

Research Paper

**Designing a Model of Cynicism in Sports Teams from  
Social Perspective (a Qualitative Approach)**

**R. Norouzi Seyed Hossini<sup>1</sup>**

1. Assistant Professor, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

---

**Received: 2019/04/08**

**Accepted: 2019/09/21**

---

**Abstract**

Understanding and analyzing negative behaviors in sports teams could be useful in team management. The aim of this study was to design a model of cynicism in sports teams from a social perspective. The current study was conducted through a qualitative research method with a fundamental-exploratory nature. The data were collected through the snowball sampling method and based on in-depth interviews composed of experts. According to the grounded theory and Classic approach, data were analyzed after coding. The results showed that cynicism in sports teams had three levels including behavioral, emotional and cognitive levels. The factors and driving forces for the emergence of creating cynicism in sports teams are behavioral, structural and contextual. The consequences of cynicism in sports teams have both individual and collective levels. For the optimal management of sports teams, cynicism in sports teams must be well understood. Therefore, the factors and driving forces for the emergence of cynicism in sports teams, cynicism and its consequences need to be considered. Based on this understanding, important decisions are made and actions are taken.

**Keywords:** Cynicism, Driving Forces, Sports Teams, Glaser, Grounded Theory

---

---

1. Email: rasool.norouzi@modares.ac.ir

## **Extended Abstract**

### **Background and Purpose**

Although cynicism is a new construct in managerial studies (1), there are different views regarding the conceptualization and measurement of it. For example, Anderson and Batman (1997) cynicism as a generic approach toward the fails, disappointment and frustration, as well as mistrust toward an individual, group, ideology, social tradition or institution (2). When there is cynicism in the organization, employees have a negative attitude towards the organization and look at the organization in despair (3). Moghadam and Mahmoodi-mimand (2018) showed that organizational pessimism has a positive and significant effect on attitudes toward employee deviant behaviors (4). Understanding and analyzing negative behaviors in sports teams could be useful in team management. The aim of this study was to design a model of cynicism in sports teams from a social perspective.

### **Methods and Materials**

This qualitative study was conducted based on the Grounded Theory Method (GTM), which allows the researcher to systematically extract commonalities from vast amounts of data and theorize accordingly within the context of the research. The main objective of this approach was to explain a phenomenon via the specification of its key elements (concepts, categories, and propositions) and, then, the classification of the relations of these elements within the context and the process of that phenomenon.

In this method, research questions were completely open and general rather than clearly hypothetical; and the resulting theory explained the phenomenon under study. Three overlapping processes were at play in the analysis of grounded theory, i.e. substantive coding (initial coding and selective coding) and theoretical coding (5). In conducting this research, data collection and analysis were performed knowingly at the same time. Initial data collection was done in the form of continuous data collection. This provided the researcher with opportunities to increase the competence level of appropriate categories. Purposive and snowball sampling techniques were applied to perform in-depth interviews. In this technique, an initial group was selected for an interview and, then, the subsequent groups were introduced by the initial group. Thereafter, sampling continued (15 in-depth interviews) until the research reached sufficient theoretical saturation. The raw data were inductively obtained out of in-depth interviews with elites and through the establishment of focus groups and were constructively analyzed.

### **Findings**

Since the process of qualitative research is non-linear in nature, the coding was repeated several times, until the concepts and categories were comprehensively created. The results showed that cynicism in sports teams encompassed three levels including behavioral, emotional and cognitive cynicism. The factors and driving forces for the emergence of cynicism in sports teams are behavioral, structural and contextual. The consequences of cynicism in sports teams have both individual and collective levels.

The final model of the current study was that cynicism in sports teams had three levels of behavioral, emotional and cognitive cynicism through the application of the theoretical family of the level (5). The factors and driving forces for the emergence of cynicism in sports teams based on the application of the theoretical family of type (5) had three types of contextual, structural and behavioral factors. The consequences of cynicism in sports teams through the application of the theoretical family of the level (5) had both individual and collective levels. On the basis of using the theoretical family of the social arena (5), the components of the phenomenon of cynicism in sports teams included the driving forces, pivotal phenomenon and outcomes. Therefore, according to the theoretical family of factors, driving forces were the responsible and main reason for cynicism in sports teams.

### **Conclusion**

After explaining the components of the cynicism model in sports teams, this should be concluded that the model components of the phenomenon of cynicism in sports teams include the perspective of social psychology based on using the family of the social arena. The results indicated that cynicism in sports teams has three levels of behavioral, emotional and cognitive cynicism. Studies suggest that the most important factor to consider in cynicism from the perspective of social psychology on cynicism is the change and reaction to it. Thus, due to the gradual changes in sports and sports teams, a comprehensive view of the phenomenon of cynicism in sports teams should be taken. Studies show that one of the causes of the lack of acceptance of change is cynicism towards these changes (6). The result represented that the driving forces for the emergence of cynicism in sports teams are behavioral, structural and contextual. Moreover, the consequences of cynicism in sports teams are individual and collective. For optimal management of sports teams, cynicism in sports teams must be well understood. This requires consideration of the factors and driving forces for the emergence of cynicism in sports teams, cynicism and its consequences. Based on this understanding, important decisions are made and actions are taken.

**Keywords:** Cynicism, Driving Forces, Sports Teams, Glaser, Grounded Theory

## References

1. Dean Jr JW, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational cynicism. *Academy of Management review*. 1998;23(2):341-52.
2. Andersson LM, Bateman TS. Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 1997 Sep;18(5):449-69.
3. Ghanbari. S Erfanzadeh.F. Role of organizational trust on moderating employee organizational cynicism” *quarterly of organizational behavior*, 2016, 2(22): 125-148(in Persian).
4. Moghadam. A, Mahmoodi-mimand.M. Effect of organizational cynicism on trend to deviate behavior, *quarterly of management studies*, 2018, 27(89): 73-89(in Persian).
5. Glaser BG. *The grounded theory perspective III: Theoretical coding*. Sociology Press; 2005.
6. Chiaburu DS, Peng AC, Oh IS, Banks GC, Lomeli LC. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2013 Oct 1;83(2):181-97.

## طراحی مدل شکل‌گیری بدبینی در تیم‌های ورزشی از دیدگاه اجتماعی (رویکردی کیفی)

رسول نوروزی سیدحسینی<sup>۱</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۱۹

### چکیده

شناخت و تحلیل رفتارهای نامطلوب در تیم‌های ورزشی به مدیریت صحیح تیم‌ها کمک خواهد کرد. هدف از انجام این تحقیق، تحلیل و طراحی مدل شکل‌گیری بدبینی در تیم‌های ورزشی از دیدگاه اجتماعی است. این تحقیق با روش تحقیق کیفی و با ماهیت اکتشافی- بنیادی انجام شد. از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند معیار محور و بر اساس مصاحبه‌های عمیق داده‌های تحقیق جمع‌آوری شد. بر اساس نظریه داده بنیاد و با رویکرد کلاسیک داده‌ها مورد کدگذاری و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بدبینی در تیم‌های ورزشی دارای سه سطح بدبینی رفتاری، بدبینی عاطفی و بدبینی شناختی است. عوامل و پیش‌رانه‌های به وجود آورنده بدبینی در تیم‌های ورزشی شامل عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل رفتاری هستند. در نهایت پیامدهای بدبینی در تیم‌های ورزشی دارای دو سطح فردی و جمعی هستند. برای مدیریت بهینه تیم‌های ورزشی باید شناخت مطلوبی از پدیده بدبینی وجود داشته باشد؛ یعنی عوامل و پیش‌رانه‌های آن، خود ماهیت بدبینی و پیامدهای آن به صورت سیستمی و کل‌نگر در نظر گرفته شود و بر اساس شرایط موجود تصمیمات کلیدی گرفته و اقدامات لازم انجام شود.

**واژگان کلیدی:** بدبینی، پیش‌رانه، تیم ورزشی، گلیزر، گراند تئوری

## مقدمه

بسیاری از مدیران و کارکنان در سازمان‌های مختلف درگیری‌ها و در پاره‌ای مواقع موفقیت‌ها، شکست‌ها و ناکامی‌هایی را که با تغییر روش، رویه‌ها و ساختار همراه بوده است، تجربه کرده‌اند. گفته می‌شود سطح استقبال از برنامه‌های جدید (یا طرح‌های نوین) از فردی به فرد دیگر و از سطحی به سطح دیگر متفاوت است. ممکن است سطوح بالای سازمان تغییرات را به‌عنوان چالش‌های جالب یا به‌عنوان پاسخ‌های مناسب و به‌موقع به تغییر وضعیت رقابتی مشاهده کنند. در مقابل، سطوح پایین‌تر سازمان ممکن است این طرح‌های جدید را تهدید تلقی کنند (مرادی و جلیلیان، ۲۰۱۶، ۱۲۴)؛ براین اساس می‌توان گفت که شیوه برخورد با طرح‌های جدید یا ایجاد تغییرات، خود چالشی اساسی برای سازمان‌هاست. به نظر می‌رسد یکی از چالش‌های مهم برای رویارویی با چنین امری، بروز رفتارهای منفی از قبیل بدبینی<sup>۱</sup> است. این امر زمانی آشکار خواهد شد که پژوهش‌ها نشان می‌دهند که یکی از عوامل بروز بدبینی، آگاه‌نبودن افراد از ماهیت و هدف برنامه‌هایی است که نیازمند تغییر در سازمان هستند (کیان و دانلیز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ امیرخانی و امیرخانی، ۲۰۱۵، ۱۳۲). اگر کارکنان هنگام تدوین و برنامه‌ریزی طرح‌هایی که می‌توانند با تغییر همراه باشند، حضور نداشته باشند و هیچ‌گونه خبر و اطلاعاتی درباره تغییر و تحول‌های احتمالی سازمان به افراد داده نشود، در وهله اول، این افراد به نیت‌ها و مقاصد پیشنهاددهندگان تغییر بدبین خواهند شد.

