

Psychometric Properties of Organizational Cynicism Questionnaire (OCQ) among the Academic Staff

Ebrahim Aryani
Ghizghapan* 

Fatemeh Ghanbari
Cheshmehkamareh 

Sahar Shahbazi 

Corresponding Author, Ph.D. of Educational Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. E-mail: e.aryani.sh@gmail.com

M.A. of Curriculum Planning, Al Zahra University, Tehran, Iran. E-mail: flymnsh27@gmail.com

M.A. Student of Clinical Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. E-mail: sashahbazi.1999@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of present study was investigating psychometric properties of the Organizational Cynicism Questionnaire. The statistical population of this study included all staff of Universities affiliated with the Ministry of Science at four levels of international, national, regional and local levels of performance across the country. The research data were collected from 430 staff members who were selected by multi-stage cluster sampling method using Organizational Cynicism Questionnaire. The results of the validation of the method showed that the internal consistency and stability reliability of the Organizational Cynicism Questionnaire by using Cronbach's alpha was 0/93 and by test-retest method was 0/95. Evaluate the content validity, discriminant, and construct of Organizational Cynicism Questionnaire confirms the validity of the questionnaire. Exploratory and confirmatory factor analyses as the main form revealed three correlated but separable dimensions that were "emotional cynicism", "cognitive cynicism", and "behavioural cynicism". The results of this study showed that the Organizational Cynicism Questionnaire (OCQ) is a reliable and valid tool for measuring and screening the Organizational Cynicism of academic staff.

Keywords: Psychometric Properties, Cynicism, Organizational Cynicism, Academic Staff, University.

Cite this Article: Aryani Ghizghapan, E., Ghanbari Cheshmehkamareh, F., & Shahbazi, S. (2023). Psychometric Properties of Organizational Cynicism Questionnaire (OCQ) among the Academic Staff. *Educational Leadership Research*, 7(26), 842-103. doi: 10.22054/jrlat.2024.74403.1664



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press
DOI: 10.22054/jrlat.2024.74403.1664

بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه بدینی سازمانی (OCQ) در بین کارکنان دانشگاهی

ابراهیم آریانی
قیزقاپان *

نویسنده مسئول، دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
رایانامه: e.aryani.sh@gmail.com

فاطمه قنبری چشمه
کمره

کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران رایانامه:
flymnsh27@gmail.com

سحر شهبازی

کارشناسی ارشد گروه روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
رایانامه: sashahbazi.1999@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی (OCQ) انجام شد. جامعه آماری این مطالعه شامل تمامی کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم در چهار سطح طراز عملکرد بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی در سراسر کشور بود. داده‌های تحقیق از ۴۳۰ کارمند ستادی که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند، با استفاده از پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی جمع‌آوری گردید. نتایج حاصل از اعتبارسنجی به دو شیوه‌ی همسانی درونی و ثبات زمانی نشان داد که اعتبار پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و با استفاده از روش بازآزمایی، ۰/۹۵ است. بررسی‌های مربوط به روایی محتوا، تفکیکی و سازه‌ی پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی (OCQ) مؤید روایی پرسشنامه مذکور بود. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای Spss.v.23 و Lisrel8.50 همانند فرم اصلی، سه عامل همبسته ولی مجزای «بدینی عاطفی»، «بدینی شناختی» و «بدینی رفتاری» را آشکار ساخت. نتایج این مطالعه نشان داد که پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی (OCQ) ابزاری قابل اعتماد و روا برای سنجش و غربال‌گری میزان بدینی سازمانی (OCQ) کارکنان ستادی دانشگاه است.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های روان‌سنجی، بدینی، بدینی سازمانی، کارکنان ستادی، دانشگاه

استناد به این مقاله: آریانی قیزقاپان، ابراهیم، قنبری چشمه کمره، فاطمه و شهبازی، سحر. (۱۴۰۲). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه بدینی سازمانی (OCQ) در بین کارکنان دانشگاهی. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۲۶(۷)، ۸۲-۱۰۳. doi: 10.22054/jrlat.2024.74403.1664

مقدمه

امروزه شرایط محیطی پیچیده و ناپایدار سازمان‌ها باعث شده که عوامل متعددی بر بهره‌وری و بقای سازمان‌ها تأثیر بگذارد و این سبب می‌شود اقدامات منابع انسانی سازمان‌ها روزبه‌روز پیچیده‌تر شود. مدیران باید بهترین تصمیمات را بگیرند، نیروی انسانی کارآمد را انتخاب و گزینش کنند و در ارزیابی عملکرد سازمان و کارکنان دقت بیشتری داشته باشند و در این راستا بعضی کارکنان ممکن است به‌طور صحیح یا غیر صحیح احساس کنند که نسبت به آن‌ها بی‌عدالتی شده است و یا مورد بی‌توجهی قرار گرفته‌اند. البته ماهیت این اقدام‌ها نگرش منفی ایجاد نمی‌کند اما به‌رحال مدیریت منابع انسانی تحت تأثیر شرایط پیچیده امروزی است و در این شرایط احتمال بروز نگرش منفی نیز است (Zarei Matin, 2018). به‌طور کلی مدیریت به‌طور فزاینده پیچیده‌تر و حساس‌تر شده است و بسیاری از عوامل در نگرش و تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. در این شرایط مسائل رفتار سازمانی نیز پیچیده‌تر می‌شود و ضرورت دارد که برای آن مسائل راه‌حل‌های متناسب شناسایی و ارائه شود (Wageeh & Nafi, 2013). در این راستا بدینی سازمانی به‌عنوان یک مفهوم جدید در محدوده روابط مدیران و کارکنان مطرح شده است و توجه بسیاری از محققان را جلب کرده است. از این رو، به نظر می‌رسد بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار سنجش این مفهوم جدید در بین کارکنان سازمان‌های داخل کشور خالی از اهمیت نیست.

تعداد نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی بر کسی پوشیده نیست. در محیط رقابتی امروز، منابع انسانی بارزترین عامل تولید و ارائه خدمات و مهم‌ترین دارایی و سرمایه‌ی هر سازمانی محسوب می‌شوند به‌طوری‌که مدیریت اثربخش آن‌ها، زمینه را برای تعالی سازمانی فراهم می‌سازد. بدیهی است که موفقیت هر سازمان به عوامل مختلفی بستگی دارد و رفتار کارکنان در سازمان متأثر از عوامل فردی و سازمانی (Askari, Kaviani & Purasharraf, 2016) است. در این راستا اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود بدینی سازمانی^۱ را از جمله عوامل مؤثر در رفتار کارکنان دانسته‌اند. لازم به ذکر است جهانی‌شدن، فناوری اطلاعات و تنوع نیروی کاری، مدیران منابع انسانی را با مشکلات و مسائلی روبرو کرده است، بزرگ‌ترین چالش پیشروی مدیران پدیده بدینی سازمانی است (Khan & Road, 2014).

