مباحث مرتبط با نیروی انسانی(34)

بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی یکی از موضوعات رفتاری در سازمان است که می‌تواند بر عملکردکارکنان و اهداف سازمانی و همچنین سلامتی فردی تاثیر بگذارد. برخی از اقدامات مدیران در شرایط پیچیده و پر رقابت امروز همچنین تغییراتی که به واسطه تلاش برای رسیدن به اهداف سازمانی رخ می‌دهد و نیز ویژگی‌های شخصیتی کارکنان که بسیار متنوع می‌باشد؛ سبب شده تا با پدیده‌ای به نام بدبینی سازمانی روبه رو شویم. در این نوشتار در مورد بدبینی در سازمان و عوامل ایجاد کننده بدبینی صحبت می‌شود.

بدبینی

یک طرز تفکر است و دیدگاه افرادی را توصیف می‌کند که اعتقاد دارند منافع فردی عامل اصلی انگیزشِ رفتار آدمی است و به خلوص نیت، فضیلت انسانی و نوع دوستی به عنوان انگیزاننده‌های انسانی باور ندارند. در واقع بدبینی حالتی است که در آن اعمال و انگیزه‌های انسانی بر اساس عدالت، صداقت، اعتماد، نوع دوستی، خدمت، سخاوت؛ دروغ پنداشته می‌شود. امروزه سازمان‌های زیادی شاهد کارکنانی با این نگرش بدبینانه هستند و این نگرش می‌تواند آثار منفی زیادی برای سازمان داشته باشد.

بدبینی سازمانی

شرایط محیطی پیچیده و ناپایدار سازمان‌ها باعث شده که عوامل متعددی بر بهره‌وری و تداوم فعالیت‌های سازمان تاثیر بگذارند و این امر سبب شده اقدامات سازمان‌ها روز به روز پیچیده‌تر شود. مدیران باید بهترین تصمیمات را بگیرند، نیروی انسانی کارآمد را انتخاب کنند و در ارزیابی عملکرد سازمان و کارکنان دقت بیشتری داشته باشند و در این راستا بعضی کارکنان ممکن است به طور صحیح یا غیر صحیح احساس کنند که نسبت به آن‌ها بی‌عدالتی شده است و یا مورد بی توجهی قرار گرفته‌اند. البته ماهیت این اقدام‌ها نگرش منفی ایجاد نمی‌کند، اما در برخی شرایط احتمال بروز نگرش منفی نیز وجود دارد.

بدبینی سازمانی نشان دهنده عدم اعتماد توام با بی‌احترامی است. کارکنان دارای این نگرش منفی نسبت به موفقیت، تغییرات و برنامه‌های سازمان شک و تردید خواهند داشت و اعتقاد دارند که مسائل حل نشدنی زیادی در محیط کار وجود دارد که خارج از کنترل فرد است.



ابعاد بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که شامل موارد زیر است.

1- **باور:** اولین بُعد بدبینی سازمانی؛ یاور به این مورد است که در سازمان افراد صادق نیسند، عدالت در سازمان وجود ندارد و اینکه این اصول مطلوب قربانی فرصت‌طلبی بعضی از افراد و رفتار غیر اخلاقی در سازمان شده است. افراد بدبین در سازمان معتقدند که انگیزه‌های پنهانی برای رفتار و اعمال وجود دارند و آن‌ها انتظار دارند فریب و دروغ ببینند و با احتمال خیلی کم، توجیه و استدلال‌های تصمیمات سازمانی را می پذیرند.
2- **احساسات و عواطف:** نگرش‌ها از باورها، احساسات و عواطف شکل می‌گیرند. اقدامات روزمره مدیران و چگونگی برخورد آن‌ها با کارکنان؛ احساس و عواطف کارکنان را شکل می‌دهد و باعث می‌شود که نسبت به سازمان قضاوت و واکنش‌های عاطفی قوی بروز دهند.
3- **گرایش رفتاری مخرب**: در این حالت افراد گرایش به انواع خاصی از رفتار پیدا می‌کنند. آشکارترین گرایش رفتاری آنان با زیربنای بدبینی؛ مورد انتقاد قرار دادن سازمان است. در این حالت کارکنان از شوخی‌های طعنه آمیز برای بیان نگرش‌های بدبینانه‌شان استفاده می‌کنند.

عوامل موثر بر بدبینی سازمانی: عوامل زیادی در ایجاد بدبینی سازمانی تاثیر دارد که در زیر به مهمترین آن ها اشاره می کنیم.

1–ادراک بی عدالتی:

درک کارکنان از این که در سازمان در زمینه‌های مختلف؛ به ویژه در نظام جبران خدمات، عدالت وجود ندارد شدیداً در بدبینی آن‌ها تاثیرگذار است. کارکنان با مراوده ضعیف در ارتباطات با مدیران خود؛ ممکن است این طور قضاوت کنند که از سوی مدیر مورد تبعیض و بی عدالتی و بی احترامی قرار می‌گیرند . ممکن است در این بین کارکنان از اقدامات مدیران و یا قوانین و مقرارت اطلاع نداشته باشند و یا مدیران شفاف سازی لازم در این زمینه را انجام نداده باشند؛ که زمینه ساز بدبینی سازمانی می‌گردد.

2– اقدامات مدیریتی:

سبک مدیریتی و نوع اقدامات مدیران می‌تواند یکی از عوامل موثر بر بروز بدبینی سازمانی باشد. عدم امکان شرکت کارکنان توانمند در تصمیمات مهم از جمله عوامل ایجاد کننده بدبینی کارکنان می تواند باشد.

3–ارتباطات اجتماعی:

اگر روابط اجتماعیِ صمیمی مبنی بر اخلاق و فرهنگ سازمانی شایسته وجود نداشته باشد؛ کارکنان به یکدیگر اعتماد نمی‌کنند و نسبت به سازمان بدبین می‌شوند.

4–نوع شخصیت:

نوع شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز در ایجاد بدبینی سازمانی موثر است. برخی از افراد با ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند؛ نسبت به اقداماتی که در سازمان رخ می‌دهد؛ دچار بدبینی شود.



پیامدهای بدبینی سازمانی:

به طور کلی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بدبین پایین است و در صورتی که حق انتخاب داشته باشند سازمان را ترک می‌کنند .ممکن است کارمندی از شغل خود راضی باشد اما بدلیل بدبینی، نسبت به سازمان خود متعهد نباشد. در صورت وجود بدبینی در سازمان مدیران در زمان تغییر و تحول سازمانی دچار مشکل شده زیرا کارکنان در آن مشارکت نمی‌کنند، بلکه در برابر تغییرات مقاومت هم نشان می‌دهند.

پیامد دیگر بدبینی سازمانی ضعف در رفتار شهروندی سازمانی است زیرا فردی که دچار بدبینی سازمانی می‌شود فراتر از الزامات رسمی سازمان پیش نمی‌رود به عبارتی افراد بدبین به فعالیت‌های بیرون از نقش خود توجهی نمی‌کنند.

منبع: زارعی متین،حسن. (1396). مدیریت رفتارسازمانی پیشرفته. تهران، نشر آگه.

مرکز مطالعات معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه