

ორგანიზაციული ცინიზმის როლი ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმისა და ორგანიზაციული ვალდებულების კავშირში

ია კუტალაძე, ბარბარე ბუნაშვილი¹

აბსტრაქტი

ნინამდებარე კვლევა მიზნად ისახავს კვლევის ინტეგრირებული, მრავალგანზომილებიანი მოდელით აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერის, ორგანიზაციული ცინიზმის, მნიშვნელობის მქონე სამუშაოსა და ორგანიზაციული ვალდებულების ურთიერთმიმართების შეფასებას. კვლევა ადასტურებს, რომ ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობა ზრდის ორგანიზაციული ცინიზმის ფორმირების ალბათობას; აღქმულ ორგანიზაციულ მხარდაჭერას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს კოგნიტიური, ემოციური და ქცევითი ცინიზმის ქულათა ვარიაციის ახსნაში. ორგანიზაციულ ცინიზმსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირში მედიატორი მნიშვნელობის მქონე სამუშაოა. რაც უფრო მნიშვნელოვნად აღიქმება საქმე, რომელსაც ასრულებ, მით უფრო ნაკლებია ორგანიზაციული ცინიზმის ფორმირების შანსი, ასევე, ნაკლებია ორგანიზაციული ცინიზმის უარყოფითი ეფექტი ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე. ამასთან, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ორგანიზაციული ცინიზმის არსებობის პირობებშიც, ორგანიზაციისადმი ვალდებულების განცდის შენარჩუნებას უწყობს ხელს. ორგანიზაციულ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირი თანმიმდევრულად, ორი (ორგანიზაციული ცინიზმი და მნიშვნელობის მქონე სამუშაო) მედიატორითაა გაშუალებული (სერიული მედიაცია). კვლევის შედეგები გაანალიზებულია რესურსების კონსერვაციის თეორიის პერსპექტივიდან. ორგანიზაციული ცინიზმი განხილულია, როგორც ორგანიზაციაში რესურსების აღქმულ ან რეალურ დანაკარგებზე საპასუხო რეაქცია.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 288 დასაქმებულმა.

საკვანძო სიტყვები: ორგანიზაციული ცინიზმი, აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ორგანიზაციული ვალდებულება, რესურსების კონსერვაციის თეორია

შესავალი

თანამედროვე ორგანიზაციებს მუდმივად უწევთ ცვალებადი გარემოს მოთხოვნებზე მყისიერი რეაგირება და ინოვაციების დანერგვა. თანამშრომლები ასეთი ცვლილებების მიმართ ხშირად რეზისტენტულები არიან და მასზე ცინიზმით რეაგირებენ. ცინიზმი ვირუსივით ვრცელდება ორგანიზაციაში და ხელს უშლის ორგანიზაციის ეფექტურ ფუნქციონირებას, ინოვაციების წარმატებით დანერგვასა და ორგანიზაციულ განვითარებას (Davis, Evans & Wilkerson, 2008). ორგანიზაციულ პროცესებსა და თანამშრომელთა ეფექტიანობაზე ძლიერი კონტრაპოდუქტული ეფექტის მიუხედავად, ორგანიზაციული ცინიზმი დღემდე სათანადოდ არ არის შესწავლილი.

თავისთავად, ცინიზმის კონცეფცია საკმაოდ ძველია და ჯერ კიდევ ძველ საბერძნეთში, ჩვენს წელთ აღრიცხვამდე მე-5 საუკუნეში წარმოიშვა (Dean et al., 1998); ამ

¹ ია კუტალაძე – ფსიქოლოგიის დოქტორი, თსუ.

ბარბარე ბუნაშვილი – შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრი, თსუ.

ორგანიზაციული ცინიზმის როლი ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის...

პერიოდში დიოგენე სინოპელმა ცინიზმის სკოლა დააარსა (Anderson, 1996), ცინიკოსები უცენზურო და დრამატული ფორმებით ეწინააღმდეგებოდნენ გავრცელებულ შეხედულებებსა და საზოგადოებრივ ინსტიტუტებს (Mack, 1993; ციტირებული Dean et al., 1998); თვლიდნენ რომ ადამიანები, ზოგადად, არ არიან გულწრფელები (Bedük, 2015). საუკუნეების განმავლობაში ტერმინმა – „ცინიკოსი“ და „ცინიზმი“ – ადგილი დაიმკვიდრა ყოველდღიურ სასაუბრო ენაში. დღეს ცინიკოსი ასახავს მოვლენებისადმი ყოველთვის კრიტიკულად განწყობილ და უკმაყოფილო, უარყოფითი აზრებით სავსე ინდივიდს (Torun & Çetin, 2015; ციტირებული Akar, 2019).

ცინიზმი გავრცელებული ფენომენია და ნებისმიერ ქვეყანაში, კულტურასა თუ ორგანიზაციაში შეიძლება შეგვხვდეს (Dean et al., 1998). გასული საუკუნის 90-იანი წლებიდან დაიწყო აქტიურად თანამშრომლებს შორის გავრცელებული ცინიზმის მიზეზების, მახასიათებლებისა და შედეგების შესწავლა; კვლევები ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციული ცინიზმი გავლენას ახდენს თანამშრომლების სამუშაოს შესრულებაზე, სამსახურიდან ნასვლის განზრახვაზე, სამუშაოსგან გაუცხოებასა და, ზოგადად, ცხოვრებით კმაყოფილებაზე (Akar, 2019). წინამდებარე კვლევაც ორგანიზაციული ცინიზმის შესწავლაზეა ორიენტირებული. კვლევის ინტეგრირებული მოდელით ნაცადია იმის გარკვევა, რა ორგანიზაციული ფაქტორები უწყობს ხელს ორგანიზაციული ცინიზმის ფორმირებას, რა ზეგავლენას ახდენს ის თანამშრომლის დამოკიდებულებაზე და ქცევებზე.

ორგანიზაციული ცინიზმის კონცეპტუალიზაცია

ორგანიზაციული ცინიზმის ყველაზე ადრეული და მნიშვნელოვანი კვლევების (Dean et al., 1998; Anderson, 1996; Brandes, 1997) მიხედვით, ცინიზმი არის დამოკიდებულება/ატიტუდი, რომლის მიხედვითაც ყველა პრობლემა ორგანიზაციაში მენეჯმენტის მიერ მხოლოდ საკუთარი ინტერესების გათვალისწინებას მიეწერება; ეს არის რწმენა იმისა, რომ არსებული პრობლემების შეცვლა შეუძლებელია (Bedük, 2015).

