آماره تی متناظر خارج بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تأثیر نیز برابر با ۰/۵۹۷- است. منفی بودن ضریب مسیر معکوس بودن رابطه را نشان می‌دهد.

جدول ۷) نتایج تحلیل آزمون فرضیه هفتم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
هفتم	بدینی شناختی ← غرور نگرشی	-۰/۵۹۷	۶/۱۰۱	تایید

۸- بدینی عاطفی بر غرور نگرشی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

با توجه به مدل دوم تحقیق در حالت معنی داری مشاهده می‌شود که رابطه تعاملی بین بدینی عاطفی و غرور نگرشی معنی دار است، چرا که آماره تی متناظر خارج بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تأثیر نیز برابر با ۰/۴۰۸- است. منفی بودن ضریب مسیر معکوس بودن رابطه را نشان می‌دهد.

جدول ۸) نتایج تحلیل آزمون فرضیه هشتم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
هشتم	بدینی عاطفی ← غرور نگرشی	-۰/۴۰۸	۴/۶۷۶	تایید

۹- بدینی رفتاری بر غرور نگرشی کارکنان شرکت نفت استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

با توجه به مدل دوم تحقیق در حالت معنی داری مشاهده می‌شود که رابطه تعاملی بین بدینی شناختی و غرور هیجانی معنی دار است، چرا که آماره تی متناظر خارج بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تأثیر نیز برابر با ۰/۴۰۹- است. منفی بودن ضریب مسیر معکوس بودن رابطه را نشان می‌دهد.

جدول ۹) نتایج تحلیل آزمون فرضیه نهم پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره تی	نتیجه آزمون
نهم	بدینی رفتاری ← غرور نگرشی	-۰/۴۰۹	۴۰۲/۶	تایید

بحث و نتیجه گیری

برای سنجش فرضیه اول باید یک متغیر جدیدی در نظر گرفته شود که از تعامل بین بدینی و تحصیلات (متغیرهایی که در این فرضیه بر غرور سازمانی تأثیر گذار می‌باشند) تشکیل می‌گردد. با توجه به مدل تحقیق در حالت معنی داری مشخص می‌گردد که میزان آماره تی با نمره ۵/۷۷ خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) بوده بنابراین با ۹۵٪ سطح اطمینان نقش تعدیل‌گری تحصیلات پذیرفته می‌شود. حال با استخراج داده‌ها در مدل تحقیق در حالت استاندارد مشخص می‌گردد که میزان اثر برابر با ۰/۵۹ است. بنابراین می‌توان گفت که وقتی تحصیلات وارد مدل شود، تأثیر بدینی سازمانی بر غرور سازمانی تغییر می‌کند. این یافته‌ها همسو با یافته‌های کاکایی و همکاران (۱۳۹۵) است. یافته‌های این پژوهشگران نشان داد درک کارکنان از غرور سازمانی در افراد با سطح دیپلم کمترین و در بین افراد با سطح سواد لیسانس و بالاتر بیشتر می‌باشد. بنابراین این یافته‌ها را می‌توان اینگونه توجیه کرد که افراد با سطح سواد پایین تر که بیشتر در سطوح پایین تر مشغول به کار هستند، بدینی سازمانی در آنها بیشتر است.

برای سنجش فرضیه دوم باید یک متغیر جدیدی در نظر گرفته شود که از تعامل بین بدینی و جنسیت (متغیرهایی که در این فرضیه بر غرور سازمانی تأثیر گذار می‌باشند) تشکیل می‌گردد. با توجه به مدل تحقیق در حالت معنی داری مشخص می‌گردد که میزان آماره تی با نمره ۰/۹۹ داخل بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) بوده بنابراین نقش تعدیل‌گری جنسیت رد می‌شود. این یافته‌های همسو با یافته‌های کاکایی و همکاران (۱۳۹۵) است. یافته‌ها این پژوهشگران نشان داد درک کارکنان از غرور و بدینی سازمانی با جنسیت کارکنان هیچ ارتباطی ندارد. در واقع می‌توان ادعان نمود متغیر جمعیت شناختی جنسیت تأثیری بر درک کارکنان از بدین بودنشان به سازمان و نهایتاً غرور سازمانی ندارد.

برای سنجش فرضیه سوم باید یک متغیر جدیدی در نظر گرفته شود که از تعامل بین بدینی و سابقه کار (متغیرهایی که در این فرضیه بر غرور سازمانی تأثیر گذار می‌باشند) تشکیل می‌گردد. با توجه به مدل تحقیق در حالت معنی داری مشخص می‌گردد که میزان آماره تی با نمره ۵/۴۳ خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) بوده بنابراین با ۹۵٪ سطح اطمینان نقش تعدیل‌گری تحصیلات پذیرفته می‌شود. حال با استخراج داده‌ها در مدل تحقیق در حالت استاندارد مشخص می‌

گردد که میزان اثر برابر با ۰/۵۵ است. بنابراین می‌توان گفت که وقتی سابقه وارد مدل شود، تاثیر بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی تغییر می‌کند. این یافته‌ها همسو با یافته‌های کاکایی و همکاران (۱۳۹۵) است. یافته‌های این پژوهشگران نشان داد درک کارکنان از غرور سازمانی در افراد با سابقه کار زیر ۱۰ سال کمتر و در بین افراد با سطح سابقه کار بالای ۱۰ سال بیشتر می‌باشد. بنابراین این یافته‌ها را می‌توان اینگونه توجیه کرد که هرچه سابقه کار افراد بالاتر باشد، نشان می‌دهد مدت زمان بیشتری در سازمان کار کرده‌اند و انتظارات آن‌ها از سازمان نسبت به میزان سالی که در سازمان کار کرده‌اند، تغییر می‌کند در واقع در فرایند تحلیل پرسشنامه مشخص شد افراد با سابقه کاری بالا کمتر از شیوه‌ها و سیاست‌های شرکت انتقاد کرده، بنابراین میتوان غرور سازمانی بیشتری در این قشر از کارکنان درک کرد.

بدبینی شناختی بر غرور هیجانی در سطح ۹۵٪ تاثیر معنی‌دار دارد، میزان آماره تی ۵/۳۳ است. بنابراین فرضیه چهارم تایید می‌شود از سویی ضریب تعیین این فرضیه برابر با ۰/۶۶۶ - و جهت این تاثیر مستقیم و منفی است یعنی بدبینی شناختی ۶۶/۶ درصد غرور سازمانی را می‌تواند پیش بینی کند. از آنجایی که این تاثیر مستقیم و منفی است، اگر بدبینی شناختی کمتر شود، می‌توان غرور هیجانی را افزایش داد. این نتیجه‌گیری با آنچه که در تحقیق دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ که در سازمانهای صنعتی انجام دادند، همراستا بوده و میزان تاثیر بدبینی شناختی بر غرور هیجانی در تحقیق آنها ۰/۳۹- است.

بدبینی عاطفی بر غرور هیجانی در سطح ۹۵٪ تاثیر معنی‌دار دارد، میزان آماره تی ۵/۷۵ است. بنابراین فرضیه پنجم تایید می‌شود از سویی ضریب تعیین این فرضیه برابر با ۰/۶۳۱ - و جهت این تاثیر مستقیم و منفی است یعنی بدبینی عاطفی ۶۳/۱ درصد غرور سازمانی را می‌تواند پیش بینی کند. از آنجایی که این تاثیر مستقیم و منفی است، اگر کارکنان بیش از آنچه که واقعیت دارد تظاهر به اهمیت دادن به یکدیگر، غرور سازمانی کمتر می‌شود. این نتیجه‌گیری با آنچه که در تحقیق دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ که در سازمانهای صنعتی انجام دادند، همراستا بوده و میزان تاثیر بدبینی عاطفی بر غرور هیجانی در تحقیق آنها ۰/۴۱- است.

بدبینی رفتاری بر غرور هیجانی در سطح ۹۵٪ تاثیر معنی‌دار دارد، میزان آماره تی ۲/۲۸ است. بنابراین فرضیه ششم تایید می‌شود از سویی ضریب تعیین این فرضیه برابر با ۰/۴۴۲ - و جهت این تاثیر مستقیم و منفی است یعنی بدبینی عاطفی ۴۴/۲ درصد غرور سازمانی را می‌تواند پیش بینی کند. از آنجایی که این تاثیر مستقیم و منفی است، هرچقدر کارکنان احساس کنند بین سیاست‌ها، اهداف و رویه‌های شرکت هماهنگی کمی وجود دارد؛ غرور سازمانی کمتر می‌شود. این نتیجه‌گیری با آنچه که در تحقیق دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ که در سازمانهای صنعتی انجام دادند، همراستا بوده و میزان تاثیر بدبینی رفتاری بر غرور هیجانی در تحقیق آنها ۰/۵۲- است.

بدبینی شناختی بر غرور نگرشی در سطح ۹۵٪ تاثیر معنی‌دار دارد، میزان آماره تی ۶/۱۰۱ است. بنابراین فرضیه هفتم تایید می‌شود از سویی ضریب تعیین این فرضیه برابر با ۰/۵۹۷ - و جهت این تاثیر مستقیم و منفی است یعنی بدبینی شناختی ۵۹/۷ درصد غرور سازمانی را می‌تواند پیش بینی کند. از آنجایی که این تاثیر مستقیم و منفی است، اگر بدبینی شناختی کمتر شود، می‌توان غرور نگرشی را افزایش داد. این نتیجه‌گیری با آنچه که در تحقیق دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ که در سازمانهای صنعتی انجام دادند، همراستا بوده و میزان تاثیر بدبینی شناختی بر غرور نگرشی در تحقیق آنها ۰/۴۳- است.

