

شناسایی اثرات بدینی سازمانی بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش کل تهران و سنجش آن

سمانه دهقانپان^۱

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی

چکیده

اینکه آیا مدیران منابع انسانی باید نگران بدینی کارکنان به سازمان یا برای پاسخ به بدینی تلاش کنند یا نه تا حد زیادی بستگی به این دارد که آیا بدینی آثار منفی بر کارکنان دارد یا نه، تحقیقات متعددی نشان داده است که بین بدینی سازمانی و بسیاری از متغیرها مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از سازمان، قصد ترک خدمت، امنیت شغلی و دیگر متغیرها ارتباط دارد. تحقیقات متعدد نشان داده‌اند بدینی با پیامدهای منفی متعددی برای کارکنان مرتبط است. کارکنانی که نسبت به سازمان بدبین هستند احساسات منفی متعددی از جمله اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی نسبت به فکر کردن به سازمان را تجربه می‌کنند. اهمیت بررسی این موضوع اینست که فضایی سرشار از بی‌اعتمادی تولید کرده و عملاً انگیزه حرکت و مشارکت فعال در اقدامات و تغییرات سازمانی را از بین می‌برد. مشارکت در اقدامات سازمانی نیازمند احساس و باور اعتماد به توانمندی رؤسا و در بیشتر شرایط اطمینان از خیرخواهی رؤسا حامی تغییر است. در این تحقیق تلاش شده است تا به بررسی شناسایی اثرات بدینی سازمانی بر کارکنان آموزش و پرورش کل تهران پرداخته شود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جهت آزمون سؤالات تحقیق و بدست آوردن نتایج از نرم افزار لیزرل و آزمون مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و برای سنجش آن از t تک نمونه ای استفاده شده است. نتایج فرضیات نشان می‌دهد که متغیر بدینی سازمانی بر استرس و امنیت شغلی اثر معناداری دارد. همچنین بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. میانگین متغیر بدینی سازمانی، ازخودبیگانگی، رضایت شغلی و امنیت شغلی نیز در سطح مناسب است و استرس شغلی در این سازمان بالا و نامناسب است.

واژگان کلیدی: بدینی سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، امنیت شغلی، ازخودبیگانگی

۱- مقدمه

واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن محیط‌های کاری ضرورت پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه مطالعات سازمانی که بر کارایی هر چه بیشتر کارکنان اثر گذار است، روز به روز بیشتر می‌شود. سازمان‌ها به جای تأکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت سازی و ارتقاء کیفی منابع انسانی در همه سطوح تأکید دارند. برای حصول به این هدف عالی، توجه به عوامل مختلف تأثیرگذار بر نگرش کارکنان و پیامدهای آنها امری ضروری است. بدینی سازمانی به عنوان پارادایم جدید روابط کارگر-کارفرما و به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که کارکنان اخیراً مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. در این تحقیق سعی خواهد شد تا به بررسی پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدینی سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فصل اول این تحقیق به بیان چارچوب و محدوده پژوهش اختصاصی دارد. در این فصل محقق با بیان کلیات تحقیق انجام شده، شرح مختصری در مورد کلیه مراحل انجام شده ارائه می‌دهد، که بدین ترتیب زمینه برقراری ارتباط با مخاطب و در جریان قرار دادن او در مورد چگونگی ایجاد و انجام تحقیق را فراهم می‌سازد. همچنین موضوعاتی مانند موضوع تحقیق، بیان مسئله، ضرورت و اهمیت مسأله، اهداف و سؤالات تحقیق، قلمرو تحقیق، تعریف متغیرها و اصطلاحات کلیدی تحقیق بیان می‌شود. موضوع مورد مطالعه در این تحقیق "سنجش بدینی سازمانی و شناسایی اثرات آن در بین کارکنان وزارت آموزش و پرورش تهران" می‌باشد.