روان‌شناسان، بدبینی را به‌عنوان اندیشه‌های بدبینانه فرد درباره آینده و انتظارات نامعقول برای خود و دیگران تعریف می‌کنند. این‌گونه افراد معتقدند که دیگران دارای سطح فکر پایین هستند، خودخواه‌اند و ارزشی برای اعتماد و وفاداری قائل نیستند (Mete, 2013). درحالی‌که بدبینی سنتی با دیدگاه‌های شخصیتی یا اجتماعی مورد مطالعه قرار می‌گرفت، در سال‌های اخیر از آن به‌عنوان نگرش هدایت‌شده نسبت به اهداف مشخص مانند سازمان یاد می‌شود (Baluchi & Rastegar, 2015).

صاحب‌نظران، بدبینی را به‌عنوان اندیشه‌های بدبینانه‌ی فرد درباره‌ی آینده و انتظارات نامعقول برای خود و دیگران تعریف می‌کنند. این‌گونه افراد معتقدند که دیگران دارای سطح فکر پایین هستند، خودخواه هستند و ارزشی برای اعتماد و وفاداری قائل نیستند (Mete, 2013). هم‌چنین بسیاری از مشکلات و مسائل مربوط به کارکنان که اثرات منفی را برای سازمان فراهم می‌آورد، محصول بدبینی سازمانی است. از نظر Dean و همکاران (1998) بدبینی سازمانی به وجود احساسی منفی در بین افراد، که اثراتی منفی از قبیل نارضایتی، اختلال، ناامیدی در مورد سازمان و همکاران در مکان‌های کاری را دارد؛ اطلاق می‌شود. در این تعریف بدبینی سازمانی نوعی نگرش منفی است و در ارتباط با سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند نه سازمان‌های دیگر.

مروری بر ادبیات پژوهشی در زمینه‌ی بدبینی سازمانی نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی مرتبط با اثراتی است که می‌تواند به‌شدت موفقیت سازمان را تضعیف کند. به بیان بهتر کارکنانی که دچار بدبینی شده‌اند تأثیر زیادی بر سازمان دارند. آن‌ها می‌توانند سازمان را از رسیدن به اهدافش باز دارند (Nafi, 2013؛ Wilkerson et al., 2008). این‌که آیا مدیریت منابع انسانی باید نگران و مراقب بدبینی باشد یا در تلاش به عکس‌العمل نشان دادن به بدبینی باشد یا نه، تا حدودی بستگی به این دارد که آیا بدبینی تأثیرات منفی بر کارکنان یا سازمان آن‌ها دارد یا نه. بدبینی با پیامدهای منفی برای کارکنان مرتبط است. کارکنان بدبین دامنه‌ای از احساسات و عواطف منفی را تجربه می‌کنند که شامل ناراحتی، تنفر و حتی شرمندگی در هنگامی که به سازمانشان فکر می‌کنند (Mete, 2013). بحث‌های زیادی درباره پیامدهای بدبینی برای سازمان‌ها وجود دارد. شماری از تحقیقات ارتباط معکوس بین بدبینی سازمانی و متغیرهایی همچون تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی را بیان کرده‌اند. همچنین کارکنانی که میزان بدبینی بالایی دارند ارتباط کمتری با سازمان خود

برقرار می‌کنند و از جنبه‌ی روانی، کمتر نگران سرنوشت سازمان خود هستند (Ouzgor, 2015). امروزه که سازمان‌ها نیازمند تغییر سریع می‌باشند، این‌گونه تأثیرات می‌تواند خیلی حیاتی است. بدینی سازمانی هم‌چنین بر ابعاد مختلفی که با سلامت و روحیه کارکنان در ارتباط است اثرگذار است. مطالعات نشان می‌دهند کارکنانی که نسبت به سازمان بدبین هستند از شغل خود کمتر رضایت دارند و اگر فرصت شغلی بهتری پیدا کنند سازمان را ترک می‌کنند. هم‌چنین، بسیاری از رهبران سازمانی پی برده‌اند که نگرش‌های بدبینانه مشکل بزرگی برای آن‌ها و سازمان است و تلاش‌های زیادی در جهت کاهش بدینی در سازمانشان انجام می‌دهند (Nafi, 2013).

سوابق پژوهشی دهه‌ی آخر قرن بیستم، بروز بدینی در محیط کار را تذکر داده‌اند. به نظر می‌رسد در قرن جدید کارمندان به‌طور روزافزونی بدبین گشته‌اند، به‌طوری‌که محل کار کارکنان نشانه‌های زیادی از بی‌اعتمادی و رفتارهای مخرب و انحرافی دیده می‌شود. به باور صاحب‌نظران بدینی دارای پیامدهای مخربی همچون کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی و افزایش میزان ترک خدمت است (Sabherwal et al., 2015). نتایج پژوهش‌های اخیر حاکی از آن است احتمال ترک شغل توسط کارکنانی که فاصله عاطفی با کار خود دارند و مشارکت پایین دارند، بیشتر از دیگران است؛ بنابراین بدینی سازمانی به‌صورت مستقیم با قصد ترک خدمت رابطه دارد (Mete, 2013).

در پژوهشی که بودلایی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بدینی سازمانی و تعهد سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد که میان بدینی سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. باران‌گر (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی به بررسی تأثیر بدینی کارکنان بر تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل پرداخت و به این نتیجه رسید که بدینی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه منفی و معنی‌دار دارد. اصلانی قره‌بابا (۱۳۹۶) در پژوهشی خود به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و جو سازمانی با بدینی سازمانی پرداخت و نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با بدینی سازمانی رابطه معکوس معنی‌دار وجود دارد و بین دو مؤلفه رفتار حمایتی و رفتار هدایتی مدیر از مؤلفه‌های جو سازمانی با بدینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما بین مؤلفه رفتار ممانعتی جو سازمانی با بدینی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. زین‌آبادی و ذاکری فر (۱۳۹۶) در پژوهشی که به بررسی تأثیر بدینی سازمانی بر اهمال‌کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی پرداختند، به

این نتیجه رسیدن که رابطه مثبت و مستقیم، بین عوامل بدبینی و اهمال‌کاری کارکنان در سازمان وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه بدبینی در سازمان کاهش پیدا کند، اهمال‌کاری کارکنان در سازمان نیز کاهش خواهد یافت. زارع و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود که به بررسی عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاهی پرداختند، عوامل فراسازمانی، سازمانی، فردی و شغلی را شناسایی کردند. همچنین نشان دادند در بین عوامل شناسایی شده، عامل شغلی بالاترین میانگین و عامل محیطی و فردی کمترین میانگین را دارا می‌باشند. در تحقیقی دیگر که با هدف بررسی رابطه بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و بدبینی کارکنان انجام گرفته، نتایج حاکی از آن بود که بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و بدبینی کارکنان رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد (Ouzgor, 2015).