بدبینی عاطفی بر غرور نگرشی در سطح ۹۵٪ تاثیر معنی‌دار دارد، میزان آماره تی ۴/۶۷ است. بنابراین فرضیه هشتم تایید می‌شود از سویی ضریب تعیین این فرضیه برابر با ۰/۴۰۸ - و جهت این تاثیر مستقیم و منفی است یعنی بدبینی شناختی ۴۰/۸ درصد غرور سازمانی را می‌تواند پیش بینی کند. از آنجایی که این تاثیر مستقیم و منفی است، اگر کارکنان بیش از آنچه که واقعیت دارد تظاهر به اهمیت دادن به یکدیگر، غرور نگرشی کمتر می‌شود. این نتیجه‌گیری با آنچه که در تحقیق دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ که در سازمانهای صنعتی انجام دادند، همراستا بوده و میزان تاثیر بدبینی عاطفی بر غرور نگرشی در تحقیق آنها ۰/۵۱- است.

بدبینی رفتاری بر غرور نگرشی در سطح ۹۵٪ تاثیر معنی‌دار دارد، میزان آماره تی ۶/۴۰ است. بنابراین فرضیه نهم تایید می‌شود از سویی ضریب تعیین در این فرضیه برابر با ۰/۴۰۹ - و جهت این تاثیر مستقیم و منفی است یعنی بدبینی رفتاری ۴۰/۹ درصد غرور سازمانی را می‌تواند پیش بینی کند. از آنجایی که این تاثیر مستقیم و منفی است، هرچقدر کارکنان احساس کنند بین سیاست‌ها، اهداف و رویه‌های شرکت هماهنگی کمی وجود دارد؛ غرور سازمانی کمتر می‌شود. این نتیجه‌گیری با آنچه که در تحقیق دورا و همکاران در سال ۲۰۱۹ که در سازمانهای صنعتی انجام دادند، همراستا بوده و میزان تاثیر بدبینی رفتاری بر غرور نگرشی در تحقیق آنها ۰/۳۵- است.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی تاثیر منفی دارد، بنابراین به منظور از بین بردن و کاهش بدبینی سازمانی و تقویت غرور سازمانی میتوان پیشنهادهای ذیل را مورد توجه قرار داد:

با مشاهده علائمی که نشان دهنده پیامدهای بدبینی سازمانی کارکنان در سازمان است، پیشنهاد می‌شود که ابتدا مدیران سازمان با برگزاری انواع جلسات، به بررسی عمیق و ریشه‌ای عوامل شکل دهنده بدبینی سازمانی پرداخته و ضمن دسته بندی عوامل بروز بدبینی سازمانی، به منظور رفع هر دسته از عوامل برنامه ریزی ویژه‌ای نمایند.

بر اساس نتایج پیشنهاد میشود که مدیران شرکت نفت استان گیلان اطلاعات شفاف را در بین کارکنان خود ارائه دهند که این امر می‌تواند در بلند مدت نگرش‌های منفی را در بین کارکنان مدیریت کرده و از مقاومت کارکنان برای هم راستاسازی با تغییرات سازمانی بکاهد پیشنهاد میشود جهت کیفیت بهتر خدمات شرکت نفت استان گیلان به جامعه همراه با کارایی و اثربخشی بیشتر، جنبه اختیاری در امور کارکنان مورد بازنگری و توجه بیشتر قرار گرفته تا بدین وسیله به کارکنان کمک کنند تواناییهای بالقوه‌شان را از طریق حل مسائل به صورت خلاق و نو بروز دهند.

بر اساس نتایج و بحث بعد شناختی بدبینی سازمانی بر غرور سازمانی، پیشنهاد میشود متقاضیان استخدام در شرکت نفت، قبل از مشغول شدن در هر بخش با واقعیتها و حقایق شغل آینده شان آشنا شوند. کارکنان تازه استخدام شده باید با یک دید واقع بینانه دقیق این حرفه را از بیرون مشاهده کنند. با توجه به اینکه بدبینی سازمانی سبب عدم صداقت و بهره وری پایین میشود و یکی از ریشه ها و علل اصلی پیدایش این معضل، روابط کاری غیر شفاف است. پیشنهاد میشود رویه ها و روابط کاری در جامعه آماری از قبیل، برگزاری جلسات، اتخاذ تصمیمات و رویه ای اتخاذ این تصمیمات باید برای تمامی پرسنل کاملاً واضح، به دور از هر گونه سیاسی کاری و تا حد امکان بصورت مشارکتی باشد.