۲- بیان مسئله

با وجود اینکه بدینی مفهوم تازه‌ای نیست و ریشه آن به یونان باستان برمی گردد اما تعریف جهانی و مورد توافقی بر آن وجود ندارد (کول، بروچ، ووگل^۱ ۲۰۰۶). دین، براندس، دارواکر^۲ (۱۹۹۸) بدینی سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: یک نگرش منفی نسبت به سازمان، باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است، احساس منفی نسبت به سازمان، گرایش به رفتارهای تحقیر آمیز و انتقادی نسبت به سازمان. مطالعات در دهه ۱۹۹۰ به بدینی در محل کار اشاره کرده‌اند به نظر می‌رسد رهزازه جدید کارکنان بدبین شده‌اند و بویژه در محیط شرکت‌های بزرگ، بی اعتمادی، رسوایی و رفتارهای فرصت طلبانه شایع شده است (توونج، ژانگ، آلام^۳ ۲۰۰۴). استدلال شده است که بدینی کارمند پیامدهای متعدد منفی دارد از جمله: کاهش سطح عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش سطح قصد ترک (دین، براندس، دارواکر ۱۹۹۸).

با وجود این واقعیت که تعدادی مطالعات با بدینی کارکنان، عواقب و سابقه مختلفی مرتبطند، اما ما فاقد درک جامعی از بدینی مبتنی بر ادغام یافته‌های جمع آوری شده هستیم. بنابراین تاحدودی این شکاف دانش ممکن است توجه ناکافی به بدینی سازمانی در مدیریت پژوهش کاربردی یافت شود (چیاپورو و همکاران^۴ ۲۰۱۳). منظور ما از بدینی در این تحقیق بدینی سازمانی است و آن مسئله‌ای است که هم بر جامعه و هم بر سازمان اثر دارد. عواملی مانند عدالت

¹ Cole, Helke Bruch, Vogel² Dean, Pamela Brandes, Dharwadkar³ Twenge, Zhang, Im⁴ Chiaburu, Ann Chunyan, In-Sue Oh, Banks, Lomeli

سازمانی، انحراف از قرار داد روانشناختی، حمایت سازمانی درک شده، تبادل رهبر-عضو باعث بوجود آمدن بدبینی سازمانی می‌شود (حقیقی کفاش وهمکاران، ۱۳۹۰). اندرسون^۵ (۱۹۹۶) و دین، براندس، دارواکر (۱۹۹۸) نقل کرده‌اند که اخیراً تمرکز مطالعه در رشته‌های مختلف علوم اجتماعی است و ادعا می‌کنند که بدبینی به شکل‌هایی چون بدبینی سیاسی، بدبینی شخصیت و بدبینی اجتماعی و نهادی وجود دارد. از طرفی استنلی وهمکاران^۶ (۲۰۰۵) بیان کرده‌اند که محققان سه نوع بدبینی سازمانی را شناسایی کردند که عبارتند از: بدبینی در مورد تغییرات، بدبینی در مورد مدیریت و بدبینی عمومی است.

با توجه به نقش مهم بدبینی در سازمان آموزش و پرورش کل تهران در مدارس بویژه پیشرفت آموزشی در کشور، می‌توان گفت که توجه به ابعاد مختلف تأثیر گذار بر عملکرد کارکنانی که در این سازمان به فعالیت مشغولند از اهمیت زیادی برخوردار هستند. از جمله مهم‌ترین این ابعاد می‌توان به نوع نگرش خوشبینانه و بدبینانه کارکنان به سازمان اشاره کرد. کارکنانی که با روحیه قوی در محیطی آرام و سرشار از انگیزه به کار مشغولند به محیط کار خود خوش بین بوده، عملکرد مطلوب‌تری خواهد داشت. بر عکس، کارکنانی که نسبت به محیط خود با نوعی بدبینی نظر داشته باشند مطمئناً کارایی لازم را نداشته و این امر پیامدهای نامطلوبی را بر کارکنان و سازمان و عوامل وابسته به آن به همراه خواهد داشت. لذا برخورداری سازمان آموزش و پرورش کل تهران از کارکنانی که نسبت به محیط کار خود دارای نگرش مثبت باشند در ارائه خدمات بسیار مؤثر خواهد بود.

۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

اینکه آیا مدیران منابع انسانی باید نگران بدبینی کارکنان به سازمان یا برای پاسخ به بدبینی تلاش کنند یا نه تا حد زیادی بستگی به این دارد که آیا بدبینی اثرات منفی بر کارکنان یا سازمان دارد یا نه. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند بدبینی با پیامدهای منفی مختلفی برای کارکنان مرتبط است. کارکنانی که سازمانشان بدبین هستند احساسات منفی متنوعی شامل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی هنگام فکر کردن به سازمان را تجربه می‌کنند. این عواطف و باورهای منفی منجر به فرسودگی عاطفی کارکنان و افسردگی آنان می‌شود.