با توجه به مطالعات اخیر و ادبیات موجود در بحث انواع رفتارهای انحرافی، پژوهشگران بسیاری به شناسایی عوامل مؤثر در بروز این گونه رفتارها پرداخته‌اند و یکی از دلایل رفتارهای انحرافی را بدبینی سازمانی معرفی کرده‌اند (Barsaky, 2011). همچنین پدیده‌ی بدبینی یا بدگمانی سازمانی در بسیاری از جوامع، به یکی از چالش‌های عمده رهبری سازمانی تبدیل شده است (Ward, 2014). از این رو، لازم است سازمان‌ها و مدیران، مطالعه‌ی اثرات این پدیده، راه‌های رویارویی با این واقعیت جدید، و پیشگیری از پیامدهای منفی آن در محیط کار را در اولویت قرار دهند (Kim et al., 2009؛ Ward, 2014). علاوه بر این در هر جامعه‌ای، نظام آموزشی و سازمان‌های وابسته به آموزش، بخش مهم و حائز اهمیتی به شمار می‌رود. این نظام، اثرات گسترده و چشمگیری بر پیکره‌ی جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد و زمینه‌ساز رشد و توسعه‌ی فکری و همچنین بلوغ و تحقق ظرفیت‌های انسانی است (Ghorbaninejad, 2016). طی دو دهه‌ی گذشته توجهات زیادی به مباحث دانشگاه‌های جامع از نگاه توسعه‌ی فعالیت‌های دانشگاهی، منابع و اعتبارات مالی، پاسخگویی و ارزیابی عملکرد آن‌ها معطوف شده است. به همین دلیل دانشگاه‌ها در پاسخ به مقتضیات فوق در حال بازنگری و تغییرات دائمی هستند که در نتیجه سبب بهبود فعالیت‌ها و ارتقاء کارکردهای خود شده‌اند. توسعه‌ی سیستم دانشگاه نیازمند شناخت سیستم دانشگاه، شناخت رفتار و نگرش کارکنان دانشگاهی، فهم پیچیدگی آن و اندیشه‌ای است که از این سیستم وجود دارد؛ بنابراین تفکر و عمل برنامه‌ریزی دانشگاهی و رسیدن دانشگاه به اهداف ترسیم‌شده خود، نیازمند درک و فهم مناسب از مفهوم دانشگاه و سرمایه انسانی آن است و

مدیران آموزش عالی و دانشگاهی را به تأمل در این زمینه برای بهبود فعالیت‌های دانشگاه در آینده وادار می‌سازد (samari, 2016). از این رو، ضرورت بررسی وضعیت بدینی سازمانی کارکنان در نظام‌های دانشگاهی و سازمان‌های آموزشی کشور، روزبه‌روز بیشتر نمایان شده است. در این راستا بدیهی است که برای پی بردن به اینکه در کارکنان سیستم دانشگاهی تا چه میزان بدینی سازمانی وجود دارد، کاربست یک ابزار استاندارد ضرورت پیدا می‌کند.

لازم به ذکر است، تحقیق حاضر می‌تواند برای پژوهشگران و محققان حوزه‌ی مدیریت سازمان‌های آموزشی، مطالعات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی حائز اهمیت باشد. همان‌طور که ذکر شد وجود بدینی سازمانی با توجه به پیامدهای مخرب آن، می‌تواند یک نگرانی عمده برای سازمان‌ها به حساب آید (Hadavi Nejad, 2016). در این وضعیت نمی‌توان با داشتن تصویری مبهم و غیر شفاف از نوع نگرش، به سیاست‌گذاری برای آن پرداخت. با توجه به این که کارکنان ستادی دانشگاهی با افراد زیادی به‌ویژه دانشجویان مختلفی در ارتباط‌اند، بدینی سازمانی می‌تواند توانایی قابل قبولی برای اندازه‌گیری نوع نگرش آنان دارا باشد و اثرات بدینی سازمانی آنان را بر رفتارشان شناسایی نماید. علاوه بر این اعتبارسنجی این پرسشنامه در بسیاری از کشورهای غربی بر روی جامعه‌های آماری مختلف نظیر کارکنان ستادی صورت گرفته است، که نشان از مفید و معتبر بودن این مقیاس است. با این حال، هیچ مطالعه‌ای در ایران انجام نگرفته است که از جدیدترین الگوی بررسی و سنجش بدینی سازمانی در بین کارکنان ستادی سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه استفاده کرده باشد. از این رو، با توجه به پیامدهای مختلف بدینی سازمانی برای سازمان دانشگاه و مخاطبان آن و هم‌چنین فقدان ابزار مناسب و فقدان تحقیقات در مورد ارزیابی میزان بدینی سازمانی از نظر کارکنان ستادی در دانشگاه، پژوهش حاضر به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی (OCQ) در بین کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع سراسر کشور؛ پرداخته است. در این راستا، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی (OCQ) از اعتبار و روایی کافی برخوردار است؟

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کارکنان ستادی دانشگاه‌های دولتی جامع کشور در سال ۱۴۰۰ تشکیل می‌داد. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. به همین منظور از بین دانشگاه‌های دولتی جامع کشور که با توجه به جدول سطح‌بندی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور ارائه‌شده توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری^۱ در سال ۱۳۹۶، به چهار سطح اول (دارای تراز عملکرد بین‌المللی)، سطح دوم (دارای تراز عملکرد ملی)، سطح سوم (دارای تراز عملکرد منطقه‌ای) و سطح چهارم (دارای تراز عملکرد محلی) تقسیم می‌شوند؛ از سطوح اول، دوم و سوم، سه دانشگاه و از بین سطح چهارم (به دلیل تعداد کم)، یک دانشگاه انتخاب گردید. در مجموع تعداد ۱۰ دانشگاه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. پس از انتخاب دانشگاه‌ها در بین دانشکده‌های منتخب آن‌ها، کارکنان برای مطالعه انتخاب شدند. حجم نمونه‌ی کلی بر اساس فرمول کوکران، با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 0.05$ ؛ و خوشه‌ای بودن روش نمونه‌گیری (که احتمال خطا را افزایش می‌دهد) و نیز احتمال عدم برگشت پرسشنامه‌ها و یا مخدوش بودن آن‌ها پس از تکمیل و حذف اضطراری آن‌ها ۴۳۰ نفر در نظر گرفته شد و این تعداد به شیوه‌ی نسبتی در بین دانشگاه‌های منتخب در سطوح چهارگانه فوق‌الذکر، توزیع شد. در بین ۴۳۰ پرسشنامه توزیع‌شده، ۴۲۷ پرسشنامه قابل تحلیل بود و بقیه پرسشنامه‌ها به دلیل ناقص و مخدوش بودن جهت جلوگیری از هرگونه خطای آماری، از فرایند تحلیل خارج شدند. لازم به ذکر است اجرای پرسشنامه‌ها به صورت فردی توسط محقق و به مدت یک ماه انجام گرفت و ملاحظات اخلاقی برای اجرای پژوهش در نظر گرفته شد. بدین معنی که برای جمع‌آوری داده‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله کسب مجوز اجرای پژوهش از دانشگاه‌های مورد مطالعه، اخذ رضایت از شرکت‌کنندگان جهت شرکت در تحقیق، محرمانه ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه دادن روند کار و در دسترس بودن محقق جهت پاسخگویی به سؤالات، به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان اقدام گردید.