به مدیران شرکت نفت استان گیلان توصیه میگردد که سبک رهبری و مدیریتی آنها به گونه‌ای باشد که روابط بهتری با کارکنان برقرار نموده و از اعتماد کارکنان نسبت به سازمان اطمینان حاصل نمایند و به آنها پیشنهاد میگردد بر اساس یک قرارداد روان شناختی سالم و شفاف بین سازمان و کارمند توجه و دقت کافی به مسائل نیروی انسانی داشته باشند.

به رؤسا و مدیران در شرکت نفت استان گیلان توصیه میگردد تا شرایط و عوامل محیطی را مدیریت نمایند که کارکنان خود را نزدیک تر به مدیران بدانند و رابطه خوب و دو طرفه ای برقرار نمایند که این امر منجر به کاهش بدبینی نسبت به سازمان میگردد. زیرا ارتباطات دو طرفه که به موجب آن مدیران از ادراکات کارکنان از تغییرات و احساساتشان در مورد آن آگاه میشوند به منظور دستیابی به موفقیت حیاتی است

پیشنهاد میگردد مدیران در شرکت نفت استان گیلان میباید تعهد خود را نسبت به آرمانهای درستکاری، انصاف، عدالت، شجاعت، امانتداری، وفاداری، عطف و مهربانی نشان دهند. رهبرانی که نتوانند قابلیت اعتماد خود را به کارکنان ثابت نمایند به افشاندن بذر بدبینی در آنان کمک می نمایند. رهبران میتوانند با تشریح مفاد قوانین شهود و شهادت در امر قضاوت و آموزش جامع و مستمر آن موضوع به کارکنان کمک کنند تا در عرضه قانون احساس اطمینان و قدرت نمایند، ایجاد چنین اعتمادی آنان را باری میدهد تا سازمان را بیشتر بپذیرند و به آن احترام بگذارند نه اینکه حس کنند بازیکه دست آن قرار گرفته اند. با توجه به اینکه بدبینی سازمانی به گرایشهای منفی اشاره می کند و رفتار بدبینانه کلامی و غیر کلامی را در بر میگیرد. پیشنهاد میشود عوامل تأثیرگذار بر ابعاد بدبینی سازمانی در جامعه آماری شناسایی شود و تسهیلات لازم فراهم شود.

پیشنهاد میشود که باید درباره موضوعاتی چون بدبینی و فشارهای روانی، دوره‌های آموزشی اجباری برای کارکنان در بدو استخدام و آنهایی که در حال خدمت هستند برگزار شود یا اینکه خدمات روان شناسی را در زمانی که نشانه‌های بیماری ظاهر میشود به کارکنان خود ارائه دهند.

References

- Amir Qudsi, Siros, Fanadi Nayini, Ali, (2017), Investigating the relationship between emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction with demographic characteristics of employees (case study: Iran Central Regions Oil Company), *Human Resource Management in the Oil Industry*, 9th term, No. 35, 105-133
- Boudelai, Hassan, Karkan, Nahid, Qeshlaghi, Marzieh, (2016), Investigating the relationship between organizational pessimism and organizational commitment in Yazd Post Bank branches and headquarters, *Human Resource Studies Quarterly*, Volume 7, Number 4, 33-50
- Dadkhah, Negah, (2014), investigating the relationship between organizational pride and employees' service history (case study: Bandar Abbas Arya Container Terminal Company). The second national conference of new ideas in management and economics sciences, <https://civilica.com/doc/440297>
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998), "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2).
- Durrah, O Chaudhary, M, Gharib, M, (2019), Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), pp.1203.
- Durrah, O, Allil K, Gharib, M, Hannawi, S, (2020), Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), pp.572-588
- Eidi, Kamran, Yousefi, Bahram, Zaratishian, Shirin, Eidi, Hossein, (2019), Investigating the effect of toxic leadership style on organizational pessimism and job alienation of Ministry of Sports and Youth workers with the role of Machiavellianism as a mediator. *Sports Management Studies (Research in Sports Sciences)*, Volume 12, Number 59, 152-135.
- Kanter, D.L. & Mirvis, P. H. (1989), "The cynica americans", San Francisco: Jossey-Bass.
- Kraemer, T, & Gouthier, M. H. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers. *Journal of Service Management*, 25(1), pp.125-148.
- Lu, Y., & Roto, V. (2016). Design for Pride in the Workplace. *Psychology of Well-Being*, 6(1), 1-18.
- Primeux.S. R., & Mondy, R. W. (1986), "Problem employees: The cynic", *Management Solutions*, 14-17.
- Reichards, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997), "Understanding and managing cynicism about organizational change", *Academy of Management Executive*, 11.
- Safari, Ali, Nasrasafhatani, Ali, Eidizadeh, Roza, (2016), Investigating the consequences of organizational pride; Behavioral approach. *Improvement and Transformation Management Studies*, Volume 26, Number 85, 125-145