در واقع بسیاری از سازمان‌ها کارکنانی دارند که نگرش بدبینانه نسبت به سازمان دارند و آگاهی از واکنش‌های کارکنان به بدبینی سازمانی به منظور اقداماتی برای کاهش بدبینی سازمانی و اثرات سازمانی و شغلی آن، لازم و ضروری است. اهمیت بررسی این موضوع اینست که فضایی سرشار از بی‌اعتمادی تولید کرده و عملاً انگیزه حرکت و مشارکت فعال در اقدامات و تغییرات سازمانی را از بین می‌برد. مشارکت در اقدامات سازمانی نیازمند احساس و باور اعتماد به توانمندی مدیران و در بیشتر شرایط اطمینان از خیرخواهی مدیران حامی تغییر است. اگر کارکنان نسبت به سازمان بدبین شوند مضرات بسیاری برای سازمان به بار می‌آید و عملکرد مطلوب سازمانی را با مشکل مواجه می‌سازد. بدبینی کارکنان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد دارند (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۰). و بنابراین بدبینی سازمانی یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثر

⁵ Andersson

⁶ Stanley, Meyer, Topolnysky

بخشی مؤثر است. کانتر و میرویس در سال ۱۹۸۹ در کتاب خود با نام "آمریکایی‌های بدبین" بیان کردند که ۴۲٪ از کارگران آمریکایی بدبین هستند. کارگران بدبین که عدم اعتماد خود را در مدیریت نشان دادند، بر این باورند که شرکت از آنها بهره می‌برد و به طور ناعادلانه در محل کار با آنها رفتار می‌شود. کانتر و میرویس در سال ۱۹۸۹ یک رویکرد جامعه‌شناسی را نسبت به بدبینی در نظر گرفتند. آن‌ها مدعی‌اند که "بدبینی یکی از راه‌هایی است که افراد با جهان غیر دوستانه، بی‌ثبات و ناامن مقابله می‌کنند". به گفته آنها، کارمندانی که در رابطه با شغلشان نامطمئن بوده و در یک محیط اقتصادی بی‌ثبات فعالیت دارند، حساسیت‌های محافظتی خود را از جمله جستجو راه‌هایی برای دستیابی به مزیت در شرکت، از دست دادن اعتماد به مدیریت و رقابت با همکاران را گسترش می‌دهند. از نقطه نظر این دیدگاه، بدبینی یک استراتژی مقابله‌ای است چرا که افراد به کمک آن رفتار خود را توجیه می‌کنند. (سینار، کارسیوقلو، اسلان، ۲۰۱۴). مطالعات مختلف نشان داده‌اند که بدبینی سازمانی به تازگی افزایش یافته است، به گفته وانوس و استین^۷ ۴۸ درصد از کارکنان آمریکایی بدبین هستند. (تکین، بدوک^۸، ۲۰۱۵). اهمیت بدبینی یک موضوع مدرن است با وجود پیشرفت در جنبه نظری بدبینی سازمانی، هنوز به مطالعات بیشتری برای بررسی و تجزیه و تحلیل غنی سازی نظری و کاربردی نیاز دارد (نافیی، ۲۰۱۳).

۴- فرضیات تحقیق

۱. بدبینی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش در سطح متوسط است.
 ۲. بدبینی سازمانی بر استرس شغلی در اداره کل آموزش و پرورش تأثیر دارد.
 ۳. بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی در اداره کل آموزش و پرورش تأثیر دارد.
 ۴. آبدبینی سازمانی بر امنیت شغلی در اداره کل آموزش و پرورش تأثیر دارد.
 ۵. بدبینی سازمانی بر از خود بیگانگی شغلی در اداره کل آموزش و پرورش تأثیر دارد.
 ۶. استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد.
 ۷. استرس شغلی با از خود بیگانگی رابطه دارد.
 ۸. امنیت شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد.
- آزمون میانگین متغیرهای پژوهش
- به منظور بررسی میانگین متغیرهای تحقیق اقدام به آزمون T یک نمونه ای دو جهت نسبت به عدد ۳ گردیده است که خروجی آن در قالب جدول زیر ارائه می‌گردد.
- $\text{Sig} < 0.05$ که در این حالت H_1 را می‌پذیریم ($H_1\mu \neq 3$)
- $\text{sig} > 0.05$ که در این حالت H_0 را می‌پذیریم ($H_1\mu = 3$)