در مطالعات رفتار سازمانی بیان شده است که بدبینی یعنی بی‌اعتقادی، داشتن احساس منفی و بروز رفتار همسو یا باور و احساس منفی است. گاهی اوقات بدبینی ممکن است به شخص، شغل، برنامه‌های تغییر یا جامعه معطوف باشد. از طرف دیگر، این بدبینی احتمال دارد نوع صفت شخصیتی یا زائیده وضعیت محیطی قلمداد شود (نجاری، ۲۰۱۴، ۹۴). برای درک صحیح این پدیده باید ریشه شکل‌گیری آن بررسی شود.

در بررسی‌ها بیان شده است که ریشه بدبینی از یونان باستان به‌عنوان یک مکتب فکری و سبک زندگی پدید آمده است. در واقع، در عهد باستان بدبینی انتقادهای بی‌رحمانه شناخته می‌شد، اما امروزه به معنی خصیصه مبتنی بر نبود اعتماد شناخته می‌شود (قنبری و عرفانی‌زاده، ۲۰۱۶، ۱۳۰). به تعبیر دیگر، بدبینی شکلی بازتاب‌یافته از فلسفه کلبیون<sup>۳</sup> است که نگرشی کلی درباره بی‌اعتمادی و ناپاکی دیگران است. در واقع، با اعتقاد به اینکه فرد یک واحد طبیعی زندگی بشری است، کلبیون احساس می‌کردند حتی نهادهای پایدار و مستحکم اجتماعی مانند دین و دولت غیرطبیعی و غیرضروری‌اند

- 
1. Cynicism
  2. Qian & Daniels
  3. Cynics

و باید تحقیر و تمسخر شوند (دین، برندز و هاروادکار<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). در بررسی متون و تاریخچه‌های فلسفه کلبی‌گری (منسوب به کلب به عربی به معنی سگ) به‌وضوح دیده می‌شود که کلبیون انسان‌های کوتاه‌فکر و سرخورده‌اند، به دیگران تهمت می‌زنند و بر این باورند که انسان‌ها به فکر خودخدمتی هستند. افرادی که دارای این ویژگی فکری هستند، در محیط کار عمیقاً به حقیقت آنچه مدیرشان می‌گوید شک دارند و بر این باورند که سازمان آن‌ها به‌دنبال استثمار و منفعت‌بردن از آن‌هاست (امیرخانی و امیرخانی، ۲۰۱۵، ۱۳۴).

بدبینی، سازه‌ای جدید در مطالعات مدیریتی است، اما درباره مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری آن نظریات متفاوتی وجود دارد؛ به‌عنوان مثال، اندرسون و بتمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) بدبینی را به‌صورت نگرشی عام و خاص تعریف می‌کنند که ناکامی، نومییدی و سرخوردگی و نیز بی‌اعتمادی به یک فرد، گروه، ایدئولوژی، رسم اجتماعی یا نهاد از خصوصیات آن است. بدبینی عام نشانگر نوعی ویژگی شخصیتی پایدار است و فرد بدبین می‌تواند نگرش منفی خود را به‌سوی هر چیزی نشانه بگیرد؛ به عبارت دیگر، بدبینی عام را می‌توان به‌عنوان باوری تعریف کرد که دیگران رفتارهای غیراخلاقی انجام می‌دهند که در جامعه نیز این رفتارها رایج و معمول است؛ بنابراین رفتارهای غیراخلاقی دیگران می‌تواند موجب ایجاد نگرش‌های مشابه و حتی نیت رفتاری مشابه شود (غریبی، جمالی قمی و ایزدی، ۲۰۱۷، ۸۶). از طرفی، بدبینی خاص، حالتی وضعیت‌محور است؛ یعنی فرد براساس برخی شرایط به چیزی یا فردی بدبین می‌شود (نجاری، ۲۰۱۴، ۹۴). یکی از جامع‌ترین تعاریف از بدبینی برمبنای نظریه تبادل اجتماعی<sup>۳</sup> آن است که بدبینی نگرش منفی به سازمان، باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است، داشتن احساس منفی به سازمان و گرایش به داشتن رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه به سازمان است (آلبرچ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ غریبی و همکاران، ۲۰۱۷، ۸۸). علاوه‌براین، دین و همکاران (۱۹۹۸) بدبینی را نگرشی منفی به سازمان تعریف می‌کنند که شامل این موارد است: ۱- باور به اینکه سازمان عاری از صداقت و راستی است، ۲- احساس منفی به سازمان و ۳- میل به تحقیرکردن و داشتن رفتارهای انتقادی در برابر سازمان است. براساس این مفاهیم می‌توان بیان کرد بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل می‌گیرد. همچنین بدبینی با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخص می‌شود (چیاپورو، پنگ، بنک، و لوملی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳، ۱۸۲). با توجه به این تعاریف، به نظر می‌رسد

- 
1. Dean, Brandes & Dharwadkar,
  2. Andersson & Bateman
  3. Social Exchange Theory
  4. Albrecht
  5. Chiaburu, Peng, Bank & Lomeli,

زمانی که در سازمان بدبینی وجود دارد، کارکنان نگرش منفی به سازمان دارند و با یأس و ناامیدی به سازمان نگاه می‌کنند؛ بنابراین ممکن است افراد در درون سازمان به بیشتر امور (به‌ویژه تغییرات) بدبین باشند. در عصر جدید افراد به‌طور فزاینده‌ای دچار بدبینی شده‌اند؛ به‌ویژه محیط‌های سازمان‌های بزرگ مملو از رسوایی، بی‌اعتمادی و رفتارهای فرصت‌طلبانه است (چیابورو، پنگ، آو و لوملی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳، ۱۸۶). احتمالاً این حالت در پدیده‌ای نظیر ورزش که ذی‌نفعان متعدد دارد، شدیدتر باشد.

همان‌گونه که بیان شد، باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول عدالت، صداقت و درستکاری قربانی منافع شخصی می‌شود. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ می‌یابد و دلیل اصلی اغلب پیامدهای منفی و نامطلوب سازمان است (مقدم و محمودی میمند، ۲۰۱۸، ۷۶)؛ به بیان دیگر، همان‌گونه که پژوهش‌ها نشان می‌دهند، کارکنان بدبین کمتر مولد هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند، کمتر احتمال دارد که در تلاش‌های تغییر سازمانی همکاری کنند و همچنین روحیه پایینی دارند که در نهایت این موارد می‌توانند به کاهش بهره‌وری و از دست رفتن سود سازمان منجر شوند (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ والر، میگوئل، اولگا، تفیوس، و ماریا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵؛ مرادی و جلیلیان، ۲۰۱۶؛ مقدم و محمودی میمند، ۲۰۱۸، ۷۶؛ میرزایی، رحیم‌نیا، مرتضوی و شیرازی، ۲۰۱۸). براساس بررسی مطالعات انجام‌شده می‌توان برداشت کرد که بدبینی سازمانی اغلب با سطح معینی از زوال در محیط سازمانی همراه است؛ بنابراین سازمان‌ها باید برای رهایی از اثرهای منفی بدبینی سازمان و افزایش کارایی و اثربخشی خود در محیط‌های متغیر امروزی، اقداماتی انجام دهند (قنبری و عرفانی‌زاده، ۲۰۱۶). نکته درخور تأمل درباره پدیده بدبینی سازمانی، نحوه شکل‌گیری و ایجاد آن است. پژوهش‌ها نتایج متفاوتی را درباره شکل‌گیری بدبینی در سازمان‌ها نشان می‌دهند (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ مقدم و محمودی میمند، ۲۰۱۸). در برخی از آن‌ها از دلایل شکل‌گیری بدبینی، ادراک افراد از عدالت سازمانی است. در صورتی که کارمند به عدالت‌ورزی مدیران و مقام‌های سازمان شک کند و تغییر وضعیت را عاملی در جهت وخامت عدالت‌ورزی بداند، به برنامه‌های تغییر بدبین می‌شود و در مقابل آن مقاومت می‌کند (امیرخانی و امیرخانی، ۲۰۱۵). از دیگر دلایل شکل‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی، پایبند نبودن سازمان به تعهدهای اولیه خود در بدو استخدام است که به آن «نقض قرارداد روان‌شناختی»<sup>۳</sup> گفته می‌شود. معمولاً سازمان‌ها در بدو استخدام وعده‌هایی درباره افزایش حقوق، مزایا، ترفیع، آموزش و... به کارکنان می‌دهند. چنانچه پس از مدتی فرد این وعده را تحقق نیافته تلقی کند، هر برنامه‌ای که از سوی سازمان برای بهبود وضعیت وی پیشنهاد شود،

- 
1. Chiaburu, Peng, Oh, Bank, & Lomeli
  2. Valerie, Miguel, Olga, Theophilus & Maria
  3. Psychological Contract



بدگمانی وی را برمی‌انگیزاند (امیرخانی و امیرخانی، ۲۰۱۵). دیگر عامل اثرگذار بر شکل‌گیری بدبینی سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی است. با اینکه بعضی از پژوهشگران بدگمانی را معلول شرایط محیطی و وضعیتی می‌دانند، برخی دیگر بدگمانی را حالتی درونی و پایدار عنوان می‌کنند (امیرخانی و امیرخانی، ۲۰۱۵). از این منظر، بعضی از افراد به‌طور ذاتی به شایستگی‌ها و انگیزه‌های دیگران بدبین‌اند و هیچ اعتمادی به دیگران ندارند.