ორგანიზაციული ცინიზმი ხასიათდება, როგორც თანამშრომელთა ნეგატიური დამოკიდებულება დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიმართ. მიიჩნევა, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციებს აკლიათ ეთიკური მთლიანობა (integrity), ორგანიზაციულ სარგებელს ეწირება ისეთი პრინციპები, როგორებიცაა სამართლიანობა, პატიოსნება და გულწრფელობა (Bedük, 2015). ლიტერატურაში ორგანიზაციული ცინიზმის განსხვავებული კონცეპტუალიზაციები გვხვდება. წინამდებარე კვლევაში მისი სამგანზომილებიანი მოდელია გამოყენებული, რომელიც განასხვავებს კოგნიტურ, აფექტურ და ქცევით ცინიზმს. *კოგნიტური ცინიზმი* აერთიანებს თანამშრომელთა ნეგატიურ რწმენებს, დამოკიდებულებებს დამსაქმებლისადმი (აღქმა, რომ ორგანიზაციას აკლია მთლიანობა, სამართლიანობა და გულწრფელობა). *აფექტური ცინიზმი* ასახავს ორგანიზაციის მიმართ უარყოფით გრძნობებს: შიშს, ბრაზს, სიძულვილს, ზიზლს, უხერხულობას... *ქცევითი ცინიზმის* შემთხვევაში, თანამშრომლების ნეგატიური რწმენა და გრძნობები უკვე ისეთ ქცევებში ვლინდება, როგორებიცაა სარკაზმი, არაგულწრფელი ქმედებები, ორგანიზაციის შიდა პოლიტიკის აბუჩად აგდება და სხვა (Dean et al., 1998; Akar, 2019). ორგანიზაციული ცინიზმის წარმოშობის წინაპირობა შეიძლება იყოს როგორც

სამსახურში მიღებული უარყოფითი გამოცდილება, ასევე ინდივიდუალური განსხვავებები (Chiaburu et al., 2013). წინამდებარე კვლევა ცინიზმის ორგანიზაციული პრედიქტორებისა და შედეგების ანალიზზეა ფოკუსირებული.

ორგანიზაციული ცინიზმის შესახებ დღემდე არსებული კვლევებიდან ვიცით, რომ ორგანიზაციული ცინიზმის მაღალი დონის მქონე პირებს აქვთ შრომითი კმაყოფილების, ორგანიზაციული ვალდებულებისა და სამუშაოს შესრულების დაბალი დონე, ნაკლებად ერთვებიან ორგანიზაციულ მოქალაქეობრივ ქცევაში (Dean et al., 1998; Chiaburu et al., 2013; Song et al., 2007); ორგანიზაციული ცინიზმი პოზიტიურ კავშირშია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევასა და სტრესთან; ის უკავშირდება აღქმულ ორგანიზაციულ პოლიტიკას, ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობასა და ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმებს (Akar, 2019); ცინიზმი ვრცელდება მთელს ორგანიზაციაში და ხელს უშლის მის წარმატებასა და განვითარებას (Dulnik, 2018; Davis, Evans & Wilkerson, 2008).

რა სიახლე შეიძლება შეიტანოს წინამდებარე კვლევამ ორგანიზაციული ცინიზმის შესახებ უკვე აკუმულირებულ ცოდნაში? შევეცდებით ამ შეკითხვას კვლევის მოდელის აღწერისას ვუპასუხოთ.

კვლევის მოდელი: კვლევაში ჩართული კონსტრუქტები და მათი ურთიერთმიმართებები

კვლევის მოდელი

კვლევის მრავალგანზომილებიანი, ინტეგრირებული მოდელი გვეხმარება იმის გაგებაში, თუ როგორ ურთიერთქმედებს მასში ჩართული კონსტრუქტები (ორგანიზაციული მხარდაჭერა, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო, ორგანიზაციული ვალდებულება) ორგანიზაციულ ცინიზმთან და ერთმანეთთან, რა ეფექტი აქვს მათ ურთიერთქმედებას ორგანიზაციული ცინიზმის ფორმირებასა და შედეგებზე. კერძოდ, წარმოდგენილი კვლევის მოდელი აქცენტს აკეთებს აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერისა და ორგანიზაციული ვალდებულების კავშირში ორგანიზაციული ცინიზმის როლის შესწავლაზე. ორგანიზაციული მხარდაჭერა მოდელში კონცეპტუალიზებულია, როგორც ორგანიზაციული ცინიზმის ამხსნელი ცვლადი (პრედიქტორი), ორგანიზაციული ვალდებულება კი, როგორც შედეგობრივი ცვლადი. ამასთან, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო და ორგანიზაციული ცინიზმი, ორგანიზაციული მხარდაჭერისა და ორგანიზაციული ვალდებულების კავშირში გამაშუალებელ ცვლადებადაა ნაგულისხმევი. აღვნიშნავთ, რომ ორგანიზაციული ცინიზმისა და მისი განზომილებების შეფასება, კვლევაში გამოყენებული ცვლადთა კონფიგურაციით პრაქტიკულად არ გვხვდება. კვლევის თეორიულ ჩარჩოდ შერჩეულია რესურსების კონსერვაციის თეორია, რომელიც ხაზს უსვამს დასაქმებულის მიერ რესურსების მოპოვების, შენარჩუნებისა და დაცვის მნიშვნელობას (Hobfoll, Tirone & Holmgreen, 2016), უზრუნველყოფს ღირებულ ჩარჩოს ორგანიზაციული ცინიზმის განვითარებისა და გავლენის/ეფექტების გასაგებად. ძირითადი დაშვება ასეთია: ორგანიზაციული ცინიზმი ვითარდება ადეკვატური ორგანიზაციული მხარდაჭერის არარსებობის პირობებში და შეიძლება ჩაითვალოს პასუხად დასაქმებულის/დასაქმებულთა ფსიქოლოგიური და/ან სხვა ტიპის რესურსების ამონურვასა ან

ორგანიზაციული ცინიზმის როლი ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის...

გამოფიტვაზე. შეჯამების ნაწილში, შედეგების ინტერპრეტირება სწორედ ამ თეორიულ ჩარჩოზე დაყრდნობითაა წარმოდგენილი.

კვლევაში ჩართული სხვა ცვლადები

ამ ნაწილში, კვლევაში ჩართულ ცვლადებთან ერთად, მიმოხილილია კვლევის მოდელში მათი ჩართვის წინაპირობები.

აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა არის თანამშრომელთა განზოგადებული აღქმა იმის შესახებ, თუ რამდენად აფასებს ორგანიზაცია მათ წვლილს და ზრუნავს მათ კეთილდღეობაზე (Kurtessi et al., 2017). ეს არის აღქმა იმისა, რომ თანამშრომლებსა და კომპანიას შორის ურთიერთობას მნიშვნელოვანი სარგებელი მოაქვს როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე დამსაქმებლებისთვის (Sun, 2019). კვლევებმა აჩვენა, რომ აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა იწვევს ორგანიზაციისადმი ემოციურ მიჯაჭვულობას და სამუშაო ძალისხმევის ზრდას (Eisenberger & Huntington, 1986), დადებითად უკავშირდება ორგანიზაციულ შესრულებას (Eisenberger, 2011), თანამშრომლების ბედნიერებას (Kurtessi et al., 2015) და ორგანიზაციული ვალდებულების აღქმას (Wu, 2014; Wayne et al., 2002); კვლევები, ასევე, ადასტურებს ორგანიზაციული მხარდაჭერის აღქმის ისეთ პოზიტიურ შედეგებს, როგორებიცაა ორგანიზაციული ნდობა (Chen et al., 2010) და ორგანიზაციული იდენტობა (Edwards, 2009; Fu et al., 2010; Wang & Sun, 2011; ციტირებული Sun, 2019); ამ მონაცემებზე დაყრდნობით, ვუშვებთ, რომ აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა ამცირებს ორგანიზაციული ცინიზმის წარმოშობის რისკს; აღქმულ ორგანიზაციულ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ ცინიზმს შორის არსებულ რევერსიულ მიმართებაზე მტკიცებულებები ლიტერატურაშიც გვხვდება (Kasalak, 2014; Akar, 2019), თუმცა წარმოდგენილ კვლევის მოდელში ეს კავშირი გამაშუალებელი ცვლადების ჩართულობითაა შესწავლილი.

ორგანიზაციული ვალდებულება, რომელიც კვლევის მოდელში შედეგობრივ/დამოკიდებულ ცვლადად არის განხილული, სამი ძირითადი მახასიათებლით აღინერება: (1) ორგანიზაციის მიზნებისა და ღირებულებების ძლიერი რწმენა და მიღება; (2) მზადყოფნა, მაქსიმალური ძალისხმევა მიმართო ორგანიზაციული მიზნების განხორციელებაზე და (3) ორგანიზაციაში წევრობის შენარჩუნების ძლიერი სურვილი (Porter, 1979). ნდობის გარკვეული დონე, ან რწმენა იმისა, რომ ორგანიზაცია გაითვალისწინებს თანამშრომლების ინტერესს, მნიშვნელოვანია ორგანიზაციასთან ღრმა ემოციური კავშირის დასამყარებლად; საპირისპირო რწმენები, უნდობლობა, ორგანიზაციის მიმართ სხვადასხვა სახის ნეგატიური განწყობებისა და ცინიზმის ფორმირებას უწყობს ხელს. ორგანიზაციულ ცინიზმსა და ვალდებულებას შორის ნეგატიური კავშირი არაერთი კვლევითაა დადასტურებული (Aydin & Akdag 2016; Audenaert, 2020), წინამდებარე კვლევის სიახლე კი არის ის, რომ ამ ურთიერთმიმართების ახსნა ნაცადია მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს გამაშუალებელი როლის შეფასებით, ორგანიზაციული ცინიზმის სამი სხვადასხვა განზომილების კონტექსტში.

მნიშვნელობის მქონე სამუშაო განიმარტება, როგორც დასაქმებულის აღქმა იმის შესახებ, რომ სამუშაო ადგილზე მათი ქმედებები ღირებული და სასარგებლოა (Barwick, Mount & Li, 2012). ის დაკავშირებულია სელფთან, მიზანთან, საჭიროებებთან და მნიშვნელოვან ხდომილებებში წვლილის შეტანის მოთხოვნილებასთან (Savvides &

Stavrou, 2020). სამუშაოს მნიშვნელობა საკუთარი იდენტობის შენარჩუნების სურვილის საფუძველზე, სამ ძირითად საჭიროებაზე დაყრდნობით წარმოიქმნება, ესენია: თვითგანვითარება, თვითეფექტიანობა და მედეგობა. თვითგანვითარება დაკავშირებულია საკუთარ თავზე პოზიტიური ემოციური და კოგნიტური შეხედულებების ფორმირებასთან. თვითეფექტიანობა ასახავს ქმედუნარიანობისა და ეფექტურობის შეგრძნებას; მედეგობა კი გულისხმობს სიმტკიცესა და გამძლეობას (Savvides & Stavrou, 2020); შესაბამისად, სამუშაოს მნიშვნელობა გამომდინარეობს საკუთარი თავის კონკრეტულ სიტუაციაში/გარემოში (მათ შორის, ორგანიზაციულ გარემოში) აღქმით. აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერაც, როგორც ორგანიზაციული გარემოს ერთ-ერთი სახე, სავარაუდოდ, ასახება სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმაზე. ამასთან, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო ქმნის ვალდებულების გრძნობას, რაც ეხმარება დასაქმებულს, აღიქვას ორგანიზაცია, როგორც მნიშვნელოვანი მექანიზმი იმ მიზნების მისაღწევად, რომლებიც შეესაბამება მის ღირებულებებსა (Kahn, 1990) და იდენტობას¹. კონსტრუქტის შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს როლი არსებითია როგორც ორგანიზაციული ცინიზმის ფორმირების, ასევე ორგანიზაციული ცინიზმისა და ორგანიზაციული ვალდებულების კავშირში.

კვლევის შერჩევა და მეთოდები

შერჩევა: კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, შერჩევის მთავარ კრიტერიუმს აპლიკანტის დასაქმება წარმოადგენდა. მონაცემთა შეგროვება მოხდა ხელმისაწვდომი პრინციპით (რაც კვლევის შეზღუდვად შეიძლება მივიჩნიოთ). მონაცემთა დამუშავების საწყის ეტაპზე მონაცემები შეიწონა სქესის მიხედვით². კვლევაში სულ 288 რესპოდენტმა მიიღო მონაწილეობა.

ძირითადი კონსტრუქტების შეფასებისთვის კვლევაში გამოყენებული იყო ოთხი მეთოდი³:

მეთოდები	სანდოობა
1. დინის ორგანიზაციული ცინიზმის სკალა (Dean et al, 1998)	კოგნიტური: $\alpha = 0.84$. ქცევითი: $\alpha = 0.84$, აფექტური: $\alpha = 0.93$; ერთიანი სკალა: $\alpha = 0.93$
2. აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერის შესაფასებელი აიზენბერგერის (1986) კითხვარი, ორფაქტორიანი კონფიგურაციით	მხარდაჭერა: $\alpha = 0.85$, უგულვებელყოფა: $\alpha = 0.9$
3. ორგანიზაციული ვალდებულების აღქმის პორტერის (1974) კითხვარი	$\alpha = 0.8$
4. ქართულად ადაპტირებული სამუშაოს მნიშვნელობის კითხვარი (WAM; Steger, 2012; კუტალაძე, ფარჯიანი, 2021).	$\alpha = 0.91$

¹ თანამშრომლის მიერ განცდილმა ამ პოზიტიურმა ეფექტმა კი შეიძლება გააძლიეროს ემოციური მიჯაჭვულობა საკუთარი ორგანიზაციის ან კარიერის მიმართ (Hackman & Oldham, 1976; Meyer et al., 2002).

² შეიწონა სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი, 2023 წლის პირველი ნახევარი) მიერ მონოდეტული მაჩვენებლების საფუძველზე.

³ კვლევაში გამოყენებული მეთოდების ნაწილი ამ კვლევის ფარგლებში ადაპტირდა; გაკეთდა თითოეულის ფაქტორული ანალიზი, შეფასდა სანდოობა და სხვა ფსიქომეტრული პარამეტრები.

კვლევის შედეგები

კვლევაში ჩართული კონსტრუქტების ურთიერთმიმართება: თავდაპირველად გადამოწმდა კვლევაში ჩართულ ცვლადებსა და ორგანიზაციულ ცინიზმს, ასევე, მის განზომილებებს შორის ნავარაუდები კავშირები. დადასტურდა, რომ ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობა ასოცირდება ორგანიზაციული ცინიზმის მაღალ მაჩვენებელთან ($r = -0.717, p < 0.01$), ორგანიზაციული ცინიზმის ზრდა კი – ორგანიზაციული ვალდებულების შემცირებასთან ($r = -0.51, p < 0.01$)¹; ამასთან, რაც უფრო მნიშვნელოვნად აღიქმება დასაქმებულის მიერ საკუთარი სამუშაო, მით უფრო დაბალია ორგანიზაციული ცინიზმის მაჩვენებელი ($r = -.514^{**}, p < 0.01$); ასევე, მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს პოზიტიური კავშირი აქვს ორგანიზაციულ ვალდებულებასთან ($r = 0.66, p < 0.01$), უარყოფითი – ორგანიზაციულ ცინიზმთან ($r = -0.45, p < 0.01$).

აღნიშნული ტენდენციები ვლინდება ცინიზმის თითოეული (კოგნიტიური, ქცევითი, აფექტური) განზომილების შემთხვევაში.

შევასდა ორგანიზაციული მხარდაჭერის როლი ორგანიზაციული ცინიზმის ფორმირებაში. აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა და უგულებელყოფა მთლიანი ორგანიზაციული ცინიზმის ვარიაციის 61%-ს ხსნის ($r^2 = 0.61, F(2,285) = 225.2, p < 0.001$). მხარდაჭერის ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს ორგანიზაციული ცინიზმის 0.44 სტანდარტული ერთეულით შემცირებას ($\beta = -0.44, p < 0.001$), ხოლო უგულებელყოფის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდას თან ახლავს ორგანიზაციული ცინიზმის ზრდა 0.42 სტანდარტული ერთეულით ($\beta = 0.42, p < 0.001$).

ძლიერი კავშირი აღმოჩნდა ორგანიზაციული ცინიზმსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის. ორგანიზაციული ცინიზმი ხსნის ორგანიზაციული ვალდებულების ქულათა ვარიაციის 53%-ს ($r^2 = 0.53, F(1,286) = 318.45, p < 0.001$). ორგანიზაციული ცინიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა კი იწვევს ორგანიზაციული ვალდებულების 0.73 სტანდარტული ერთეულით შემცირებას ($\beta = -0.73, p < 0.001$). მიმართება ანალოგიურია ორგანიზაციული ცინიზმის სამივე კომპონენტის შემთხვევაში (იხ. თანდართული ცხრილი 1).

ცხრილი 1. ორგანიზაციული ცინიზმის განზომილებები, როგორც ორგანიზაციული ვალდებულების პრედიქტორი: რეგრესიული ანალიზის შედეგები

კოგნიტიური ცინიზმი	$r^2 = 41\%$ -ს ($r^2 = 0.41, F(1,286) = 201.64, \beta = -0.64, p < 0.001$).
ქცევითი ცინიზმი	$r^2 = 0.41, F(1,286) = 199.43, p < 0.001; \beta = -0.64, p < 0.001$.
აფექტური ცინიზმი	$r^2 = 0.39, F(1,286) = 201.64, p < 0.001; \beta = -0.62, p < 0.001$

ძირითად კონსტრუქტებს შორის მიმართებები დემოგრაფიული ცვლადების ჩრილში: მარტივი მოდერაციული მოდელით² დადასტურდა, რომ სტატუსი (რომე-

¹ აღვნიშნავთ, რომ ორგანიზაციული მხარდაჭერისა და ორგანიზაციული უგულებელყოფის ფაქტორები დაახლოებით ერთნაირი სიძლიერის კავშირს (მაგნიტუდას) ავლენს კვლევაში ჩართულ სხვა ცვლადებთან, განსხვავება მხოლოდ ეფექტის მიმართულებაშია (მაგ., ორგანიზაციულ მხარდაჭერას პოზიტიური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე, უგულებელყოფას კი – ნეგატიური).

² PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 4.2).

ლიც იზომება დიქტომიური ცვლადით – ჰყავს ან არა დაქვემდებარული რესპონდენტს) მოდერატორია ქცევით ცინიზმსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის არსებულ კავშირში ($b = -.30, 95\% \text{ C.I. (LLCI} = -.573, \text{ULCI} = -.020), t(284) = -2.11, p < .05$); ასევე, კოგნიტურ ცინიზმსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირში ($b = -.29, 95\% \text{ C.I. (LLCI} = -.574, \text{ULCI} = -.006), t(284) = -2.01, p < .05$; ($b = -.30, 95\% \text{ C.I. (LLCI} = -.573, \text{ULCI} = -.020), t(284) = -2.11, p < .05$). ეს შედეგი აჩვენებს, რომ ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობის ან ორგანიზაციული უგულებელყოფის პირობებში, ორგანიზაციულ ცინიზმს ყველაზე მეტად ის თანამშრომლები ავლენენ, რომელთაც არ ჰყავთ დაქვემდებარებული; მაღალი ორგანიზაციული მხარდაჭერის შემთხვევაში, პირიქით, სტატუსის მქონე მენეჯერები უფრო მეტად ცინიკურები არიან, ვიდრე დაქვემდებარებულნი. მენეჯერებს, როგორც წესი, აქვთ მეტი რესურსი (უფრო მაღალი ხელფასები, მეტი ავტონომია, მეტი გავლენა...), თუმცა, მათ, ასევე, აქვთ უფრო მაღალი მოლოდინები, რაც ორგანიზაციული ცინიზმის განვითარების მომატებული რისკის ერთი შესაძლო ახსნა შეიძლება იყოს.

რაც შეეხება ორგანიზაციული ცინიზმის ეფექტს ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე, ტენდენცია ასეთია: ცინიზმის უარყოფითი ეფექტი ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე (ორგანიზაციული ვალდებულების შემცირება) უფრო მეტად იმ თანამშრომლებთან ვლინდება, რომელთაც არ ჰყავთ დაქვემდებარებული; სტატუსი (მენეჯერული პოზიცია) ამ კავშირში ბუფერული მოდერატორის ფუნქციას ასრულებს – მენეჯერები, კოგნიტური ცინიზმის ზრდის პირობებშიც, მეტად გრძნობენ ორგანიზაციის მიმართ ვალდებულებას, ანუ მაღალი სტატუსი (მენეჯერული პოზიცია) ასუსტებს ცინიზმის უარყოფით გავლენას ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე. მარტივი მოდერაციული მოდელით, ასევე, დადასტურდა, რომ ქალები უფრო მონყვლადი არიან ორგანიზაციული უგულებელყოფის მიმართ – სქესი მოდერატორია უგულებელყოფასა და აფექტურ ცინიზმს შორის კავშირში ($b = -.11, 95\% \text{ C.I. (LLCI} = -.199, \text{ULCI} = -.010), t(284) = -2.18, p < .05$).

მედიაციური კავშირების ანალიზი: როგორც უკვე აღინიშნა, კვლევის ძირითადი მიზანი ორგანიზაციული ცინიზმის როლის შესწავლაა აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმისა და ორგანიზაციული ვალდებულების ურთიერთკავშირში. შესაბამისად, წინამდებარე კვლევა მიმართულია ამ ცვლადებს შორის ურთიერთქმედებასა და ამ ურთიერთქმედების როლის შესწავლაზე; ძირითადი საკითხის განხილვამდე, ქვემოთ წარმოდგენილია ემპირიული მტკიცებულებები, რომელიც ასახავს ორგანიზაციული ცინიზმის, სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმისა და ორგანიზაციული ვალდებულების ურთიერთკავშირს.

მარტივი მედიაციური ანალიზით დასტურდება, რომ მნიშვნელობის მქონე სამუშაო მედიატორია ორგანიზაციული ცინიზმის განზომილებებსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირში. მედიატორი ცვლადის – მნიშვნელობის მქონე სამუშაო მედიაციით, პირდაპირი კავშირი ორგანიზაციულ ცინიზმსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის მცირდება, თუმცა სტატისტიკურად კვლავ არსებითი რჩება ($b = -0.27, SE = 0.02, p < 0.001$); ორგანიზაციული ცინიზმის სამივე კომპონენტის შემთხვევაში სახეზეა ნაწილობრივი მედიაცია (იხ. ცხრილი 3). როგორც ჩანს, მაღალი

ორგანიზაციული ცინიზმის როლი ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის...

ორგანიზაციული ცინიზმის პირობებში, სამუშაოსაგან გარკვეული გაუცხოება ხდება, ფორმირდება აღქმა, რომ საქმე, რომელსაც აკეთებ, ნაკლებად ღირებულია, რაც უარყოფითად აისახება ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე.

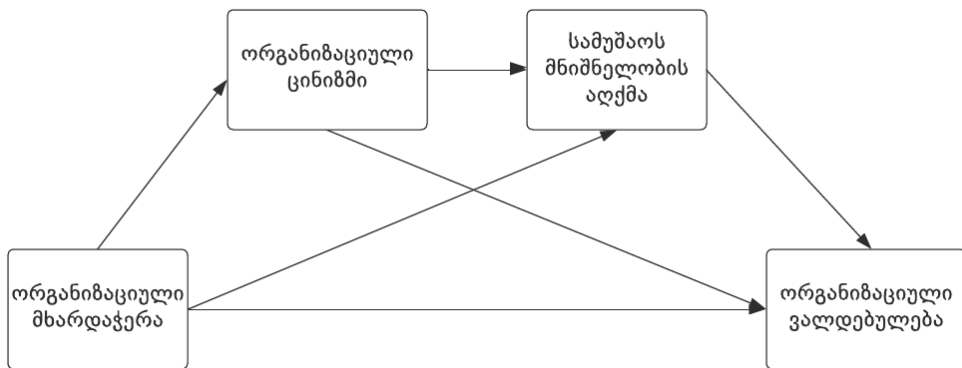
ცხრილი 2. მარტივი მედიაციური მოდელი: სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა, როგორც მედიატორი ორგანიზაციული ცინიზმის კომპონენტებსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირში

დამოკიდებული ცვლადი: ორგანიზაციული ვალდებულება					
$R^2 = .58, F(2,285) = 199.81, p < .001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): კოგნიტური ცინიზმი	-.59	.05	-10.8	.00	[-.69, -.48]
მედიატორი: სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა	.29	.03	10.81	.00	[.24, .34]
ირიბი ეფექტი	Effect	BootSE			Boot 95%CI
ირიბი ეფექტი: კოგნიტური ცინიზმი – სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა – ორგანიზაციული ვალდებულება	-.24	.04			[-.34, -.17]
$R^2 = .60, F(2,285) = 213.77, p < .001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): ქცევითი ცინიზმი	-.65	.06	-11.53	.00	[-.76, -.54]
მედიატორი: სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა	.29	.03	11.16	.00	[.24, .34]
ირიბი ეფექტი	Effect	BootSE			Boot 95%CI
ირიბი ეფექტი: ქცევითი ცინიზმი – სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა – ორგანიზაციული ვალდებულება	-.25	.05			[-.35, -.16]
$R^2 = .55, F(2,285) = 171.95, p < .001$					
ცვლადები	B	SE	T	p	95% CI
პრედიქტორი (პირდაპირი ეფექტი): აფექტური ცინიზმი	-.54	.06	-9.16	0	[-.66, -.431]
მედიატორი: სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა	.29	.03	10.26	0	[.23, .35]
ირიბი ეფექტი	Effect	BootSE			Boot 95%CI
ირიბი ეფექტი: აფექტური ცინიზმი – სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა – ორგანიზაციული ვალდებულება	-.28	.05			[-.39, -.19]
A. F. Hayes პროგრამა PROCESS, მოდელი №4; (N = 288)					

კვლევის ძირითადი მოდელი – სერიული მედიაცია: შეფასდა ვარაუდი, რომლის მიხედვითაც, აღქმულ ორგანიზაციულ მხარდაჭერას, სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმას, ორგანიზაციულ ცინიზმსა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის სერიული მედიაციური კავშირია (PROCESS by Andrew F. Hayes (Procedure for SPSS Release 4.2; მოდელი # 6).

მოდელში ჩართული ცვლადებია: დამოუკიდებელი ცვლადი (X) – ორგანიზაციული მხარდაჭერა; პირველი მედიატორი (M1) – ორგანიზაციული ცინიზმი; მეორე მედიატორი (M2) – მნიშვნელობის მქონე სამუშაო; დამოკიდებული ცვლადი (Y) – ორგანიზაციული ვალდებულება. ჩვენი დაშვებით, ორგანიზაციული მხარდაჭერის ეფექტი ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე გადაეცემა (transmitted) ორი შუამავლის (მედიატორის) – ორგანიზაციული ცინიზმი და მნიშვნელობის მქონე სამუშაო – მეშვეობით (მითითებული თანმიმდევრობით). მოდელის ფარგლებში ფასდება, თუ როგორ მოქმედებს (და რა თანმიმდევრობით) თითოეული შუამავალი შემდეგზე, როგორ აკავშირებს თითოეული საბოლოოდ დამოუკიდებელ ცვლადს დამოკიდებულ ცვლადთან.

სერიული მედიაციის სქემა



კვლევაში ჩართულ ცვლადებს შორის სერიული მედიაციის ჰიპოთეზა შემდეგი გზით შეფასდა:

- აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა → ორგანიზაციული ცინიზმი → ორგანიზაციული ვალდებულება; არაპირდაპირი ეფექტის შეფასება მხოლოდ ორგანიზაციული ცინიზმის მედიაციით.
- ორგანიზაციული მხარდაჭერა → მნიშვნელობის მქონე სამუშაო → ორგანიზაციული ვალდებულება. არაპირდაპირი ეფექტი მხოლოდ სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმის მედიაციით.
- ორგანიზაციული მხარდაჭერა → ორგანიზაციული ცინიზმი → მნიშვნელობის მქონე სამუშაო → ორგანიზაციული ვალდებულება; სრული სერიული მედიაციის ეფექტის შეფასება როგორც ორგანიზაციული ცინიზმის, ასევე სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმის მედიაციით.

ორგანიზაციული ცინიზმის როლი ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის...

სერიული მედიაცია დადასტურდა არა მხოლოდ იმ შემთხვევისთვის, როდესაც პრედიქტორი აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერაა (ცხრილი 3), არამედ იმ შემთხვევაშიც, როდესაც დამოუკიდებელ/პრედიქტორ ცვლადად მოდელში ორგანიზაციული უგულებელყოფაა ჩასმული.

ცხრილი 3. სერიული მედიაცია. აღქმულ ორგანიზაციულ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირი

	Effect SE LLCI ULCI
მთლიანი ეფექტი	0.2142 0.0232 0.1697 0.2599
<i>Ind1</i> – აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა – ორგანიზაციული ცინიზმი – ორგანიზაციული ვალდებულება	0.1303 0.0205 0.0904 0.1704
<i>Ind2</i> – აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა – სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა – ორგანიზაციული ვალდებულება	0.0643 0.0140 0.0403 0.0954
<i>Ind3</i> – აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა – ორგანიზაციული ცინიზმი – სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმა – ორგანიზაციული ვალდებულება	0.0196 0.0092 0.0029 0.0393

აღქმულ ორგანიზაციულ უგულებელყოფასა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირს (ორი მედიატორის ტრანსმისიით), მხოლოდ მთლიანი ეფექტით აღვწერთ:

მთლიანი ეფექტი
Effect SE LLCI ULCI
-0.4592 0.0403 -0.5379 -0.3806

კვლევის ძირითადი შედეგი ასეთია: ორგანიზაციული ცინიზმი, რომლის ძირითადი მდგენელიც ორგანიზაციის მიმართ ნეგატიური დამოკიდებულება, უნდობლობა და ღალატის განცდაა, სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმასთან ერთად, თანმიდევრულად/სერიულად აშუალებს აღქმულ ორგანიზაციულ მხარდაჭერასა და ორგანიზაციულ ვალდებულებას შორის კავშირს; ამასთან, ორგანიზაციული მხარდაჭერა მნიშვნელოვანი პრედიქტორია როგორც ორგანიზაციული ცინიზმის, ასევე სამუშაოს მნიშვნელობის აღქმის (მნიშვნელობის მქონე სამუშაო) ფორმირების პროცესში.

შედეგების შეჯამება და ინტერპრეტაციები

ამ ნაწილში კვლევის შედეგები რესურსების კონსერვაციის თეორიის პერპექტივიდანაა გაანალიზებული – ორგანიზაციული ცინიზმი განხილულია, როგორც ორგანიზაციაში რესურსების აღქმულ ან რეალურ დანაკარგებზე საპასუხო რეაქცია.

კონსერვაციის თეორიის მიხედვით, ინდივიდები ცდილობენ მოიპოვონ, შეინარჩუნონ და დაიცვან თავიანთი ღირებული რესურსები (Holmgreen, Tirone & Gerhart, 2017);

ორგანიზაციული მხარდაჭერა სწორედ ასეთი ღირებული რესურსია, რადგან დასაქმებულებს ის გამოწვევებსა და სტრესულ ვითარებებთან გამკლავებაში ეხმარება. რესურსების დანაკარგების აღქმით (ამ შემთხვევაში, ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობით) გამოწვეული იმედგაცრუებისა და ნეგატიური ემოციებისაგან გასათავისუფლებლად, თანამშრომლებმა ცინიზმს, საბოტაჟს, ასევე, სხვა სახის კონტრპოდუქტიულ, დევიაციურ ქცევასაც შეიძლება მიმართოს.

ცინიზმი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც თავდაცვის სტრატეგია, მომავალი ფრუსტრაციისა და რესურსების შემდგომი დანაკარგის შესამცირებლად. რესურსების კონსერვაციის თეორიის მიხედვით, დასაქმებული ცდილობს დაიცვას საკუთარი თავი ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მოლოდინების, ემოციური ინვესტიციების, ძალისხმევის შემცირებით. რესურსების კონსერვაციის ამგვარი მცდელობა ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე, ცხადია, უარყოფითად აისახება. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობით გამოწვეული ნეგატიური ემოციები ამცირებს, ფიტავს დასაქმებულის ფსიქოლოგიურ და ემოციურ რესურსებს, შესაბამისად, სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო რესურსების დეფიციტს ქმნის (Naseer, 2021); რესურსების დეფიციტს დასაქმებული ორგანიზაციული ვალდებულების შემცირებამდე მიჰყავს. შესაბამისად, რესურსების კონსერვაციასთან ერთად, ორგანიზაციის მიმართ ვალდებულების შემცირების წინაპირობა, დანაკარგებით სავსე სტრესულ გარემოში წარმოქმნილი რესურსების დეფიციტიც შეიძლება იყოს.

რა როლი აქვს აღწერილ კავშირებში მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს? რესურსების კონსერვაციის თეორიის მიხედვით, პირები, რომლებიც კარგავენ რესურსებს, უფრო დაუცველები არიან შემდგომი დანაკარგების მიმართ (Holmgreen, Tirone & Gerhart, 2017). ამ კუმულატიურმა დანაკარგმა შეიძლება გამოიწვიოს ორგანიზაციული ცინიზმის გაღრმავება და სამუშაოსგან გაუცხოება; წინამდებარე კვლევა ადასტურებს, რომ აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობა და რესურსების დანაკარგით გამოწვეული ფრუსტრაცია სამუშაოს მნიშვნელობის გაუფასურებას, გაუცხოებას უწყობს ხელს. მიღებული შედეგი კიდევ ერთხელ ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციები კრიტიკულად მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ იმაში, თუ რა მნიშვნელობას მიანიჭებენ დასაქმებულები თავიანთ სამუშაოს (Savvides & Stavrou, 2020).

მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს განსხვავებული პერსპექტივიდან, როგორც მნიშვნელოვან რესურსსაც შეიძლება შევხედოთ. მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს ამგვარ გაგებას, მხარს უჭერს არაერთი სხვა კვლევა, რომელთა მიხედვითაც, მნიშვნელობის მქონე სამუშაო დასაქმებულებისთვის პოზიტიური დატვირთვის მატარებელია (Savvides & Stavrou, 2020); დასაქმებულები, რომლებიც მნიშვნელოვნად აღიქვამენ თავიანთ საქმეს, უფრო მოტივირებულად გრძნობენ თავს (Steger, 2016). წინამდებარე კვლევის შედეგებიც იმის ილუსტრირებაა, რომ მნიშვნელობის მქონე სამუშაო ღირებული რესურსია, რადგან მისი მედიატორობით ცინიზმის უარყოფითი ეფექტი ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე მცირდება (ნაწილობრივი მედიაცია). რესურსების დაკარგვისგან დასაცავად, დანაკარგების აღდგენის მიზნით, დასაქმებულმა შეიძლება სხვა რესურსები ეძიოს და/ან რესურსების ინვესტირებას მიმართოს. ასეთ ვითარებაში ღირებული მაკომპენსირებელი რესურსი შეიძლება იყოს მნიშვნელობის მქონე სა-

ორგანიზაციული ცინიზმის როლი ორგანიზაციული მხარდაჭერის, სამუშაოს მნიშვნელობის...

მუშაო, ანუ დასაქმებულის აღქმა იმის შესახებ, რომ მისი ქმედებები ორგანიზაციაში ღირებული და სასარგებლოა.

კვლევა, ასევე, აჩვენა, რომ სტატუსი (მენეჯერული პოზიცია) მოდერატორია ორგანიზაციულ (კოგნიტურ და ქცევით) ცინიზმსა და ვალდებულებას შორის კავშირში: თანამშრომლებს, რომლებსაც ჰყავთ დაქვემდებარებული, ორგანიზაციისადმი უფრო მაღალი ვალდებულების განცდა აქვთ ორგანიზაციული ცინიზმის პირობებშიც. რესურსების კონსერვაციის თეორიაზე დაყრდნობით, შეიძლება ითქვას, რომ რესურსების დანაკარგი კომპენსირებულია სტატუსით – დასაქმებულმა რაღაც დაკარგა, მაგრამ ორგანიზაციისაგან რაღაც მიიღო კიდევ; შედეგად, ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობის (რესურსების დანაკარგი) უარყოფითი ეფექტი ორგანიზაციულ ვალდებულებაზე არსებითად შესუსტდა.