⁷ Wanous and Austin

⁸ Tekin, Bedük

- آزمون T برای سنجش میانگین متغیرهای تحقیق در جامعه مورد بررسی

متغیر	تعداد نمونه	میانگین نمونه	حد بالا	حد پایین	عدد معناداری (2-tailed)	استنباط از جامعه
رضایت	۱۹۲	۴/۰۲	۱/۱	۰/۹۴	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط ($\mu < 3$)
استرس شغلی	۱۹۲	۳/۱۳	۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۰۰۵	بیشتر از متوسط ($\mu < 3$)
از خود بیگانگی	۱۹۲	۲/۳۸	-۰/۵۲	-۰/۰۷	۰/۰۰۰	کمتر از متوسط ($\mu < 3$)
امنیت شغلی	۱۹۲	۳/۷	۰/۸۱	۰/۵۸	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط ($\mu < 3$)

با توجه به جدول فوق، می‌توان گفت میانگین متغیر رضایت شغلی، استرس شغلی و امنیت شغلی بیشتر از متوسط بوده و میانگین از خود بیگانگی کمتر از متوسط می‌باشد. به عبارت دیگر از خود بیگانگی، رضایت شغلی و امنیت شغلی در این سازمان مناسب و استرس شغلی نامناسب است و چون مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین معنادارند.

به فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ها	میزان تاثیر (رابطه)	ضریب معناداری	بله یا خیر
آیا بدبینی سازمانی بر استرس شغلی تاثیر دارد؟	۰/۶۷	۷/۷۸	بله
آیا بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر دارد؟	-۰/۱۷	-۱/۱۳	خیر
آیا بدبینی سازمانی بر امنیت شغلی تاثیر دارد؟	-۰/۴۷	-۵/۳۹	بله
آیا بدبینی سازمانی بر از خود بیگانگی شغلی تاثیر دارد؟	۰/۲۸	۱/۷۱	خیر
آیا استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد؟	-۰/۰۳	-۰/۲۹	خیر
آیا استرس شغلی با از خود بیگانگی رابطه دارد؟	۰/۰۳	۰/۲۴	خیر
آیا امنیت شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد؟	۰/۲۶	۲/۳۴	بله

نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی بر امنیت شغلی تاثیر (رابطه علی) منفی و معناداری دارد. مقدار رابطه برابر با ۰/۴۷- می‌باشد که نشان از رابطه (تاثیر) معکوس بین دو متغیر است. به عبارت دیگر با افزایش میزان بدبینی سازمانی بین افراد، از نظر افراد پاسخگو میزان امنیت شغلی آنان کاهش می‌یابد.

همچنین رابطه امنیت شغلی و رضایت شغلی نشان از رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر با افزایش میزان امنیت شغلی افراد، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌باشد. مثبت بودن میزان تاثیر نشان از مثبت بودن رابطه بین دو متغیر می‌باشد.

بدینی سازمانی بر استرس شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری ۷,۷۸ و مقدار تاثیر ۰,۶۷ می‌باشد که نشان از تاثیر مثبت بین دو متغیر است. به عبارت دیگر با افزایش بدینی سازمانی، استرس شغلی افزایش می‌یابد. تاثیر بدینی سازمانی بر رضایت شغلی مورد تایید قرار نگرفت به دلیل اینکه مقدار معناداری زیر ۱/۹۶ شده است. تاثیر بدینی سازمانی بر از خود بیگانگی شغلی مورد تایید قرار نگرفت به دلیل اینکه مقدار معناداری زیر ۱/۹۶ شده است.

رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی مورد تایید قرار نگرفت به دلیل اینکه مقدار معناداری زیر ۱/۹۶ شده است.

رابطه استرس شغلی با از خود بیگانگی مورد تایید قرار نگرفت به دلیل اینکه مقدار معناداری زیر ۱/۹۶ شده است.

مراجع

- ✓ - اعرابی، محمد و دیگران (۱۳۷۸)، امنیت شغلی کارکنان دولت، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی ص ۷
- ✓ - اعرابی، سید محمد، سید محمد حسین کمانی (۱۳۷۹)، رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان، مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹
- ✓ - الوانی، مهدی، (۱۳۲۳)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، ۳۱۱-۲۹۷.
- ✓ - ایرج، شاکری نیا. (۱۳۷۶). امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی. مجله تدبیر شماره ۷۲، ص ۳۲
- ✓ - برومند، زهرا. از خودبیگانگی در سازمان. مدیریت: مدیریت دولتی، شماره ۲۴ از ۴۱ تا ۶۲
- ✓ - بی‌آزاری کاری، فرزانه (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر شخصیت نام تجاری بر ترجیح خریداران بیمه عمر و سرمایه گذاری، پایان نامه
- ✓ - جهت اخذ کارشناسی ارشد مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- ✓ - آزاد مرز آبادی، (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان. علوم رفتاری. شماره ۲ ص ۱۲۱-۱۲۹
- ✓ - توسلی، غلامعباس؛ محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی کار و شغل، انتشارات
- ✓ - حافظ نیا، م. ر؛ ۱۳۸۳. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ دهم. تهران: انتشارات سمت.
- ✓ - حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- ✓ - حسین‌زاده، علی حسینی؛ باقری، معصومه؛ بختیار زاده، فاطمه. بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار مورد مطالعه کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر. جامعه‌شناسی کاربردی. شماره ۴۲ از ۱۶۷ تا ۱۸۴
- ✓ - حقیقی کفاش مهدی، مظلومی نادر. میرزا محمدی فرزانه. (۱۳۹۳). پیش زمینه ها و پیامدهای بدینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسبان).
- ✓ - خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۱)، روش تحقیق در مدیریت، نشر، فوژان، چاپ دوم.

- ✓ -دانیالی، س. ش.، عمیدی مظاهری، م.، مصطفوی، ف.، توسلی، ا. (۲۰۱۴). رابطه بین رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان بهداشتی درمانی. *تحقیقات نظام سلامت*، ۱۰(۱)، ۱-۱۰.
- ✓ -رابینز، استیفن پی، ترجمه پارسائیان، اعرابی، سید محمد علی، (۱۳۷۵) مبانی رفتار سازمانی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، صص ۴۲۵
- ✓ -رفیع پور، فرامرز. (۱۳۷۰). کند و کاوها و پنداشته‌ها، انتشارات شرکت سهامی انتشار، تهران.
- ✓ -رکنی‌جو، سید محمد (۱۳۹۲). بررسی و مطالعه موانع پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب و ارائه راهکارها، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد مدیریت تحول، پردیس قم.
- ✓ -روحی، قنبر؛ آسایش، حمید؛ رحمانی، حسین؛ عباسی، علی (۱۳۹۰). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. فصلنامه پایش، س دهم، ش دوم ۲۹۲: ۲۸۵.
- ✓ -زمانی، سید علی؛ منتظری، محمود (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی با سلامت روانی، مقاله منتخب، شماره ۲۴۴
- ✓ -ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، س اول، ش دوم. ۱۴۷-۱۶۸.
- ✓ -سرمد، ز؛ بازرگان، ع و حجازی، ا؛ (۱۳۸۰). روش های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم. تهران: انتشارات آگاه.
- ✓ -سرمد، زهره. (۱۳۹۰) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، ناشر موسسه آگاه.
- ✓ -سی‌وارد، برایان لوک، (۱۳۸۰). مدیریت استرس. ترجمه مهدی قراچه داغی. تهران: بیکان
- ✓ -سید محمد اعرابی (۱۳۸۰). راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۹ و ۳۰.
- ✓ -صافی، احمد. (۱۳۷۹). مدیریت و نوآوری در مدارس، تهران: انجمن اولیا و مربیان. صص ۱۵۳
- ✓ -فیپس، لانگ. وودز. کاسمیر. (۱۳۷۳). استرس و کنترل استرس. ترجمه ح، نام آور ول، مقدم. تهران: انتشارات چهر
- ✓ -قاسمی، وحید. (۱۳۸۴). پژوهش‌های اجتماعی. تهران. انتشارات جامعه‌شناسان.
- ✓ -کریمی، ام البنین. کیمیایی، سیدعلی، س. مهدیان، حسین. (۱۳۹۱). بررسی نقش سبک دلبستگی و هوش هیجانی، روش تحقیق
- ✓ -کملچ، والتر. چن، گیلبرت (۱۳۷۵). استرس و راه موفقیت (برای مدیران مدارس). ترجمه فیروز بخت ویگی. تهران: انتشارات ابجد.
- ✓ -کوپر، کاری ال (۱۳۷۳). فشار روانی (راه‌های شناخت و مقابله)، ترجمه قراچه داغی، مهدی؛ شریعت زاده، ناهید، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- ✓ -لوتانز، فرد. (۱۳۷۲). رفتار سازمانی، ترجمه ی غلام علی سرمد، تهران، موسسه بانکداری ایران، چاپ اول، ص ۱۲۰