1. <https://edu.msrt.ir/fa/page/842/>

داده‌های پژوهش حاضر، از سه نوع گروه نمونه به شرح زیر حاصل شده است:

الف) گروه نمونه‌ی مطالعه‌ی مقدماتی

این گروه شامل ۲۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه بود که به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند تا مطالعات مقدماتی به منظور رفع ابهامات و اصلاح نقایص پرسشنامه انجام گیرد. ب) گروه نمونه‌ی افرادی که قصد ترک شغل داشتند و کارکنان ستادی دانشگاهی برای بررسی روایی تفکیکی پرسشنامه. ج) گروه نمونه‌ی اصلی: برای گروه نمونه‌ی اصلی با توجه به جدول کرجسی-مورگان ۴۳۰ نفر به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. از بین کارکنان نمونه‌گیری شده ۱۴۵ نفر (۳۴ درصد) کم‌تر از ۱۰ سال سابقه، ۱۹۱ نفر (۴۴/۷ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه، ۵۵ نفر (۱۲/۹ درصد) بیش‌تر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند و ۳۶ نفر (۸/۴ درصد) نیز میزان سابقه کاری خود را مشخص نکرده بودند. هم‌چنین ۴۳/۳ درصد (۱۸۵ نفر) مؤنث و ۵۶/۷ درصد (۲۴۲ نفر) مذکر بودند که در بخش اداری دانشگاه‌های دارای تراز عملکرد بین‌المللی (۳۸/۷۹)، دارای تراز عملکرد ملی (۳۱/۵)، دارای تراز عملکرد منطقه‌ای (۲۴/۶) و دارای تراز عملکرد محلی (۵/۲) مشغول به کار بودند. ابزار پژوهش حاضر از قرار زیر است:

پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی^۱: ابزار پژوهش پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی بود که توسط kalagan (2009) تدوین و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ سؤال بسته پاسخ و ۳ خرده مقیاس است که مشتمل‌اند بر: بعد عاطفی (گویه‌های ۱ تا ۵)، بعد شناختی (گویه‌های ۶ تا ۹) و بعد رفتاری (گویه‌های ۱۰ تا ۱۳). گویه‌ها در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف) تدوین شده‌اند. در اجرای فردی حد وسط برای تعیین بدبینی سازمانی عدد ۳۹ است. هرچه میانگین به دست آمده بیش‌تر از ۳۹ باشد، میزان بدبینی سازمانی کارکنان بیش‌تر است. در این پژوهش، ابتدا فرم انگلیسی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی ترجمه و به یک فرم واحد تبدیل گردید. سپس فرم ترجمه شده‌ی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی با روش ترجمه‌ی معکوس^۲ به انگلیسی برگردانده شد. در مطالعه Kalagan (2009) که در جامعه‌ی آماری کارکنان سازمانی انجام گردید، روایی سازه و روایی ملاکی ابزار تأیید شده است و پایایی آن ۰/۸۲ در ضریب آلفای کرونباخ

1. Organization Cynicism Questionare (OCQ)
2. back translation

گزارش شده است که نشان‌دهنده‌ی همسانی درونی مطلوب بود و همبستگی بین تمامی خرده مقیاس‌ها معنی‌دار بود و همگی آن‌ها بالاتر از آستانه‌ی ۰/۳۰ بودند.

یافته‌ها

اطلاعات حاصل از تحلیل توصیفی نتایج به تفکیک جنسیت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)

پرسشنامه	جنسیت	
	مؤنث (n=۱۸۵)	مذکر (n=۲۴۲)
کل (n=۴۲۷)		
بدبینی عاطفی	۱۵/۴۲ (۳/۷۵)	۱۵/۱۹ (۴/۴۱)
بدبینی شناختی	۱۱/۹۵ (۳/۰۳)	۱۲/۴۷ (۳/۴۳)
بدبینی رفتاری	۱۳/۰۵ (۳/۳۶)	۱۳/۱۵ (۳/۴۲)
بدبینی سازمانی	۴۰/۲۸ (۹/۲۶)	۴۰/۸۳ (۱۰/۲۴)

اعداد خارج از پرانتز بیانگر میانگین و اعداد داخل پرانتز بیانگر انحراف استاندارد نمرات مؤلفه‌های OCQ است.

چنان‌که در جدول ۱ آمده است، میانگین نمرات کارکنان مرد در کل پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) از میانگین کارکنان زن بیش‌تر است. در همه مؤلفه‌های بدبینی سازمانی به‌جز مؤلفه‌ی بدبینی عاطفی، نیز میانگین نمرات کارکنان مرد بیش‌تر است. در پژوهش حاضر به‌منظور بررسی اعتبار پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) از دو روش همسانی درونی و بازآزمایی استفاده شده است. همسانی درونی (پایایی) پرسشنامه و خرده مقیاس‌های آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

SD	α	OCQ و مؤلفه‌های آن
۴/۱۳	۰/۸۹	بدبینی عاطفی
۳/۲۷	۰/۸۴	بدبینی شناختی
۳/۳۹	۰/۸۵	بدبینی رفتاری
۹/۸۲	۰/۹۳	OCQ

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه و خرده مقیاس‌های OCQ

به منظور بررسی اعتبار OCQ از طریق بازآزمایی، این پرسشنامه بر روی ۲۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه با فاصله‌ی زمانی دو هفته اجرا گردید و با استفاده از روش همبستگی پیرسون ضریب اعتبار آزمون - باز آزمون به دست آمد.

جدول ۳. ضریب قابلیت اعتبار بازآزمایی برای OCQ و خرده آزمون‌های آن (n=۲۰)

دومین اجرا		اولین اجرا		ضریب همبستگی	آزمون و خرده آزمون‌ها
SD	M	SD	M		
۵/۵۵	۴۲/۷۰	۶/۱۳	۴۲/۰۰	۰/۹۵**	OCQ
۲/۴۶	۱۶/۵۰	۲/۴۵	۱۵/۸۵	۰/۷۸**	بدینی عاطفی
۲/۷۰	۱۲/۴۶	۲/۶۱	۱۲/۳۵	۰/۸۵**	بدینی شناختی
۱/۸۳	۱۳/۷۵	۲/۱۶	۱۳/۸۰	۰/۹۴**	بدینی رفتاری

چنان که در جدول ۳ آمده است، ضریب اعتبار باز آزمایی برای کل پرسشنامه و مؤلفه‌های آن از سطح قابل قبولی برخوردار است. ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که نمرات OCQ در طول زمان از ثبات مطلوبی برخوردار است. به منظور کسب اطمینان از روایی OCQ، روایی محتوا، تفکیکی^۲ و سازه^۳ مورد بررسی قرار گرفته است. روایی محتوا، اصلی ترین نوع روایی است. در پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی روایی محتوا به واسطه نظرخواهی از ۸ نفر متخصصین و اساتید روانشناسی، مدیریت آموزشی و تحقیقات آموزشی مورد بررسی قرار گرفت. از نظر متخصصان مربوطه، پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی به لحاظ محتوایی، ابزاری روا است.

روایی تفکیکی: در مطالعات انجام شده در زمینه‌ی بدینی سازمانی، مشاهده شده که بین نظر کارکنانی که تمایل به ترک شغل دارند و افرادی که تمایل به ترک شغل ندارند، از نظر بدینی سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد (باران گر، ۱۳۹۶)؛ بدین معنی که افرادی که تمایل به شغل دارند، میانگین بالاتری از بدینی سازمانی را دارا هستند. از این رو در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی تفکیکی پرسشنامه‌ی بدینی سازمانی، به مقایسه‌ی متغیر میزان

1. content validity
2. discriminant validity
3. construct validity

بدبینی سازمانی و مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری در دو گروه کارکنان مذکور (کارکنانی که قصد ترک شغل دارند و کارکنانی که قصد ترک شغل ندارند) پرداخته شد. برای این منظور در پرسشنامه گویه‌ای مبنی بر اینکه «چنانچه شغل دیگری به شما پیشنهاد شود، قصد ترک شغل فعلی و سازمان حاضر را دارید یا نه؟» در نظر گرفته شد و طبق پاسخ‌های داده‌شده کارکنان در دو دسته قرار گرفتند. در نهایت به مقایسه میزان بدبینی سازمانی آنان پرداخته شد.

نتایج نشان داد در متغیر بدبینی سازمانی به صورت کلی و مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری میانگین کارکنانی که قصد ترک شغل داشتند بیش‌تر از میانگین کارکنانی بود که به شغل خود پایبند بودند و قصد ترک شغل نداشتند. به بیان دیگر این دو گروه از نظر میزان بدبینی سازمانی و زیر مؤلفه‌های آن دارای تفاوت معنی‌دار در سطح اطمینان ۰/۹۵ بودند ($p=0/01 < 0/05$). تفاوت معنادار به دست آمده مؤید قدرت تفکیکی مطلوب پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) و زیر مؤلفه‌های آن محسوب می‌گردد.

روایی سازه‌ی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) Kalagan (2009) به دو شیوه‌ی محاسبه‌ی ضریب همبستگی پرسشنامه با خرده مقیاس‌های آن و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی^۱ مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین OCQ و مؤلفه‌های آن

۳	۲	۱	OCQ و مؤلفه‌های آن
		-	OCQ-۱
	-	۰/۹۳**	۲- بدبینی عاطفی
-	۰/۸۰**	۰/۹۱**	۳- بدبینی شناختی
۰/۷۱**	۰/۷۰**	۰/۸۷**	۴- بدبینی رفتاری

به گونه‌ای که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، بین متغیر بدبینی سازمانی و خرده مقیاس‌های سه‌گانه‌ی آن همبستگی بالایی وجود دارد. شدت ارتباط بدبینی سازمانی با خرده مقیاس‌های بدبینی عاطفی ۰/۹۳، بدبینی شناختی ۰/۹۱ و بدبینی رفتاری ۰/۸۷ به دست آمده

1. confirmatory factor analysis

است. معناداری روابط مذکور در سطحی بالا بیانگر برخورداری پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی از روایی سازه‌ی مطلوب است.

به منظور بررسی ساختار عاملی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی در جامعه‌ی کارکنان ستادی دانشگاه، سؤالات پرسشنامه مورد تحلیل عاملی اکتشافی^۱ به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی^۲ قرار گرفت. ضریب KMO^3 برای این تحلیل ۰/۹۵ و مقدار آزمون کرویت بارتلت^۴ برابر ۳۵۵۹/۷۸ به دست آمد، که معناداری مقدار اخیر در سطح $P < ۰/۰۰۱$ تأیید شد.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد، سه عامل بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری مجموعاً ۷۰/۸۷۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند و عامل اول (بدبینی عاطفی)، عامل دوم (بدبینی شناختی) و عامل سوم (بدبینی رفتاری) به ترتیب تبیین‌گر ۵۸/۰۷، ۷/۸۷ و ۴/۹۴ درصد واریانس کل می‌باشند. در این تحلیل مقدار بار عاملی مورد قبول ۰/۴ تعیین گردید. در جدول ۵، محتوا و بار عاملی عوامل سه‌گانه‌ی بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری در پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) آمده است.

در زمینه یافته‌های جدول ۵، نکته قابل ذکر اینکه گویه‌ی شماره پنج، مبنی بر اینکه «معتقدم که در سازمانم بین حرف و عمل فاصله وجود دارد»؛ در نسخه اصلی جزو خرده مقیاس بدبینی شناختی قرار دارد، اما در تحقیق حاضر بار عاملی این گویه در خرده مقیاس بدبینی عاطفی قرار گرفته است.

جدول ۵. تحلیل مؤلفه اصلی با چرخش واریماکس و بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)

شماره سؤال	محتوا	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۳	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس تنش می‌کنم.	۰/۷۹		
۱	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس عصبانیت می‌کنم.	۰/۷۳		
۴	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس اضطراب می‌کنم.	۰/۷۲		
۲	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس ناراحتی می‌کنم.	۰/۷۲		
۵	معتقدم که در سازمانم بین حرف و عمل فاصله وجود دارد.	۰/۷۰		

1. exploratory factor analysis
2. principle component
3. kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
4. bartlett's test of sphericity

شماره سؤال	محتوا	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۸	در سازمانم بین کاری که از کارکنان انتظار می‌رود و چیزی که به خاطر آن جایزه می‌دهند، تفاوت وجود دارد.		۰/۷۲	
۹	شباهت کمی بین آنچه سازمان می‌گوید و آنچه انجام می‌خواهد و آنچه واقعاً انجام می‌دهد وجود دارد.		۰/۷۰	
۷	وقتی سازمانم قصد دارد کاری را انجام دهد، من متعجب می‌شوم اگر آن واقعاً اتفاق بیفتد.		۰/۶۷	
۶	در سازمانم در مورد سیاست‌ها، اهداف و اعمال اتفاق نظر کمی وجود دارد.		۰/۵۴	
۱۳	اعمال و سیاست‌های سازمان را با دیگران نقد می‌کنم.		۰/۸۳	
۱۲	با دیگران در مورد کارهای که در سازمان انجام می‌شود، صحبت می‌کنم.		۰/۷۷	
۱۱	دانسته‌هایم را به‌طور مختصر با همکارانم مبادله می‌کنم.		۰/۶۶	
۱۰	نزد دوستان خارج از سازمانم از اتفاقاتی که در سازمان محل کارم رخ می‌دهد، گله و شکایت می‌کنم.		۰/۵۱	