از دهه ۱۹۹۰ میلادی به موضوع بدبینی در رشته‌های مختلف مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت توجه بسیار شده است. در پژوهش‌های گوناگون مفاهیم و معانی مرتبط با بدبینی بررسی شده است (میرزایی و همکاران، ۲۰۱۸)؛ به‌عنوان مثال، سباتین و محمت<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اجزای شناختی بدبینی سازمانی بر از خودبیگانگی اثر معنادار و مثبت دارد. والر و همکاران (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که بدبینی اجتماعی به بروز رفتارهای غیراخلاقی منجر می‌شود. نجاری (۲۰۱۴) در پژوهشی عواملی را که به‌عنوان محرک بدگمانی سازمانی عمل می‌کنند، شامل شخصیت متخاصم، نقض قرارداد روان‌شناختی، عدالت سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری می‌داند. همچنین وی بیان می‌کند این چهار عامل تأثیر معناداری بر بدگمانی سازمانی دارند. سورکیلا، آئولا و ریبا<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) دریافتند انتظارات بیش‌ازحد والدین از دانش‌آموزان ورزشکار می‌تواند بر شکل‌گیری بدبینی به محیط‌های آموزشی تأثیرگذار باشد. علاوه‌براین، سورکیلا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش دیگرشان که در ادامه پژوهش قبلی بود، به این نتیجه رسیدند که در نظر گرفتن هدف‌های بسیار سخت برای دانش‌آموزان در عرصه‌های ورزشی رابطه معناداری با بدبینی و حس نبود کفایت در دانش‌آموزان دارد. علاوه‌براین، در نظر گرفتن هدف‌های اجرایی (بهره‌کشی) برای دانش‌آموزان در ورزش رابطه مثبت معناداری با حس بدبینی به مدرسه دارد. کمپلا و جیمسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که چارچوب‌های رسانه‌ها می‌تواند در شکل‌دهی بدبینی در مخاطبان رسانه‌های سیاسی نقش ایفا کند. همچنین آن‌ها دریافتند شیوه شکل‌دهی اخبار می‌تواند به‌نحوی چارچوب ذهنی مخاطبان را به سمت بدبینی سوق دهد و این بدبینی به بی‌تفاوتی و بی‌توجهی به اخبار رسانه‌های سیاسی منجر شود. هلم، مولارد و ریچینز<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی درباره بدبینی مصرف‌کنندگان به این نتیجه رسیدند که بدبینی نگرش ذهنی مصرف‌کنندگان به محصولات و پیامدهای مصرف آن است. آن‌ها معتقدند که باورهای مصرف‌کنندگان درباره بازار در صورت انطباق نداشتن با واقعیت‌ها می‌تواند به بروز رفتارهای

- 
1. Sebahattin & Mahmut
  2. Sorkkila, Aunola & Ryba
  3. Cappella & Jamieson
  4. Helm., Moulard & Richins

بدبینانه منجر شود. گوکیر و تورکگلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هرچقدر حمایت سازمانی ادراک شده از معلمان بیشتر باشد، نگرش بدبینانه سازمان یافته در دانش آموزان کمتر خواهد بود. امیرخانی و امیرخانی (۲۰۱۵) در پژوهشی عوامل تحریک کننده بدبینی سازمانی را نبود عدالت سازمانی، نقض مشارکت در تصمیم گیری، نقض قرارداد روان شناختی و شخصیت منفی بیان می کنند. غریبی، جمالی قمی و ایزدی (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان شناختی با بدبینی سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی با بهزیستی روان شناختی رابطه منفی و معناداری دارند؛ یعنی با افزایش سرمایه روان شناختی و بهزیستی روان شناختی میزان بدبینی سازمانی و به تبع آن فرسودگی شغلی کاهش خواهد یافت. مرادی و جلیلیان (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که بی عدالتی سازمانی موجب بدبینی سازمانی می شود و به تبع آن بدبینی سازمانی بر نگرش مرتبط با سازمان و کار اثر منفی دارد. همچنین آن ها به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی بر رفتارهای غیراخلاقی و خستگی هیجانی و همچنین تمایل به ترک خدمت اثر مثبت دارد. مقدم و محمودی میمند (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. نتیجه درخور توجه در پژوهش آن ها، اثر تعدیل کنندگی سبک رهبری تبادل بر اثرگذاری بدبینی و رفتارهای انحرافی کارکنان بود؛ یعنی در صورت بروز سبک رهبری تبادل میزبان رفتارهای انحرافی کارکنان کاهش خواهد یافت. میرزایی و همکاران (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که عوامل شناختی نظیر بی عدالتی، ریاکاری، پارتی بازی، عوامل احساسی نظیر نداشتن وجهه اجتماعی و سیاست زدگی و در نهایت عوامل رفتاری تمایل به بازنشستگی پیش از موعد، تمایل به انتقاد و همراهی نکردن، از درون مایه های اصلی بدبینی سازمانی در پرستاران هستند. سیرین، آیدین و بیلیر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی درباره رابطه سبک های رهبری و ادراک بدبینی در بین معلمان تربیت بدنی و ورزش انجام دادند. آن ها به این نتیجه رسیدند معلمان که نمره بیشتری در سبک رهبری تحول گرا داشتند، در مقایسه با معلمان که نمره بیشتری در سبک رهبری عمل گرا داشتند، میزان متوسطی از بدبینی سازمانی را ادراک می کردند. علاوه بر این، درک میزان بدبینی در بین دو جنس تفاوت معناداری نداشت و معلمان تربیت بدنی زن و مرد میزان یکسانی از درک بدبینی سازمانی داشتند. قنبری و عرفانی زاده (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه بین اعتماد سازمانی و بدبینی سازمانی رابطه ای منفی و معنادار است؛ بدین گونه که با افزایش اعتماد سازمانی میزان بدبینی سازمانی کاهش می یابد. ییلدیز و سیلیکای<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که بدبینی سازمانی می تواند پیامدهایی از قبیل کاهش آثار مثبت حمایت

- 
1. Gökver & Türkoğlu
  2. Sirin, Aydın & Bilir
  3. Yıldız & Şaylıkay

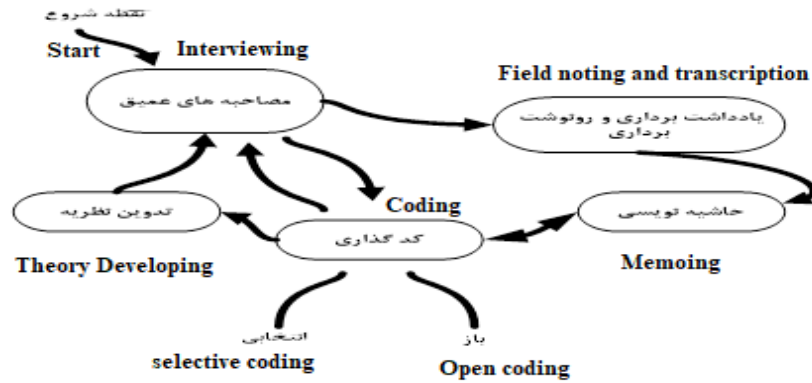
مدیریت و افزایش از خودبیگانگی کارکنان را به همراه داشته باشد. پروری، نقدی و سهرابی (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین هویت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن شامل احساس عضویت، وفاداری و مشابهت با بدبینی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. با توجه به مباحث مطرح‌شده و روندهای مطالعاتی درباره بدبینی باید به این نکته اشاره کرد که سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن وابسته است (سیدجوادین، فراچی و طاهری، ۲۰۱۰). این تعریف از سازمان با تعریف تیم‌های ورزشی کاملاً تطابق دارد؛ زیرا تیم مجموعه‌ای از افراد است که هویت مشترک دارند و در جهت رسیدن به هدف مشترک با یکدیگر مشارکت و همکاری دارند. نیروی انسانی (بازیکنان و ورزشکاران) به‌عنوان مهم‌ترین و بارزترین اجزای هر تیم، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع قلمداد می‌شود (ولسی، مینتن، آبرامز، ۲۰۱۱، ۲۱۹)؛ از این‌رو در مدیریت سازمان‌های ورزشی جلوگیری از بروز رفتارهای منفی در بین آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. شاید یکی از مهم‌ترین و روبه‌رشدترین پدیده‌ها در تیم‌های ورزشی که بررسی علمی نشده است، بدبینی شکل‌گرفته در آن‌هاست. در واقع، بدبینی یکی از رفتارهای منفی در تیم‌های ورزشی است که می‌تواند اثرهای مخربی بر عملکرد تیم داشته باشد. ذکر این نکته اهمیت دارد که بررسی مطالعات داخل و خارج از کشور نشان‌دهنده توجه محدود یا موردی به این پدیده در عرصه مطالعات ورزشی است؛ از این‌رو توجه به این پدیده و تلاش برای به‌فهم‌درآوردن آن در عرصه ورزش می‌تواند به بسط دانش درباره آن کمک کنند و مبنایی برای تلاش‌های آینده درباره آن فراهم آورد. علاوه‌براین، شرح سیستمی و کل‌نگر این پدیده می‌تواند اجزا و ابعاد آن و تعاملات بین آن‌ها را نشان دهد که این خود می‌تواند خلأهای مطالعاتی و علمی در زمینه رفتارهای اجتماعی و سازمانی در تیم‌های ورزشی را پوشش دهد. با توجه به این مطالب ذکرشده، در این پژوهش تلاش شده است با نگاهی عمیق و کل‌نگرانه پدیده بدبینی و نحوه شکل‌گیری آن در تیم‌های ورزشی و همچنین پیامدهای آن مطالعه شود و در این راستا مدلی برای تشریح و فهم آن ارائه شود.