კვლევა, ასევე, აჩვენა, რომ ორგანიზაციული უგულვებელყოფის პირობებში, დაბალი სტატუსის თანამშრომლები უფრო მიმართავენ ცინიზმს, ვიდრე მენეჯერები. რაც, ალბათ, იმით აიხსნება, რომ რესურსების დაკარგვის საფრთხის მიმართ, ისინი უფრო მონყვლადები არიან – მათ ისედაც ნაკლებ რესურსზე მიუწვდებოდათ ხელი და უფრო დაუცველებიც არიან; შესაბამისად, ცინიზმის ალბათობა (როგორც რესურსების შესაძლო დანაკარგზე რეაქცია) მათთან უფრო მაღალია. ზოგადად, ამ თეორიის მიხედვით, რესურსების დაკარგვა უფრო დიდ ზეგავლენას ახდენს დასაქმებულზე, ვიდრე რესურსის მოგება. თუმცა, წინამდებარე კვლევიდან ჩანს, რომ რესურსის დანაკარგთან ერთად რესურსის შექმნა რესურსების დანაკარგების უარყოფით ეფექტს ამცირებს.

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ორგანიზაციები, რომლებიც დასაქმებულთა ინტერესების, მოტივაციების, განწყობების უგულვებელყოფით ქმნიან სტრესულ გარემოს, ხელს უწყობენ თანამშრომლების რესურსების ამონურვასა და ცინიკური დამოკიდებულებების ფორმირებას; რესურსებისაგან დაცლა, გამოფიტვა დასაქმებულს უზიძგებს აირჩიოს თავდაცვითი სტრატეგია, რაც, ძირითადად, რესურსების კონსერვაციასა და ემოციური რესურსების ინვესტირებისგან თავის შეკავებასა და, საბოლოოდ, ორგანიზაციული ვალდებულების შემცირებაში გამოიხატება. კვლევა აჩვენებს, რომ ორგანიზაციული მხარდაჭერის კულტურის შექმნითა და დასაქმებულთათვის მნიშვნელობის მქონე სამუშაოს შეთავაზებით, ორგანიზაციას შეუძლია შეამციროს ორგანიზაციული ცინიზმის გავრცელების ალბათობა და/ან ორგანიზაციული ცინიზმის კონტრპროდუქტული გავლენა ორგანიზაციულ პროცესებსა და თანამშრომელთა ეფექტიანობაზე.

გამოყენებული ლიტერატურა

- AKAR, H. (2019a). A Meta-Analytic Review on the Causes and Consequences of Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.15345/IOJES.2019.02.010>
- Allan Blake. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>

- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. In *Ltd. J. Organiz. Behav* (Vol. 18). John Wiley & Sons.
- Andersson M. Lynne. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395–1418.
- Atalay, M. O., Aydemir, P., & Acuner, T. (2022). The Influence of Emotional Exhaustion on Organizational Cynicism: The Sequential Mediating Effect of Organizational Identification and Trust in Organization. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221093343>
- Audenaert, M., Van der Heijden, B., Rombaut, T., & Van Thielen, T. (2021). The Role of Feedback Quality and Organizational Cynicism for Affective Commitment Through Leader–Member Exchange. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 593–615. <https://doi.org/10.1177/0734371X20923010>
- Aydin, M., & Akdag, G. (2016). The relationship between Organizational Commitment and Organizational Cynicism among hotel employees in southeastern Anatolia Region of Turkey. *Eurasian Journal of Business and Management*, 4(4), 81–89. <https://doi.org/10.15604/ejbm.2016.04.04.008>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *The Academy of Management Review*, 38(1), 132–153. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0479>
- Beduk, A., Eryesil, K., Esmen O. (2015). The Effect of Organizational Commitment and Burnout on Organizational Cynicism: A Field Study in the Healthcare Industry. *View project Kemalettin Eryeşil Sırnak Üniversitesi*. <https://www.researchgate.net/publication/312191973>
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288–300. <https://doi.org/10.2307/258536>
- Brotheridge, C., & Lee, R. (2002). Testing a Conservation of Resources Model of the Dynamics of Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57–67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? In *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 11, Issue 3, pp. 456–481). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.5>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>

- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 23, Issue 2).
- Doğru, C. (2022). A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Dulnik, A. (2018). Coaching leaders through organizational cynicism. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/11/20/coaching-leaders-through-organizational-cynicism/#7b1e96c14df0>
- 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). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071203>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Ferris, K. R. (1983). A COMPARISON OF TWO ORGANIZATIONAL COMMITMENT SCALES'. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 1983).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Holmgren, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of Resources Theory In book: *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (pp.443-457), DOI:10.1002/9781118993811.ch27
- Kasalak, G. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18(1), 15–32. <https://doi.org/10.1177/014920639201800102>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work–life balance outcomes in Ireland: A multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *International journal of human resource management*, 24(6), 1257-1276. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mishra, P. (2002). *Manual for Organisational Commitment Scale*. <https://www.researchgate.net/publication/286926248>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. In *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Baig, M. U. A. (2021). When and why organizational cynicism leads to CWBs. *Personnel Review*, 50(1), 90–107. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0480>
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization* [maastricht university]. <https://doi.org/10.26481/dis.20071012an>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027–1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/J.RIOB.2010.09.001>
- Savvides, E., Stavrou, E. (2020). Purpose, Meaning, and Wellbeing at Work. In: Dhiman, S. (eds) *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_36-2
- Song, Y.H., Terao, T. and Nakamura, J. (2007). Type A behavior pattern is associated with cynicism and low self-acceptance in medical students. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, Vol. 23 No. 5, pp. 323-329.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Thundiyil, T. G., Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Banks, G. C., & Peng, A. (2014). Cynical about change? A meta-analysis of organizational cynicism correlates. *74th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2014*, 783–786. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2014.177>
- von Devivere, B. (2018). Meaningful work: Viktor Frankl's legacy for the 21st century. In *Meaningful Work: Viktor Frankl's Legacy for the 21st Century*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-89791-2>
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational Differences in Definitions of Meaningful Work: A Mixed Methods Study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045–1061. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- 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. doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x