وارسی روایی سازه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) از طریق تحلیل عاملی تأییدی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل^۱ انجام گرفت. برای برآورد مدل از روش بیشینه درستنمایی و به‌منظور بررسی برازش مدل از شاخص‌های مجذور خی^۲ (X^2)، شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)، شاخص نیکویی برازش انطباقی^۴ (AGFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای^۵ (CFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI) یا همان شاخص بنتلر-بونت^۶، خطای ریشه مجذور میانگین تقریب^۷ (RMSEA) و باقیمانده مجذور میانگین^۸ (RMR) استفاده شد. در جدول ۶ نتایج حاصل از محاسبه‌ی شاخص‌ها در تحلیل عاملی تأییدی آمده است.

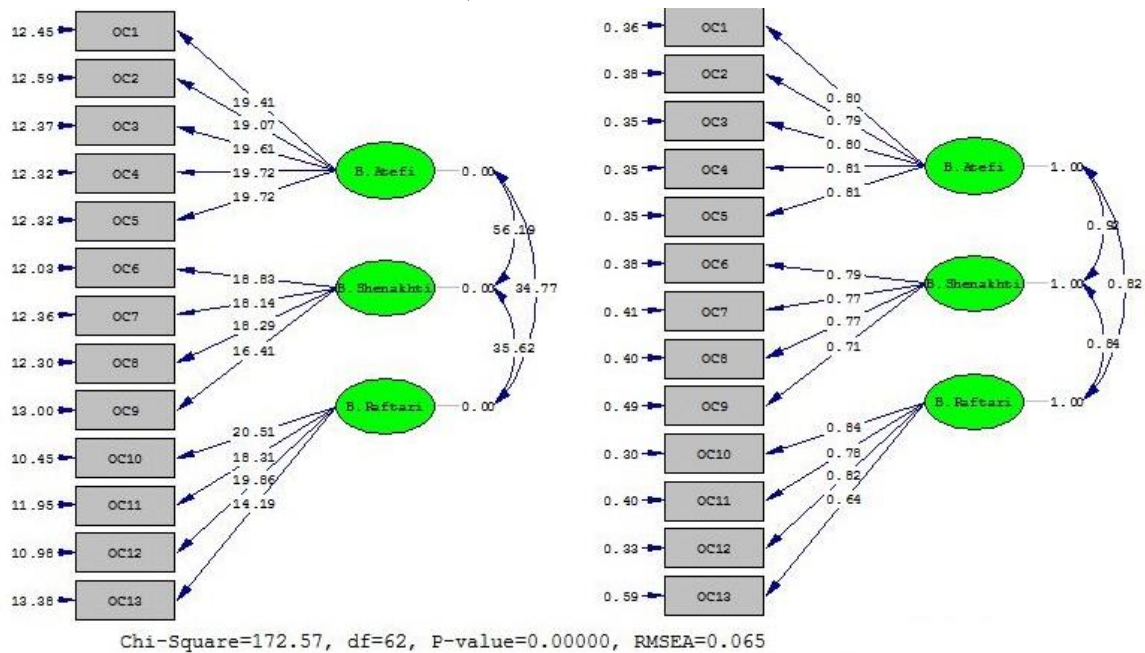
1. lisrel
2. chi Square
3. goodness of Fit Index (GFI)
4. adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. comparative Fit Index (CFI)
6. bentler-Bonett
7. root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
8. root Mean Square Residual (RMR)

جدول ۶. محاسبه‌ی شاخص‌ها در تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)

شاخص‌های مربوط به برازش مدل	مقدار به دست آمده	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش
مجذور خی	۱۷۲/۵۷ ($P < ۰/۰۰$)	≤ 3 (معنی دار نبودن از لحاظ آماری)	عدم تأیید
خی دو بر درجه آزادی	۲/۷۸	$\chi^2/df < 3$	برازش مطلوب
نیکویی برازش	۰/۹۴	$GFI > 0/90$	برازش بسیار مطلوب
شاخص نیکویی برازش انطباقی	۰/۹۱	$AGFI > 0/90$	برازش مطلوب
شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹۷	$CFI > 0/90$	برازش بسیار مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (بتلر- بونت)	۰/۹۵	$NFI > 0/90$	برازش بسیار مطلوب
خطای ریشه مجذور میانگین تقریب	۰/۰۶۵	$RMSEA \leq 0/10$	برازش بسیار مطلوب

شکل ۱. نمودار مسیر مدل در حالت استاندارد (سمت راست) و مسیر مدل در حالت ضریب

معنی‌داری (سمت چپ)



به استناد شاخص‌های یادشده در جدول ۶ و مدل برازش شده بدبینی سازمانی در شکل ۱، می‌توان نتیجه گرفت که مدل موردبررسی از اعتبار سازه‌ای مناسبی برخوردار است و قابلیت تعمیم به جامعه را داشته و توان تبیین میزان بدبینی سازمانی کارکنان را دارا است. همچنین نتایج حاصل از ضرایب معنی‌داری^۱ نشان داد که مقادیر t به‌دست‌آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و در نتیجه روابط این متغیرها با عامل‌های مربوطه معنی‌دار بوده است. بر این اساس، می‌توان بیان داشت که عامل‌های سه‌گانه‌ی بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری؛ تا حدود زیادی ابعاد مستقل و مجزای مقیاس بدبینی سازمانی (OCQ) را اندازه‌گیری می‌کنند. سایر اطلاعات مربوط در این زمینه در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. ضرایب گویه‌ها و عامل‌های پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی در حالت‌های مختلف

مؤلفه	گویه	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد	مقدار t-value
بدبینی عاطفی	۳	۰/۸۰	۰/۸۲	۱۹/۶۱
	۱	۰/۸۰	۰/۷۹	۱۹/۴۱
	۴	۰/۸۱	۰/۷۷	۱۹/۷۲
	۲	۰/۷۹	۰/۷۶	۱۹/۰۷
	۵	۰/۸۱	۰/۷۸	۱۹/۷۲
بدبینی شناختی	۸	۰/۷۷	۰/۷۶	۱۸/۲۹
	۹	۰/۷۱	۰/۷۴	۱۶/۴۱
	۷	۰/۷۷	۰/۷۵	۱۸/۱۴
	۶	۰/۷۹	۰/۷۶	۱۸/۸۳
بدبینی رفتاری	۱۳	۰/۶۴	۰/۶۸	۱۴/۱۹
	۱۲	۰/۸۲	۰/۸۲	۱۹/۸۶
	۱۱	۰/۷۸	۰/۷۷	۱۸/۳۱
	۱۰	۰/۸۴	۰/۸۵	۲۰/۵۱