## روش پژوهش

این پژوهش با ماهیت اکتشافی و با هدف بسط دانش و شناخت موجود درباره بدبینی در تیم‌های ورزشی انجام شد. هدف از انجام‌دادن پژوهش‌های اکتشافی، روشن‌نگری مفاهیم، جمع‌آوری تعاریف، کسب بینش، تصحیح مسائل و ایده‌هاست. همچنین این پژوهش بر مبنای جست‌وجوی داده‌ها، دارای

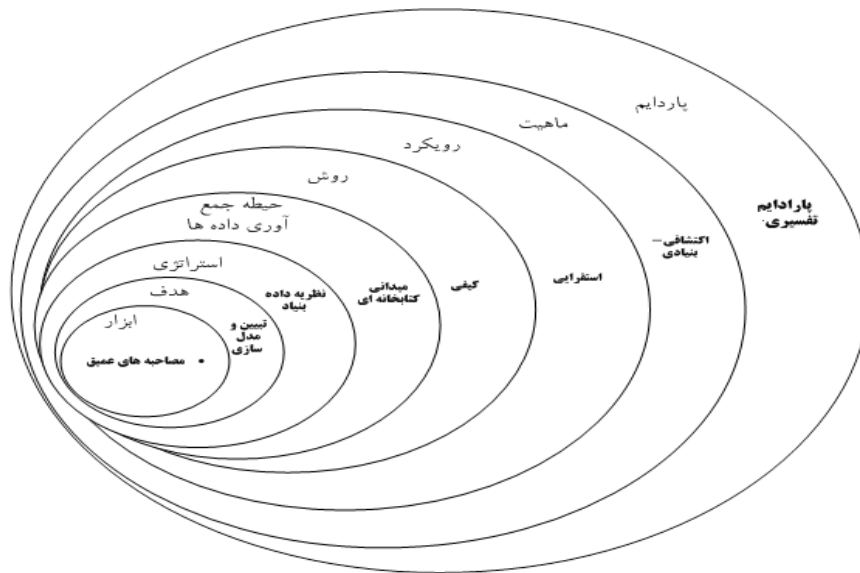
ماهیت کیفی است (اندرو و پدرس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). در این پژوهش از رویکرد نظریه داده‌بنیاد<sup>۲</sup> استفاده شد. هدف نظریه داده‌بنیاد، تولید یک نظریه در قالب مجموعه‌ای از فرضیه‌های مربوط به هم است که از طریق مقایسه مستمر داده‌ها به دست آمده و بسیار انتزاعی است (گلیزر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲). در روش نظریه داده‌بنیاد به جای استفاده از داده‌ها برای آزمون نظریه، از داده‌ها برای ایجاد نظریه استفاده می‌شود (گلیزر، ۱۹۹۸، ۳۷). در دهه گذشته، استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد گسترش یافت؛ اما تفاوت‌های موجود بین دو بنیان‌گذار نظریه داده‌بنیاد به شکل‌گیری دو شیوه متفاوت از آن منجر شده است: روش گلیزر که به دلیل وفاداری وی به روش نظریه داده‌بنیاد آغازین (گلیزر و استراوس<sup>۴</sup>، ۱۹۶۷) معمولاً از آن به عنوان «نظریه داده‌بنیاد کلاسیک» یاد می‌شود و روش استراوس که معمولاً «نظریه داده‌بنیاد استراوسی» نامیده می‌شود (فرهنگی، کروبوی و صادق وزیری، ۲۰۱۴). به دلیل دغدغه اصلی در پژوهش حاضر که فهم بیشتر و تبیین بدینی در تیم‌های ورزشی بود و همچنین وفادارماندن به ریشه‌های اصلی نظریه داده‌بنیاد که در آن تشریح و تبیین یک پدیده فارغ از در نظر گرفتن یک الگوی از قبل تعیین شده دنبال می‌شود، از رویکرد کلاسیک داده‌بنیاد (رویکرد گلیزری) استفاده شد. در واقع، به منظور ارائه مدلی شماتیک از یافته‌های برخاسته از داده‌های کدگذاری شده پژوهش، سعی شد از رویکرد کلاسیک (پدیدارشنوده) در نظریه داده‌بنیاد که گلیزر (۱۹۹۲) ارائه کرده است، استفاده شود. در این رویکرد دو فرایند همپوش در تحلیل وجود دارد که عبارت‌اند از: کدگذاری بنیادی<sup>۵</sup> (که خود شامل کدگذاری باز<sup>۶</sup> و کدگذاری انتخابی<sup>۷</sup> است) و کدگذاری نظری<sup>۸</sup> (امیری و نوروزی سیدحسینی، ۲۰۱۳). در اجرای پژوهش، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به طور آگاهانه به صورت هم‌زمان انجام شد و گردآوری داده‌های اولیه به منظور شکل‌گیری روند تحلیل و مقایسه‌های مداوم داده‌ها انجام گرفت. با این کار برای پژوهشگر فرصت‌هایی فراهم شد تا میزان کفایت مقوله محوری را افزایش دهد. به صورت کلی، رویه اجرای پژوهش (جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل هم‌زمان داده‌ها) به شرح شکل شماره یک است.

- 
1. Andrew, Pedersen & McEvoy
  2. Grounded Theory
  3. Glaser
  4. Glaser & Strauss
  5. Substantive Coding
  6. Open Coding
  7. Selective Coding
  8. Theoretical Coding



شکل ۱ - مراحل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل هم‌زمان داده‌ها از طریق رویکرد کلاسیک  
 Figure 1-Simultaneous Collection and Analysis Steps in Classic GTM

از آنجاکه فرایند این پژوهش دارای لایه‌های مختلفی است، به‌صورت خلاصه پیاز (لایه‌های) فرایند پژوهش (دانایی فرد، ۲۰۱۰) در شکل شماره دو ارائه شده است.



شکل ۲ - لایه‌های پیاز فرایند پژوهش  
 Figure 2-Onion Layers of Research Process

در انتخاب مشارکت‌کنندگان<sup>۱</sup> در پژوهش به‌منظور اجرای مصاحبه‌های عمیق سعی شد هم از افراد دارای تحصیلات دانشگاهی (اعضای هیئت‌علمی) و هم از افراد دارای تجربه در عرصه ورزش استفاده شود. جامعه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، اعضای هیئت‌علمی رشته علوم ورزشی، مدیریت منابع انسانی، جامعه‌شناسی، مدیران عالی و عملیاتی فدراسیون‌های ورزشی و همه افراد دارای تجربه از قبیل داوران، مربیان، سرپرستان و... در حوزه ورزش بودند.

برای انتخاب مشارکت‌کنندگان برای اجرای مصاحبه‌های عمیق از روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۲</sup> و معیارمحور استفاده شد. برای این کار ابتدا فهرستی از خبرگان و متخصصان که با هدف پژوهش مرتبط بودند و از لحاظ نظری قادر به ارائه مفاهیم نظری به پژوهشگر بودند، براساس شاخص‌های تعیین‌شده در انتخاب مشارکت‌کنندگان تهیه شد و سپس با آن‌ها مصاحبه عمیق برگزار شد. درواقع داده‌ها از طریق مصاحبه چهره‌به‌چهره (به‌صورت بدون ساختار در نخستین مشارکت‌کنندگان و سپس نیمه‌ساختاریافته مبتنی بر راهنمای مصاحبه) جمع‌آوری شد. براساس رویکرد ارجاع زنجیره‌ای پس از اتمام هر مصاحبه از هریک از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد سایر خبرگان را به پژوهش معرفی کنند. این کار تا زمانی ادامه یافت که با تمام افراد معرفی‌شده از سوی خبرگان و متخصصان، مصاحبه انجام شد. در مجموع ۱۵ مصاحبه با خبرگان و متخصصان انجام شد. درواقع، نمونه‌گیری تا جایی تداوم یافت که پژوهش به اشباع نظری و کفایت رسید. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول شماره یک ارائه شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان (مصاحبه‌شوندگان) پژوهش

Table 1- Characteristics of Participants (Interviewees) in Research

حوزه فعالیت		تحصیلات Education	رشته تحصیلی Educational field	سمت kind	ردیف Row
Academic	Executive				
	*	کارشناسی	مدیریت ورزشی	ورزشکار	۱
	*	کارشناسی‌ارشد	علوم ورزشی	ورزشکار	۲
	*	کارشناسی‌ارشد	علوم ورزشی	مربی	۳
	*	کارشناسی	جامعه‌شناسی	مربی	۴
	*	کارشناسی	مدیریت بازرگانی	مربی	۵
*		استاد	علوم ورزشی	عضو هیئت‌علمی دانشگاه	۶

1. Participants
2. Purposive

ادامه جدول ۱- ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان (مصاحبه‌شوندگان) پژوهش

**Table 1- Characteristics of Participants (Interviewees) in Research**

حوزه فعالیت		تحصیلات Education	رشته تحصیلی Educational field	سمت kind	ردیف Row
Academic	اجرائی Executive				
*		استاد	علوم ورزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۷
*		دانشیار	علوم ورزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۸
*		دانشیار	علوم ورزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۹
*		دانشیار	مدیریت منابع انسانی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۰
*		دانشیار	علوم ورزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۱
*		دانشیار	جامعه‌شناسی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۲
	*	کارشناسی	علوم سیاسی	مدیر ورزشی	۱۳
	*	دکتری	تربیت بدنی	داور	۱۴
	*	کارشناسی ارشد	علوم اقتصادی	مدیر ورزشی	۱۵

پس از شنیدن مصاحبه‌های ضبط‌شده، نکات کلیدی مصاحبه‌ها یادداشت شد. در رویکرد کلاسیک، هر نکته کلیدی یک واقعه محسوب می‌شود. سپس واقعه‌ها<sup>۱</sup> به یک سطح بالاتر مفهوم انتقال داده شدند. بعضی از مفاهیم از ترکیب چند واقعه به دست می‌آیند و بعضی تنها از یک واقعه یا نکته کلیدی با افزودن سطح انتزاعی بودن آن به دست می‌آیند. در نهایت، برای مجموع مفاهیم هر برگه یک نام انتخاب شد که در بالای برگه نوشته شد. نام بالای هر برگه کدگذاری، در واقع نام یک مقوله است (فرهنگی و همکاران، ۲۰۱۴، ۱۵۲). در مرحله کدگذاری انتخابی، یکی از کدهای باز به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شد - که در این پژوهش مقوله محوری بدبینی به تیم بود- و سایر مقوله‌های اصلی با مقوله محوری مرتبط شدند. در این مرحله، کدگذاری صرفاً برای مقوله محوری و مقوله‌های مرتبط صورت گرفت و دیگر داده‌های نامرتب در نظر گرفته نشدند. نمونه‌ای از روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول شماره دو ارائه شده است.