- ✓ -مجیدی، عبدالله؛ قهرمانی، اکبر؛ محمودآبادی، علی اکبر، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین ابعاد توانمند سازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره ی چهارم: ۴۵۱-۴۳۷
- ✓ -مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: ترمه صص ۳۸۳.
- ✓ -معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم شماره ۲۳ از ۳۲۱ تا ۳۴۲
- ✓ -نادری، ع. ا. س و نراقی، م؛ (۱۳۸۰). روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. چاپ نوزدهم. تهران: انتشارات بدر.
- ✓ نبوی، حسین زاده، علامه (۱۳۹۰). مطالعه‌ی تاثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان‌های اداری. مسائل اجتماعی ایران. سال چهارم. شماره ۲. صص ۱۳۱-۱۵۴
- ✓ -نصیری پور، امیر اشکان، دلگشایی، کلهر، کیایی، محمد زکریا، ... & سید سعید. (۲۰۱۳). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. پی‌اورد سلامت، ۷(۴)، ۳۵۴-۳۶۵.
- ✓ -هرسی، پال؛ بلانچارد، کنت، (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران، انتشارات امیر کبیر، ص ۳۶

- ✓ Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. Genetic, social, and general psychology monographs, 126(3), 269.
- ✓ Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 11(6), 61-68.
- ✓ Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.
- ✓ Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- ✓ Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- ✓ Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- ✓ Antoniou, A. S. G., Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of managerial psychology*, 18(6), 592-621.
- ✓ Ardakani, M. B. M. Z., Zare, M., Mahdavi, S., Ghezavati, M., Fallah, H., Halvani, G., & Bagheraati, A. (2013). Relation between job stress dimensions and job satisfaction in workers of a refinery control room. *Journal of Community Health Research*, 1(2), 198-208.
- ✓ Azman Ismail, Abu Hasan Norhafizah, Chin (Melissa) Yu-Fei, Ismail Yusof, Abu Samah Ainon Jauhariah, (2013), "Job Stress As A Predictor of Employee Health", *Studies in Business and Economics*, Vol.8, No.2, pp. 20-34.

- ✓ Bajpai, J. V., Dave, T. V., Bajpai, M. S. (2015&). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *Work stress*, 1(11).
- ✓ Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- ✓ Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams Jr, R. B. (1989). The Cook-Medley hostility scale: item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- ✓ Barnes, L. L. (2010). The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- ✓ Bartram, T., Joiner, T. A., & Stanton, P. (2004). Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: implications for recruitment and retention. *Contemporary nurse*, 17(3), 293-304.
- ✓ Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of applied psychology*, 61(1), 41.
- ✓ Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- ✓ Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667.
- ✓ Ceylan, A., & Sulu, S. (2011). Organizational injustice and work alienation. *E+ M Ekonomie a Management*, 2, 65-78.
- ✓ Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- ✓ Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The Relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- ✓ Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- ✓ Critchley, H. D., Rotshtein, P., Nagai, Y., O'Doherty, J., Mathias, C. J., & Dolan, R. J. (2005). Activity in the human brain predicting differential heart rate responses to emotional facial expressions. *Neuroimage*, 24(3), 751-762.
- ✓ Cummings, T. G., & Manring, S. L. (1977). The relationship between worker alienation and work-related behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 10(2), 167-179.
- ✓ Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- ✓ Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- ✓ Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).

-
- ✓ Hardy, C., & Leiba-O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Human relations*, 51(4), 451-483.
 - ✓ Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
 - ✓ James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems.
 - ✓ Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627.
 - ✓ Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627.
 - ✓ Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825.
 - ✓ Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country–Turkey. *Global Business & Management Research*, 6(1).
 - ✓ Kusu, F. (2001). Dimensions of employee satisfaction: a state university example. *METU Studies in Development*, 28(3/4), 399-430.
 - ✓ Madlock, P. E., & Martin, M. M (2008). Communication and Work Alienation: To Speak or Not to Speak. *Human Communication. A Publication of the pacific and Asian Communication Association* Vol. 14, No. 4, pp.369-382.
 - ✓ Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50-56.
 - ✓ Mesci, M. (2014). The Effect of Organizational Cynicism towards Turn over: A Case Study in Antalya. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.