با توجه به تفاوتی که در تحلیل توصیفی اطلاعات حاصل از اجرای پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی بین کارکنان زن و مرد مشاهده گردید، معناداری ملاحظات مذکور با توسل به

آزمون آماری t دو گروهی مستقل بررسی گردید. جدول ۸ نتایج مقایسه‌ی به‌عمل‌آمده را نمایش می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون t دوگروهی مستقل برای مقایسه‌ی بین کارکنان زن و مرد

مؤلفه	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	معنی‌داری
بدبینی عاطفی	مؤنث	۱۵/۲۴	۳/۷۵	۰/۱۲۱	۴۲۵	۰/۹۰
	مذکر	۱۵/۱۹	۴/۴۱			
بدبینی شناختی	مؤنث	۱۱/۹۵	۳/۰۳	-۱/۶۸	۴۱۶/۳۲	۰/۰۹
	مذکر	۱۲/۴۷	۳/۴۳			
بدبینی رفتاری	مؤنث	۱۳/۰۵	۳/۳۶	-۰/۳۱	۳۹۹/۹۰	۰/۷۵
	مذکر	۱۳/۱۵	۳/۴۲			
بدبینی سازمانی	مؤنث	۴۰/۲۴	۹/۲۶	-۰/۶۱	۴۱۳/۱۲	۰/۵۳
	مذکر	۴۰/۸۳	۱۰/۲۴			

چنان‌که در جدول ۸ آمده است، میانگین نمرات کارکنان مرد در کل پرسشنامه و در همه‌ی مؤلفه‌های بدبینی سازمانی (OCQ) به‌جز مؤلفه‌ی بدبینی عاطفی از میانگین کارکنان زن بیش‌تر است، اما این تفاوت در متغیر بدبینی سازمانی به‌صورت کلی و مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی آن، از لحاظ آماری معنی‌دار نیست ($p > ۰/۰۵$). بدین معنی که بین کارکنان زن و مرد از نظر بدبینی سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و از این نظر در شرایط مشابهی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با معرفی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)، ویژگی‌های روان‌سنجی آن مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه بدبینی سازمانی در محل کار، می‌تواند اثرات بدی بر عملکرد کارکنان و نارضایتی مراجعان و در نهایت سازمان داشته باشد؛ وجود ابزاری استاندارد جهت سنجش این متغیر ضرورت پیدا می‌کند. به‌گونه‌ای که در بررسی متون پژوهشی مطرح گردید پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)، به‌منظور شناخت و تشخیص اطمینان‌بخش میزان بدبینی سازمانی کارکنان، ساخته شده است.

مطالعه‌ی حاضر به منظور بررسی خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)، در میان کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم در چهار سطح طراز عملکرد بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی در سراسر کشور، اعتبار و روایی این پرسشنامه را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های حاصل از ارزیابی اعتبار پرسشنامه‌ی OCQ و عوامل سه‌گانه‌ی آن به‌واسطه‌ی دو روش همسانی درونی و بازآزمایی نشان داد این پرسشنامه از اعتبار قابل‌ملاحظه‌ای برخوردار است. ضریب اعتبار پرسشنامه‌ی OCQ با محاسبه‌ی آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمده است. با توجه به این نکته که در فرم اصلی پرسشنامه‌ی OCQ، کالاکان (۲۰۰۹) همسانی درونی کل سؤالات را به‌واسطه‌ی محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۲ گزارش نموده، تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای بین نتایج اعتباریابی پژوهش حاضر و نسخه‌ی اصلی پرسشنامه‌ی OCQ وجود ندارد.

در این مطالعه انواع روایی محتوا، تفکیکی و سازه در بحث ارزیابی روایی پرسشنامه‌ی OCQ مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به این که روایی محتوا جنبه‌ی عقلی و منطقی داشته و نمی‌توان نتیجه را بر اساس روش‌های آماری به‌صورت یک ضریب عددی تعیین نمود، لذا تأیید و تصدیق متخصصان مربوطه در امر ارزیابی روایی صوری و منطقی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)، ملاک عمل واقع گردید. با تحلیل روایی تفکیکی مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی OCQ مشخص گردید مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی مذکور از قدرت تمایزگذاری مطلوب و رضایت‌بخش برخوردار هستند. نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پیرسون پرسشنامه‌ی OCQ با خرده‌مقیاس‌های سه‌گانه‌ی آن و توسل به روش تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه پرسشنامه‌ی OCQ را تصدیق نمود. ملاحظات مذکور با یافته‌های روان‌سنجی حاصل از مطالعات تدوینگر پرسشنامه‌ی OCQ در یک راستا قرار دارد. به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه گرفت که پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ)، ابزاری روا برای سنجش وضعیت بدبینی سازمانی کارکنان دانشگاهی است.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که بار عاملی پنج‌گویه در عامل اول مثبت بوده و روی هم‌رفته عامل بدبینی عاطفی در پرسشنامه‌ی OCQ را می‌سجد. این عامل واکنش‌هایی همچون خشم، آزرده‌گی و دلهره را در برمی‌گیرد. بار عاملی چهار گویه در عامل دوم مثبت بود و به‌طور کلی بدبینی شناختی را نشان می‌دهند. بدبینی شناختی زمانی در کارکنان پیدا

می‌شود که بر این باور باشند ریا و تزویر در سازمان رواج پیدا کرده و منفعت شخصی جای منافع سازمانی را گرفته است. به‌عنوان مثال زمانی که کارکنان به این نتیجه برسند که سازمان به همکاری و مشارکت آن‌ها بی‌توجه است، بدبینی شناختی پیدا می‌کنند. بار عاملی چهار گویه در عامل سوم مثبت بود و به‌طور کلی عامل بدبینی رفتاری را می‌سنجند. زمانی که رفتارهایی منفی مانند انتقاد غیرمنصفانه از سازمان و اهداف سازمان، تفسیرهای حاکی از سوءظن از رویدادهای سازمان، شوخی‌های خارج از عرف و غیره در سازمان دیده شود، بدبینی رفتاری در کارکنان پدید می‌آید.

با نظر به نتایج به‌دست آمده از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) دارای سه عامل کلی است و هر یک از عوامل به‌دست آمده، جنبه‌هایی از متغیر بدبینی سازمانی را نمایان می‌سازد. عوامل سه‌گانه‌ی به‌دست آمده، بعد از چرخش گویه‌ها با چارچوب نظری فرم اصلی پرسشنامه‌ی OCQ و خرده‌مقیاس‌های ارائه‌شده از سوی کالاگان (۲۰۰۹) و میت (۲۰۱۳) هم‌خوانی و همسویی مناسبی داشت.