جدول ۲ - نمونه‌ای از کدگذاری بنیادی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی)  
 Table 2- An Example of Substantive Coding (Open and Selective Coding)

کدگذاری باز Open coding				متن مصاحبه Interview Text
مقوله‌های اصلی Primary categories	مقوله‌های فرعی Secondary categories	مفاهیم Concepts	واقعه Incident	
بدبینی به تیم Cynicism toward Team	بدبینی رفتاری Behavioral Cynicism	فریبکاری Fraud	• نبود اعتماد	• وقتی در تیم‌های ورزشی اعتماد متقابل بین مربی و ورزشکار وجود نداشته باشد، ورزشکاران در ابراز نظرهای خود به پنهان‌کاری رو می‌آورند و در برخی موارد سعی می‌کنند از طریق بروز رفتارهای منفی و ناپه‌نجان به اهداف خود برسند. علاوه بر این، در چنین جوی مربیان سعی می‌کنند ورزشکاران با سطح مهارت پایین را تمسخر کنند و این امر به کناره‌گیری ورزشکاران از تیم و گوشه‌گیر شدنشان منجر می‌شود. وجود چنین شرایطی جو تیم را به سمت بروز رفتارهای فریبکارانه سوق می‌دهد و این امر به فریبکاری مربیان و ورزشکاران و شکل‌گیری بدبینی متقابل منجر می‌شود.
		پنهان‌کاری Secrecy	• متقابل بین ورزشکار و مربی	
		همکاری در خرابکاری	• پنهان‌کاری در اظهار نظر	
		Co - operation in vandalism	• بروز رفتارهای منفی و ناپه‌نجان	
		میل به تمسخر Ridiculing	• تمسخر دیگران	
		انزوای عاطفی Emotional isolation	• کناره‌گیری از تیم	
			• رفتار ریاکارانه و فریبکاری	
			• بدبینی دوسویه	

بعد از مرحله کدگذاری بنیادی، مرحله نهایی کدگذاری یعنی کدگذاری نظری انجام شد. کدهای نظری چگونگی ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر را مفهوم‌سازی می‌کنند. کدگذاری نظری معمولاً در زمان مرتب‌کردن و یکپارچه‌کردن یادداشت‌ها<sup>۱</sup> اتفاق می‌افتد. کدگذاری باز و انتخابی به دسته‌بندی، طبقه‌بندی و در واقع تکه‌تکه کردن داده‌ها می‌پردازد، اما در این مرحله و از طریق کدهای نظری، مفاهیم را به یکدیگر ارتباط می‌دهیم. با مقایسه داده‌ها، تحلیل‌ها و یادداشت‌ها با کدهای پیشنهادی

## 1. Memos



گلیزر (۱۹۹۸، ۲۰۰۵) مشخص شد که چهار کد نظری خانواده<sup>۱</sup>، خانواده سطح<sup>۲</sup>، خانواده علی<sup>۳</sup> و خانواده عرصه اجتماعی<sup>۴</sup> با یافته‌های پژوهش تناسب دارند؛ به عبارت دیگر، این کدهای نظری شکل داده‌ها را به‌طور مناسبی تبیین و مفهوم‌سازی می‌کنند. از طریق به‌کارگیری این خانواده‌ها و کنار هم گذاشتن آن‌ها مدل نهایی پژوهش ارائه شد.

برای تعیین موثق بودن<sup>۵</sup> نتایج و یافته‌ها از دو روش بازگذاری<sup>۶</sup> توسط پژوهشگر استفاده شد. در روش بازگذاری، یک مصاحبه کدگذاری شده پس از یک ماه بار دیگر توسط پژوهشگر کدگذاری شد (امیری و نوروزی سیدحسینی، ۲۰۱۳). علاوه بر این، در جریان کدگذاری باز به شیوه مقایسه‌ای، پژوهشگر همواره به تطابق همگونی بین اطلاعات و مقوله‌های پدیدار شده پرداخت. علاوه بر این، فرایند مشابهی از بازبینی داده‌ها نسبت به مقوله‌ها در کدگذاری انتخابی صورت پذیرفت و پژوهشگر سؤال‌هایی را درباره مقوله‌ها مطرح کرد و پس از آن مفاهیم، رویدادها و مقوله‌ها را جست‌وجو کرد. پس از تکوین مدل، پژوهشگر فرایند نمایان شده را از طریق مقایسه با فرایندهای موجود در پیشینه موضوعی پژوهش اعتبارسنجی کرد. از طریق این امور ممیزانه چهارگانه، نظریه داده‌بنیاد کلاسیک برای مدل نهایی پژوهش یعنی تناسب، کارایی، قابلیت انتقال و اصلاح‌پذیری (گلیزر، ۲۰۰۵) تا حد قابل قبولی تأمین شد.

## نتایج

از آنجاکه فرایند پژوهش کیفی ماهیتی غیرخطی دارد، در این پژوهش فرایند کدگذاری‌ها بارها و بارها تکرار شد که در نهایت طبقات و مقوله‌های مانع و جامعی ایجاد شد. پس از اتمام تک‌تک مصاحبه، فرایند کدگذاری باز آغاز شد. علاوه بر این، یادداشت‌های محقق از مصاحبه‌ها نیز به‌عنوان داده‌های خام مورد تحلیل قرار گرفت. خروجی مرحله کدگذاری باز، کدهای بنیادی (مقوله‌ها و ویژگی‌های مقوله‌ها) است. در این مرحله، مطالب خط‌به‌خط خوانده شد و به هر قسمت از داده‌ها که ممکن بود یک کلمه، خط یا پاراگراف باشند، یک برچسب اختصاص داده شد. این تکه از داده‌ها را می‌توان یک واقعه در نظر گرفت. چندین واقعه یک مفهوم را شکل می‌دهند (گلیزر، ۱۹۹۸، ۴۰). چند مفهوم نیز یک مقوله<sup>۷</sup> را شکل می‌دهند. به دلیل وجود مقوله‌های متعدد، سطوح مقوله‌های فرعی و اصلی در نظر

- 
1. Kind Family
  2. Level Family
  3. Casual Family
  4. Social Arena Family
  5. Trustworthiness
  6. Re-Coding
  7. Category

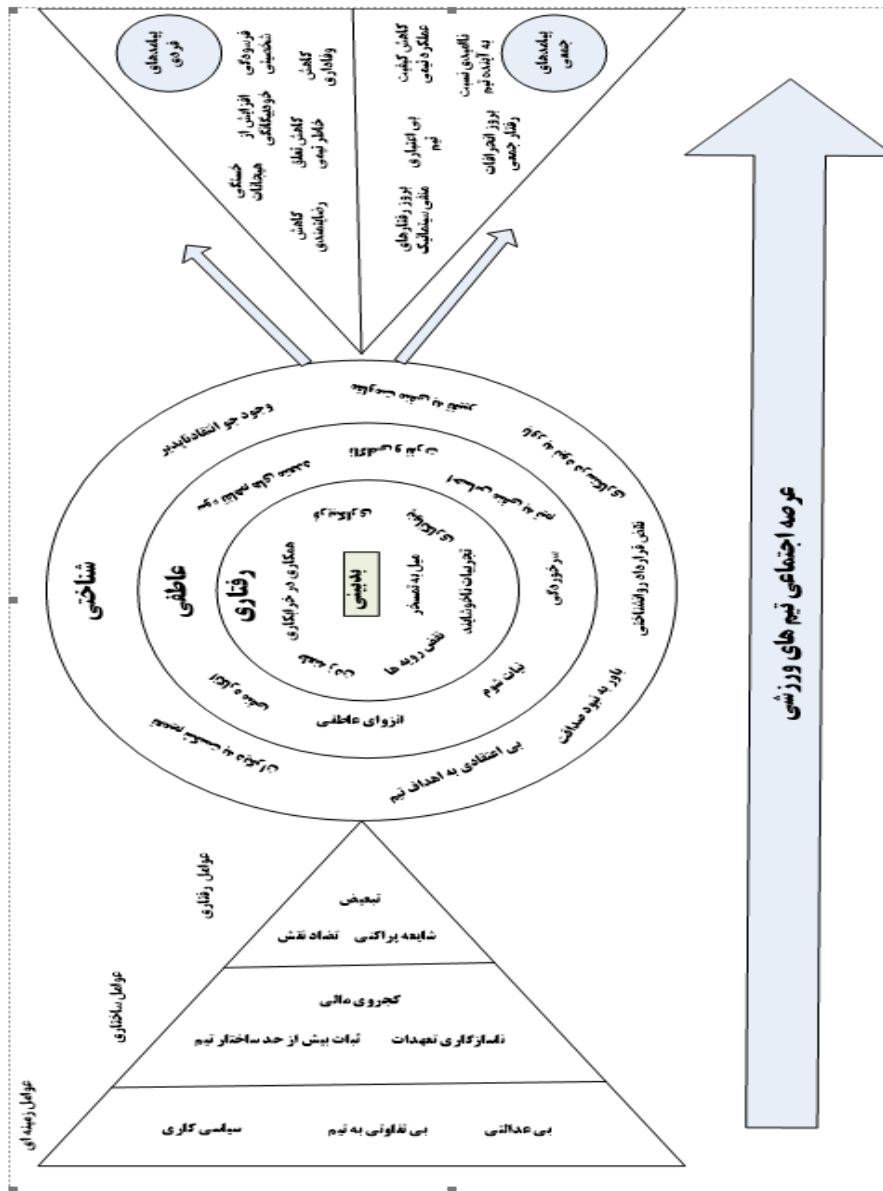
گرفته شد. همچنان که داده‌ها جمع‌آوری می‌شدند، مقایسهٔ مستمر<sup>۱</sup> نیز اجرا شد. براساس رویه‌های مطرح‌شده و همچنین نمونهٔ کدگذاری ارائه‌شده در بالا، مقوله‌های فرعی و اصلی شناسایی شدند. در کدگذاری انتخابی براساس دغدغهٔ اصلی شرکت‌کنندگان بدبینی به تیم به‌عنوان مقولهٔ محوری<sup>۲</sup> انتخاب شد و در تمام مقایسات مستمر به پالایش این مقوله و ارتباطش با سایر مقوله‌ها پرداخته شد. مقوله‌های اصلی و محوری در جدول شمارهٔ سه ارائه شده‌اند.

جدول ۳- مقوله‌های اصلی و محوری  
Table 3- Primary Categories and Core Category

مقوله‌های اصلی Primary Categories	مقوله‌های فرعی Secondary Categories	مفاهیم Concepts
بدبینی به تیم (مقولهٔ محوری) Cynicism toward Team (Core Category)	بدبینی رفتاری Behavioral Cynicism	فریبکاری، پنهان کاری، همکاری در خرابکاری، میل به تمسخر، انزوای عاطفی، نقض رویه‌ها، تجربیات ناخوشایند
	بدبینی عاطفی Emotional Cynicism	ناکامی و نفرت، احساس منفی به تیم، سوءتفاهم‌های متعدد، سرخوردگی، نیت شوم، انزوای عاطفی، انگارهٔ منفی
	بدبینی شناختی Cognitive Cynicism	مقاومت منفی به تغییر، باور به نبود درستکاری، نقض قرارداد روان‌شناختی، باور به نبود صداقت، بی‌اعتقادی به اهداف تیم، تعمیم شکست به دیگران، وجود جو انتقادناپذیر
پیشران‌ها و عوامل مؤثر در بدبینی Causes and driver forces in Cynicism	عوامل زمینه‌ای Contextual Factors	سیاسی کاری، بی‌تفاوتی به تیم، بی‌عدالتی
	عوامل ساختاری Structural Factors	کجروی‌های مالی، ناسازگاری تعهدات، ثبات بیش‌ازحد ساختار تیم
	عوامل رفتاری Behavioral Factors	تبعیض، شایعه‌پراکنی، تضاد نقش
پیامدهای بدبینی Consequences of cynicism	پیامدهای فردی Individual Consequences	فرسودگی شخصیتی، افزایش ازخودبیگانگی، خستگی هیجانات، کاهش تعلق خاطر تیمی، کاهش رضایتمندی، کاهش وفاداری
	پیامدهای جمعی Collective Consequences	کاهش کیفیت عملکرد تیمی، بی‌اعتباری تیم، بروز رفتارهای منفی سیستماتیک، ناامیدی به آیندهٔ تیم، بروز انحرافات رفتار جمعی

1. Constant Comparison
2. Core Category

مدل نهایی پژوهش بدین‌صورت ارائه شد که بدبینی در تیم‌های ورزشی از طریق به‌کارگیری خانواده نظری سطح، دارای سه سطح بدبینی رفتاری، بدبینی عاطفی و بدبینی شناختی است. عوامل و پیشران‌های به‌وجودآورنده بدبینی در تیم‌های ورزشی براساس به‌کارگیری خانواده نوع، دارای سه نوع عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل رفتاری هستند. پیامدهای بدبینی در تیم‌های ورزشی با بهره‌گیری از خانواده سطح، دارای دو سطح فردی و جمعی هستند. براساس بهره‌گیری از خانواده عرصه اجتماعی، اجزای عرصه اجتماعی پدیده بدبینی در تیم‌های ورزشی شامل پیشران‌ها، پدیده محوری و پیامدها هستند. براساس خانواده علی، پیشران‌ها، عوامل علی در بروز بدبینی در تیم‌های ورزشی هستند و بدبینی در تیم‌های ورزشی نیز عامل علی پیامدهای فردی و جمعی در عرصه ورزش است. این مدل در شکل شماره سه ارائه شده است.



شکل ۳- مدل بدبینی در تیم های ورزشی  
Figure 3- Model of Cynicism in Sports Teams

روایت نظریه بدبینی به تیم بدین صورت است که در ورزش بدبینی نسبت به تیم‌ها زمانی اتفاق می‌افتد که در تعاملات اجتماعی موجود در تیم‌ها تغییراتی ایجاد شود. این تغییرات نظم موجود در تیم‌ها را بر هم می‌زند. بدبینی به سه شکل رفتاری، عاطفی و شناختی نمود و بروز پیدا می‌کنند. در شکل‌گیری بدبینی در تیم‌های ورزشی نیز سه دسته عوامل کلان، میانی و خرد تأثیرگذارند که به ترتیب به شکل عوامل زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری دیده می‌شوند. عوامل زمینه‌ای بسترساز شکل‌گیری بدبینی در تیم‌ها هستند. در نهایت، بدبینی نسبت به تیم می‌تواند پیامدهایی را هم به شکل فردی و هم به شکل جمعی ایجاد کند. پیامدهای فردی کیفیت عملکرد ورزشکاران را کاهش می‌دهند و پیامدهای جمعی کیفیت عملکرد تیم را. تشریح این نظریه در قسمت بحث و نتیجه‌گیری به شکل مبسوط انجام شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تفهیم پدیده بدبینی و نحوه شکل‌گیری آن در تیم‌های ورزشی و همچنین پیامدهای آن و ارائه مدلی برای تشریح آن در عرصه تیم‌های ورزشی انجام شد. از طریق روش پژوهش کیفی و با کاربرد راهبرد نظریه داده‌بنیاد با نسخه کلاسیک، داده‌ها جمع‌آوری و سپس تجزیه و تحلیل شدند. مدل نهایی پژوهش بدین صورت بود که بدبینی به‌عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شد. این مفهوم دارای سه سطح بدبینی رفتاری، بدبینی عاطفی و بدبینی شناختی است. در سطح بدبینی رفتاری در تیم‌های ورزشی شاهد رفتارهایی از قبیل فریبکاری، پنهان‌کاری، همکاری در خرابکاری، میل به تمسخر، انزوای عاطفی، نقض رویه‌ها، و تجربیات ناخوشایند هستیم. در بدبینی عاطفی که در واقع احساسات مشتق‌شده از این پدیده است، مواردی از قبیل ناکامی و نفرت، احساس منفی به تیم، سوءتفاهم‌های متعدد، سرخوردگی، نیات شوم، انزوای عاطفی، و انگاره منفی وجود دارد. در نهایت در بدبینی شناختی که حاوی باورها و اعتقادات به این پدیده است، باورهایی از قبیل مقاومت منفی به تغییر، باور به نبود درستکاری، نقض قرارداد روان‌شناختی، باور به نبود صداقت، بی‌اعتقادی به اهداف تیم، تعمیم شکست به دیگران و وجود جو انتقادناپذیر در تیم‌های ورزشی مشاهده می‌شود. این یافته پژوهش حاضر مؤید نظرهای کارترایت و هولمز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) درباره بدبینی سازمانی است. آن‌ها بدبینی را شامل سه بعد باورها، احساس و رفتار می‌دانند؛ باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است و اینکه اقدامات سازمان‌شان نشان‌دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است. بدبینی از طریق احساس و شناخت تجربه می‌شود و قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست؛ بلکه می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی باشد. همچنین بدبینی گرایش به رفتار منفی و اغلب بدخواهانه است؛

رفتارهایی مثل انتقاد کردن از سازمان و صحبت کردن درباره نبود صداقت و نبود درستی سازمان. این دسته‌بندی کارترایت و هولمز (۲۰۰۶) شامل سطوح و مؤلفه‌های استخراج شده درباره مفهوم بدبینی در تیم‌های ورزشی است. از آنجاکه یکی از امور مربوط به سنجش موثق بودن نتایج نظریه داده‌بنیاد، مقایسه با پیشینه پژوهش است، اجزای شناسایی شده در پدیده محوری (بدبینی در تیم‌های ورزشی) هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های پیشین است. در مطالعات گوناگون به اجزای پدیده محوری (بدبینی در تیم‌های ورزشی) اشاره شده است؛ به عبارت دیگر، در پژوهش‌های سباتین و محمت (۲۰۱۴)، نجاری (۲۰۱۴)، هلم و همکاران (۲۰۱۵)، والر و همکاران (۲۰۱۵)، امیرخانی و امیرخانی (۲۰۱۵)، مرادی و جلیلیان (۲۰۱۶)، غریبی و همکاران (۲۰۱۷)، سورکیلا و همکاران (۲۰۱۷)، کمپلا و جیمسون (۲۰۱۸) و میرزایی و همکاران (۲۰۱۸) به برخی از اجزای پدیده محوری (بدبینی در تیم‌های ورزشی) اشاره شده است. درباره این دسته‌بندی از پدیده بدبینی در تیم‌های ورزشی می‌توان این‌گونه برداشت کرد که بدبینی در تیم‌های ورزشی همانند بدبینی در سازمان‌هاست؛ یعنی سطوح شناختی، عاطفی و رفتاری بدبینی در مطالعات اندرسون و بتمن (۱۹۹۷) و دین و همکاران (۱۹۹۸) به‌عنوان پیشگامان مطالعه علمی بدبینی در ساحت سازمان‌ها به‌وضوح دیده می‌شود. علاوه‌براین، همان‌گونه که بیان و دانیلز (۲۰۰۸) اعتقاد دارند، بدبینی سازمانی نگرش منفی به سازمان است و مشتمل بر سه وجه است که عبارت‌اند از: وجه شناختی که بر ناپاوری به دلایل ضمنی و آشکار مدیران برای تغییر دلالت می‌کند؛ وجه هیجانی که احساس بدبینی و ناکامی درباره تلاش‌های تغییر را توصیف می‌کند؛ وجه رفتاری که بروز رفتارهای اهانت‌آمیز و نامرتبط با تغییر سازمانی خاص را بیان می‌کند.

با توجه به این امور، می‌توان ادعا کرد که بدبینی در تیم‌های ورزشی پدیده‌ای سه وجهی است که شامل سطوح شناختی، عاطفی و رفتاری است. این دسته‌بندی از پدیده بدبینی در تیم‌های ورزشی زمانی معنادار می‌شود که به اصول و مبانی ورزش بازگردیم. در اصول و مبانی ورزش بیان می‌شود که ورزش و تربیت‌بدنی دارای سه حوزه شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی است. این سه حوزه در مدل شکل‌گیری بدبینی در تیم‌های ورزشی به‌خوبی مشخص شده است؛ از این‌رو می‌توان گفت که تبیین مطلوبی از پدیده بدبینی در تیم‌های ورزشی صورت گرفته است؛ زیرا یکی دیگر از روش‌های سنجش موثق بودن اعتبار نظریه داده‌بنیاد، هم‌راستایی مدل برخاسته از پژوهش با نظریه‌های کلان است که این امر در این پژوهش به‌خوبی محقق شده است. ذکر این نکته مهم است که بدبینی در تیم‌های ورزشی را نباید فقط در امور رفتاری دید؛ زیرا رفتار بدبینانه خروجی نگرش و عواطف بدبینانه است که در بستر و زیربنای آن قرار دارد؛ به تعبیری دیگر می‌توان گفت ورزشکارانی که به همگان بدبین هستند، دیگران را حقه‌باز و اعتمادناپذیر می‌دانند، هر چیزی را محکوم به شکست می‌دانند و احتمالاً به برنامه‌های تیم نیز بدبین می‌شوند؛ زیرا اول اینکه به نظرشان کسانی که مسئول اجرای برنامه‌ها

هستند، به دنبال منافع شخصی‌اند، نه منافع دیگران؛ دوم اینکه لیاقت اجرای برنامه‌ها را ندارند و در یک کلمه، به هیچ‌کس نمی‌توان اعتماد کرد. این نگرش‌ها و عواطف ممکن است به بروز رفتار منجر نشوند و فقط در ساحت شناخت و عاطفه باقی بمانند. در تشریح این امر باید به این نکات مشارکت‌کننده شماره دوی پژوهش حاضر اشاره کرد:

«من احساس بدی به تیم دارم. احساس می‌کنم نمی‌توان اعتماد کاملی به مربی برای چینش تیم در مسابقات داشته باشم؛ چراکه براساس منافعش عمل می‌کنه و هر موقع که من بتونم براش مفید بازی کنم به من بازی می‌ده؛ به خاطر همین من فقط تمرینمو می‌کنم و کاری به عملکرد تیمم ندارم».

پس از آنکه پدیده محوری مدل تشریح شد، باید سایر اجزای مدل شرح داده شود. از نظر منطقی نحوه شکل‌گیری بدبینی در تیم‌های ورزشی تابع مجموعه‌ای عوامل است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل و پیش‌رانه‌های به‌وجودآورنده بدبینی در تیم‌های ورزشی شامل عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل رفتاری هستند. عوامل زمینه‌ای شامل سیاسی‌کاری، بی‌تفاوتی به تیم و بی‌عدالتی است. عوامل ساختاری شامل کج‌روی‌های مالی، ناسازگاری تعهدات، ثبات بیش از حد ساختار تیم و عوامل رفتاری شامل تبعیض، شایعه‌پراکنی و تضاد نقش است. به عوامل شناسایی شده در ایجاد بدبینی در تیم‌های ورزشی در پژوهش‌های ییلدیز و سیلیکای (۲۰۱۴)، امیرخانی و امیرخانی (۲۰۱۵)، مرادی و جلیلیان (۲۰۱۶)، قنبری و عرفانی‌زاده (۲۰۱۶)، غریبی و همکاران (۲۰۱۷)، میرزایی و همکاران (۲۰۱۸) و سیرین و همکاران (۲۰۱۸) اشاره شده است، اما به شکل دسته‌بندی شده در پژوهشی بیان نشده‌اند. در این پژوهش منطق حاکم برای دسته‌بندی عوامل و پیش‌رانه‌های ایجادکننده بدبینی در تیم‌های ورزشی، مدل تحلیل سه‌شاخگی است. براساس این مدل، پدیده‌ها برحسب سه دسته عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای بررسی می‌شوند. همان‌گونه که آلدرفر<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) در تبیین مدل‌های علمی بیان می‌کند، در صورتی که این سه دسته عوامل زمینه‌ای، ساختاری و محتوایی در رابطه با یک پدیده مدنظر قرار گیرند، شناخت جامعی از یک پدیده-که در اینجا عوامل و پیش‌رانه‌های بدبینی در تیم‌های ورزشی است- به دست خواهد آمد (آلدرفر، ۱۹۸۰، ۴۵۹). در واقع براساس مدل سه‌شاخگی (ساختار، زمینه و محتوا)، عوامل زمینه‌ای نظیر سیاسی‌کاری، بی‌تفاوتی و بی‌عدالتی در تیم‌های ورزشی بستر ایجاد ساختارهای (ضمنی یا آشکار) پیش‌رانه در بروز بدبینی را فراهم می‌کنند. عوامل ساختاری از قبیل کج‌روی‌های مالی، ناسازگاری تعهدات و ثبات بیش از حد ساختار تیم‌های ورزشی هستند که زمینه‌ساز رفتارهایی از قبیل تبعیض، شایعه‌پراکنی و در برخی موارد تضاد نقش را به وجود می‌آورند. براساس این دسته‌بندی باید به این امر اشاره کرد که یک عامل خاص نمی‌تواند عامل اصلی ایجاد بدبینی در تیم‌های ورزشی باشد؛ بلکه عوامل متعددی باید در کنار هم قرار گیرند که در تیم‌های

1. Alderfer

ورزشی بدبینی ایجاد شود، اما اگر به صورت سطحی به قضیه نگریسته شود، شاید عوامل رفتاری از قبیل شایعه‌پراکنی و تبعیض ایجادکننده پررنگ‌تر از سایر عوامل باشند، اما لایه‌های پنهان و عمیق‌تر به بروز چنین رفتارهایی در تیم‌های ورزشی منجر می‌شوند که خود می‌تواند موجب ایجاد بدبینی در آن‌ها شود. در راستای این امر به نکات یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره هشت) اشاره می‌شود:

«تبعیض عامل اصلی شکل‌گرفتن حس بد به سازمان است. اگر مربی یا مدیر باشگاه به بازیکنان شرایط متفاوت و نگاه‌های مختلفی ایجاد کند، خواه‌ناخواه بازیکنان احساس می‌کنند با آن‌ها با تبعیض رفتار می‌شود، اما باید اندکی عمیق‌تر به قضیه نگاه کرد. سیاست‌زدگی در ابعاد مدیریتی تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی عامل زیربنایی شکل‌دهنده تبعیض است.»

پس از بررسی پدیده اصلی و شناسایی عوامل و پیش‌رانه‌های ایجادکننده بدبینی در تیم‌های ورزشی، باید به آخرین جزء مدل یعنی پیامدهای بدبینی در تیم‌های ورزشی پرداخت. براساس تحلیل‌ها، پیامدهای بدبینی در تیم‌های ورزشی با بهره‌گیری از خانواده کدگذاری نظری سطح، دارای دو سطح فردی و جمعی هستند. در سطح فردی پیامدهای وجود بدبینی در تیم‌های ورزشی شامل فرسودگی شخصیتی، افزایش از خودبیگانگی، خستگی هیجان‌ها، کاهش تعلق خاطر تیمی، کاهش رضایتمندی، و کاهش وفاداری است. در سطح جمعی نیز پیامدها شامل کاهش کیفیت عملکرد تیمی، بی‌اعتباری تیم، بروز رفتارهای منفی سیستماتیک، ناامیدی به آینده تیم، و بروز انحرافات رفتار جمعی می‌شود. به این نتایج در پژوهش‌های چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳)، ییلدیز و سیلیکای (۲۰۱۴)، والر و همکاران (۲۰۱۵)، مرادی و جلیلیان (۲۰۱۶)، سورکیلا و همکاران (۲۰۱۷)، کمپلا و جیمسون (۲۰۱۸)، مقدم و محمودی میمند (۲۰۱۸) و میرزایی و همکاران، (۲۰۱۸) اشاره شده است. همان‌گونه که استنباط می‌شود، پیامدهای بدبینی در تیم‌های ورزشی بسیار نامطلوب است و هم خود ورزشکاران و هم تیم و اجزای مرتبط با آن را درگیر می‌کند. شاید در تشریح این دسته‌بندی بتوان این‌گونه برداشت کرد که از منظر فردی، بدبینی نوعی نگرش پایدار است که سرخوردگی، بی‌زاری، حس درماندگی و نیز تحقیر و بی‌اعتمادی به دیگران از ویژگی‌های آن به شمار می‌روند، اما از منظر جمعی، بدبینی زاینده محیط و شرایط است و کنترل‌نشده و تغییرناپذیر است. حال این شرایط جمعی در صورت کنترل‌نشده می‌تواند هم پیامدهای فردی و هم پیامدهای جمعی را ایجاد کند. در واقع اگر از منظر جمعی به پدیده بدبینی نگاه شود -یعنی همان‌گونه که در بدبینی تیمی لحاظ شده است- پیامدهای جمعی خود زاینده جمع پیامدهای فردی هستند که در سطح کلان‌تر می‌توانند اثرات منفی بیشتری را برای تیم‌ها به بار آورند. در واقع تیم‌ها هم از نظر فردی و هم از منظر جمعی متضرر می‌شوند. در راستای تفهیم این امر به نکات یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره یک) اشاره می‌شود:



«من به تیم احساس خوبی ندارم، از نظر شخصیتی دیگه خسته شدم و حس و حال تلاش کردن برای تیمم رو مثل قبل ندارم؛ البته می‌دونم که این باعث می‌شه تیمم عملکردش پایین بیاد، اما برام مهم نیست دیگه».