نتایج اجرای پرسشنامه‌ی OCQ در میان کارکنان ستادی دانشگاه، حاکی از آن بود بین کارکنان زن و مرد از نظر بدبینی سازمانی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. در این راستا به نظر می‌رسد شرایط و محیط کار یکسان در فضای سازمان برای کارکنان زن و مرد، دریافت عادلانه‌ی حقوق و مزایا، ساعات کاری یکسان، امکانات برابر و جو سازمانی مشابه برای هر دو جنسیت؛ باعث شده از نظر بدبینی سازمانی بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردد. به‌طور کلی از یافته‌های پژوهش حاضر استنباط می‌شود که پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی (OCQ) از نظر جنبه‌های عملی بودن پرسشنامه همچون روایی، اعتبار، سهولت نمره‌گذاری، سهولت تفسیر و مدت‌زمان لازم برای پاسخ‌دهی (هومن، ۱۳۹۲)؛ مقیاسی مناسب و مفید برای سنجش وضعیت بدبینی کارکنان ستادی دانشگاه است. به‌عبارت‌دیگر با توجه به اعتبار و روایی تأییدشده‌ی مقیاس بدبینی در این تحقیق و ویژگی‌های رضایت‌بخش آن، می‌توان از این مقیاس به‌عنوان یک وسیله‌ی تشخیصی ضمنی برای سنجش سریع وضعیت بدبینی سازمانی، توصیف بدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری کارکنان بهره‌مند شد.

لازم به ذکر است که در مطالعه‌ی حاضر از تعدادی روش محدود برای ارزیابی روایی پرسشنامه استفاده گردید، از این رو پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی از سایر روش‌های محاسبه‌ی روایی از جمله واگرا، پیش‌بین، همگرا و غیره استفاده گردد. از آنجایی که ارزیابی

ویژگی‌های روان‌سنجی و فنی پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی در بین کارکنان سایر سازمان‌ها می‌تواند آن را به ابزاری استاندارد در زمینه پژوهش و سنجش میزان بدبینی، مبدل سازد؛ پیشنهاد می‌شود به بررسی روایی و اعتبار این پرسشنامه در سایر سازمان‌های آموزشی اقدام گردد.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش کمال تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Askari, A., Saeed, Z., Khojasteh, S., & Mehdiipour, E. (2016). The Relationship between Emotional Intelligence and Forgiveness with Job Conflicts of Female Teachers of Education. *National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences, Social and Cultural Studies*. Tehran, Center for Sustainable Development Solutions. [In Persian]
- Aslani Gharababa, T. (2017). *Investigating the relationship between organizational support and organizational climate with teachers' organizational cynicism*. Faculty of Literature and Human Sciences, Tabriz Azad University. [In Persian]
- Baluchi, H., & Rastegar, A. A. (2015). Structural Modeling and Interpretation of Factors Affecting Organizational Cynicism, *Management of Government Organizations*, 2(11), 72-82. [In Persian]
https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_2112.html?lang=en
- Barangar, H. (2017). *The effect of organizational cynicism on commitment and willingness to leave the job, studied by Ahvaz National Drilling Company*. International Conference on Economics and Management. Islamic Azad University of Rasht. [In Persian]
- Barsaky, A. (2011). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of Business Ethics*, 104: 59–75. 10.1007/s10551-011-0889-7
- Buddalai, H., Karkon, N., & Qeshlaqi, M. (1396). The Relationship between Pessimism and Organizational Commitment in Yazd Bank Central Branch and Post Office, *Human Resources Studies*, 7(26), 24-39. [In Persian]
<https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Ghorbaninejad, P., & Esa Khani, A. (2016). Designing Competency Model for Academic Managers Based on Islamic Models. *Management in Islamic University*, 5(11), 36-47. [In Persian]

- Hadavi Nejad, M., & Clovandi, M. (2016). Anticipating the Dynamics of Adversarial Leadership Predictions Using Structural Equations, *Organizational Behavior Studies*, 5(3), 1-23. [In Persian]
- Hooman, H. A. (2013). *Educational and psychological measurements: Test formulation and questionnaire*. Tehran: Parsa Publishing. [In Persian]
- Ismaeili, M. R., & Mohammad Shah Siah, N. (2016). Organizational Skepticism towards Deviant Behavior in the Workplace: Emphasizing the Role of Citizenship Behavior and Organizational Policy Perceptions, *Educational Leadership and Management Research Quarterly*, 2(7), 1-35. [In Persian]
- Kalagan, G. (2009). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(3), 25-34.
- Kaviani, S., & Purasharraf, Y. (2016). The effect of organizational conflict on malicious behaviors mediated by burnout among nurses in Ilam. *International Conference on Applied Research in Management and Accounting*, Tehran, Shahid Beheshti University. [In Persian]
- Khan, M. A., & Road, K. (2014). The Organizational Cynicism and employee turnover intention. *Journal of Commerce & Social Science*, 8(1), 29-40.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Metee, Y. (2013). The Relationship between Organizational cynicism & ethical leadership. *Journal of Procedia- social and behavioral sciences*, 89, 76-83.
- Nafi, W. (2013). Effect of organizational cynicism on job attitude. *International Journal of Business Research*, 6(7), 51-68.
- Ouzgur, S. (2015). Relationship between job satisfaction, organizational support and organizational cynicism. *European Journal of Research on Education*, 3(2), 21-26.
- Sabherwal, N., Ahuja, D., George, M., & Handa, A. (2015). A study on occupational stress among faculty members in higher education institutions in Pune. *SIMS Journal of Management Research*, 1(1), 18-23. https://www.sims.edu/assets/docs/5_SIMSJMR_Iss1_Paper3_Pg18-23.pdf
- Samari, E. (2016). *Theoretical foundations of university and higher education development, concepts, theories and models*. Saveh: Afaq Kalam Publications. [In Persian]
- Wageeh, A., Nafei, A. (2013). Examining the relationship between organizational cynicism and organizational change. *Journal of Business Administration Research*, 2 (2), 23-37.
- Ward, K. (2014). The Cultivating service motivation through AmeriCorps service: longitudinal study. *Journal of Public Administration*, 74(1), 14-25.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x>
- Zare, H., Hagh Gohian, Z., & Karimi Asl, Z. (2013). Investigating the Factors Affecting Organizational Cynicism and Its Evaluation in Qom State Universities. *Organizational Culture Management*, 4(11), 160-181. [In Persian]
- Zarei Matin, H. (2018). *Advanced organizational behavior management*. Tehran: Ageh Publications. [In Persian]
- Zeinabadi, H., & Zakirifar, F. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Cynicism on Job Neglect (Case Study: Radiology Department

۱۰۳ | بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه بدبینی... | آریانی و همکاران

of Shahid Beheshti University), *Management and Entrepreneurship Studies*, 3
(1), 24-37. [In Persian] <https://doi.org/10.1111/jan.14717>