پس از تشریح اجزای مدل بدبینی در تیم‌های ورزشی باید این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که از منظر روان‌شناسی اجتماعی براساس بهره‌گیری از خانواده عرصه اجتماعی، اجزای مدل پدیده بدبینی در تیم‌های ورزشی شامل عوامل ایجادکننده و پیشرانها، پدیده محوری و پیامدها هستند که براساس خانواده علی، پیشرانها عوامل علی در بروز بدبینی در تیم‌های ورزشی هستند و بدبینی در تیم‌های ورزشی نیز عامل علی پیامدهای فردی و جمعی در عرصه ورزش است. بررسی‌ها نشان می‌دهند که اصلی‌ترین عاملی که از منظر روان‌شناسی اجتماعی درباره پدیده بدبینی مطالعه می‌شود، تغییرات و واکنش به آن‌هاست (کیان و دانیلز، ۲۰۰۸؛ چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳؛ مرادی و جلیلیان، ۲۰۱۶)؛ از این‌رو با توجه به تغییرات فزاینده در عرصه ورزش و تیم‌های ورزشی باید نگاه جامعی به پدیده بدبینی در تیم‌های ورزشی شود؛ چراکه براساس پژوهش‌ها، یکی از علل استقبال نکردن افراد از تغییرات، بدبینی به تغییرات و پیامدهای آن است (چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۳). باید خاطر نشان کرد که بدبینی به تغییر با شک و تردید متفاوت است. افراد شکاک درباره احتمال موفقیت مردد هستند، اما هنوز به شکلی منطقی به تغییر مثبت امیدوار هستند. همچنین بدبینی، از مقاومت در برابر تغییر متفاوت است؛ چراکه مقاومت در برابر تغییر نتیجه خودشیفتگی، سوء تفاهم و تحمل ذاتی کم برای تغییر است (مرادی و جلیلیان، ۲۰۱۶، ۱۲۴). با توجه به این امور، برای مدیریت بهینه تیم‌های ورزشی باید شناخت مطلوبی از پدیده بدبینی باشد؛ یعنی عوامل و پیشرانهای آن، خود آن و پیامدهای آن در نظر گرفته شوند و براساس شرایط موجود تصمیم‌های کلیدی گرفته شود و اقدامات لازم انجام شود؛ بر این اساس بدبینی در تیم‌های ورزشی را می‌توان با پذیرش اشتباهات در هنگام وقوع، عذرخواهی و انجام دادن اقدامات اصلاحی مناسب به سرعت به حداقل رساند. همچنین ارتباطات دوطرفه که به موجب آن مدیران و مربیان از ادراکات ورزشکاران از تغییرات و طرح‌های پیشنهادی و همچنین احساساتشان درباره آن آگاه می‌شوند، به منظور دستیابی به موفقیت حیاتی است. مدیریت تیم‌های ورزشی همچنین می‌توانند با حمایت از تیم و افرادش در جهت کسب اعتماد اقدام کنند. علاوه بر این، لازم است زمینه‌های مشارکت بیشتر ذی‌نفعان تیم‌های ورزشی در تصمیم‌گیری در حوزه‌هایی که مستعد ایجاد بدبینی است، فراهم شود.

## تشکر و قدردانی

نویسنده بر خود لازم می‌داند که از تمامی افرادی که ایشان را در مراحل پژوهش یاری کرده‌اند کمال تشکر و امتنان را داشته باشد.

## References

1. Albrecht, S. (2010). Understanding employee cynicism toward change in healthcare contexts. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 4(3), 194-209.
2. Alderfer, C. P. (1980). The methodology of organizational diagnosis. *Professional Psychology*, 11(3): 458- 459.
3. Amiri, M., & Norouzi Seyed Hossini, R. (2013). An introduction on qualitative research method in sport. Tehran: University of Tehran Publication (in Persian).
4. Amirkhani, A., & Amirkhani, M. (2015). Investigation effect of employee cynicism toward change on organizational health. *Journal of Public Administration*, 7(1), 129-139. (in Persian).
5. Andersson, L., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
6. Andrew, D. P., & Pedersen, P. McEvoy, C (2011). Research methods and design in sport management. *Human Kinetics Publication*, 43-48.
7. Brown, M., & Cregan, C. (2010). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
8. Cappella, J. N., & Jamieson, K. H. (2018). News frames, political cynicism, and media cynicism: ANNALS, AAPSS, 546, July 1996. In *The media, journalism and democracy* (pp. 223-236). London: Routledge.
9. Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
10. Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Bank, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 83, 181-197.
11. Danaee Fard, H. (2010). Theory building: Fundamental and methodologies. Tehran: SAMT Publication. (In Persian).
12. Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
13. Farhangi, AM., Karoobi, M., & Sadeq-Vaziri, F. (2014). Classic grounded theory: Steps of construction theory of central gravity on health tourism brand identity. *Journal of Business Management*, 7(1), 145-162. (in Persian).
14. Ghanbari, S., & Erfanzadeh, F. (2016). Role of organizational trust on moderating employee organizational cynicism. *Quarterly of Organizational Behavior*, 2(22), 125-148. (In Persian).
15. Gharibi, M., Jamali Ghomi, A., & Iz-Adi, B. (2017). Mediating role of job burnout and organizational cynicism in the relationship between veteran's psychological capital and well-being. *Iranian Journal of War & Public Health*, 9(2), 85-90.
16. Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Publishing Company.
17. Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
18. Glaser, B. (1992). *Basics of grounded theory analysis: Emergence vs. forcing*. Mill Valley, CA: Sociology Press.

19. Glaser, B. (1998). *Doing grounded theory: Issues and discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
20. Glaser, B. (2005). *The grounded theory perspective III: Theoretical coding*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
21. Gökyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). The relationship between high school teachers' organizational support perceptions and their organizational cynicism attitudes. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 43: 196-204.
22. Helm, A. E., Moulard, J. G., & Richins, M. (2015). Consumer cynicism: Developing a scale to measure underlying attitudes influencing marketplace shaping and withdrawal behaviours. *International Journal of Consumer Studies*, 39(5), 515-524.
23. 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.
24. Mirzaei, V., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Shirazi, A. (2018). Organizational cynicism of the nurses: A phenomenological study. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*, 7(1), 88-102 (in Persian).
25. Moghadam, A., & Mahmoodi-Mimand, M. (2018). Effect of organizational cynicism on trend to deviate behavior. *Quarterly of Management Studies*, 27(89), 73-89. (in Persian).
26. Moradi, M., & Jalilian, H. (2016). Influential factors of cynicism toward change on organizational and its results. *Quarterly of Management Studies*, 25(81), 123-149. (in Persian).
27. Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethic*, 3(1), 14-28.
28. Najari, R. (2014). Investigation and explanation of influential factors of cynicism toward change in PNU of Markazi province. *Quarterly of Public Management*, 2(7), 89-100. (In Persian).
29. Norouzi seyed Hossini, R., Mosavi, K., & Fattahi-Masrouf, F. (2017). Designing a model of discrimination in sport teams (through grounded theory). *Journal of Sport Management*, 8(4), 495-510. (In Persian).
30. Parvari, P., Naghdi, A., & Sohrabi, R. (2016). Studying relationship organizational identity and its three dimensions with organizational cynicism staff (Studied on staffs of youth and sports offices in Qazvin province). *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(2), 137-150. (In Persian).
31. Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *International Journal of corporate communications*, 13(3), 319-332.
32. Sebahattin, Y., & Mahmut, Ş. (2014). The effect of organizational cynicism on alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 622 – 627.
33. Seyed-Javadin, R., Farahi, M. M., & Taheri, G. H. (2010). Investigation effects of organizational justices on organizational and job satisfaction. *Journal of Business Management*, 1(1), 55-70. (In Persian).

34. Sirin, Y. E., Aydin, Ö., & Bilir, F. P. (2018). Transformational-transactional leadership and organizational cynicism perception: Physical education and sport teachers' sample. *Universal Journal of Educational Research*, 6(9), 2008-2018.
35. Sorkkila, M., Aunola, K., & Ryba, T. V. (2017). A person-oriented approach to sport and school burnout in adolescent student-athletes: The role of individual and parental expectations. *Psychology of Sport and Exercise*, 28, 58-67.
36. Sorkkila, M., Aunola, K., SalmelaAro, K., Tolvanen, A., & Ryba, T. V. (2018). The co-developmental dynamic of sport and school burnout among student-athletes: The role of achievement goals. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 28(6), 1731-1742.
37. Valerie, G., Miguel, M. T., Olga, K., Theophilus B. A., & Maria, C. F. (2015). The relationship between social cynicism belief, social dominance orientation, and the perception of unethical behavior: A cross-cultural examination in Russia, portugal, and the United States. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 545-562.
38. Wolsey, C., Minten, S., & Abrams, J. (2011). *Human resource management in the sport and leisure industry*. London: Routledge.
39. Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organizational cynicism on alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.

#### استناد به مقاله

نوروزی سیدحسینی، رسول. (۱۴۰۰). طراحی مدل شکل‌گیری بدبینی در تیم‌های ورزشی از دیدگاه اجتماعی (رویکردی کیفی). *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳(۶۶)، ۵۵-۸۲. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2019.7259.2536

Norouzi Seyed Hossini, R. (2021). Designing a Model of Cynicism in Sports Teams from Social Perspective (a Qualitative Approach). *Sport Management Studies*, 13(66), 55-82. (in Persian). DOI: 10.22089/smrj.2019.7259.2536