

بررسی تأثیر بدبینی سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در دبیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد

وحید میرزایی^۱، مهدی بهرامی^۲، محمدصادق اکبری نوقابی^۳

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

^۳ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

وحید میرزایی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بدبینی سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل دبیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد می باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده و تعداد ۳۲۲ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده گردید؛ بدین صورت که برای سنجش بدبینی سازمانی از پرسش نامه دین و همکاران (۱۹۹۸)، برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش نامه آلن و میر (۱۹۹۶)، و برای سنجش رضایت شغلی از پرسش نامه رضایت شغلی هاشمی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده شد. پایایی پرسش نامه مذکور با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای بدبینی سازمانی ۰/۷۷۸، تعهد سازمانی ۰/۸۱۳ و رضایت شغلی ۰/۸۴۷ به دست آمد و روایی محتوا و صوری پرسش نامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 24 و نرم افزار Amos 22 انجام پذیرفت. یافته های پژوهش نشان داد بدبینی سازمانی و رضایت شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارند.

واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

مقدمه

بی تردید دنیای امروز، دنیای سازمان ها است و انسان ها متولیان این سازمان ها هستند؛ انسان به مثابه روح در کالبد سازمان است که آن را به حرکت در می آورد و اداره می کند. نه تنها سازمان ها بدون وجود نیروی انسانی مفهومی ندارند، بلکه اداره آن ها نیز امکان پذیر نخواهد بود. بر این اساس انسان ها، ارزشمندترین منبع سازمان های امروزی به شمار می آیند چرا که به تصمیمات سازمانی شکل می دهند، مسائل و مشکلات سازمان را حل می نمایند و بهره‌وری را عینیت می بخشند (بودلای و همکاران، ۱۳۹۶).

سازمان ها به منظور ارتقای کیفیت نیروی انسانی، ضروری است که به نگرش های کارکنان خود توجه نشان دهند. نگرش ها می تواند مثبت یا منفی باشد و علل و آثار متعددی به همراه بیاورد. یکی از مهم ترین نگرش های کارکنان بدبینی سازمانی است (کاظمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴). اگرچه بسیاری از پژوهشگران توافق دارند که بدبینی سازمانی یک مشکل سازمانی است اما توافق اندکی وجود دارد بر روی اینکه واقعاً بدبینی چیست و چه پیامدی دارد (کیم^۱ همکاران، ۲۰۰۹).

بدبینی سازمانی یک مفهوم جدید در روابط کارگر-کارفرما است که اخیراً به عنوان یکی از مهم ترین نگرش های کارکنان مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است. به علت بدبینی سازمانی کارکنان در خصوص عدالت، صداقت و درستکاری در سازمان پیامدهای منفی و نامطلوب بسیاری ایجاد شده است؛ به طوری که بدبینی سازمانی کارکنان برای مدیران سازمان یکی از مسائل مشکل ساز در محل کار تلقی می شود (جیمز^۲، ۲۰۰۵).

آبراهام^۳ (۲۰۰۰) بدبینی سازمانی و عوامل و پیامدهایی آن را مورد بررسی قرار داده است. بدبینی کاری ممکن است به فرسودگی شغلی مربوط شود و همچنین امکان دارد که تعارض نقش فرد و بدبینی شخصیت به خصومت ذاتی مرتبط گردد. بدبینی شخصیتی به عنوان قوی ترین پیش بینی کننده سازمانی خودنمایی می کند و یک تأثیر منفی بر تمامی معیارها دارد. بدبینی، تغییر سازمانی ناشی از نارضایتی شغلی و بیگانگی کارکنان می باشد. بدبینی، تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد. بدبینی اجتماعی در واقع هم رضایت شغلی و هم تعهد را کاهش می دهد. چنانچه بودلای و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی در شعب و ستاد مرکزی پست بانک یزد پرداختند که رابطه معکوس بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی را تأیید کردند.

رضایت شغلی به عنوان مهم ترین عامل انگیزشی در محیط کار است و متشکل از واکنش شناختی و عاطفی افراد به صورت نگرش نسبت به شغل و کار خود است (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی، عامل تعیین کننده ای برای حفظ و نگهداری حالت های روانی و فیزیکی کارکنان است که از نقل و انتقال آن ها جلوگیری می کند و تأثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد (سیبالد^۴ و همکاران، ۲۰۰۰).

فیشر و هانا^۵ (۱۹۳۱) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می دانند؛ بدین معنا که اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغل خود راضی است؛ در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می کند و به دنبال تغییر آن می رود. در نتیجه شناسایی و توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دارای اهمیت بسزایی است؛ زیرا این امر در نتایج و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فردی کارکنان نقش مهمی ایفا می کند (اصغری و همکاران، ۱۳۸۹).

بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که رضایت شغلی یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان است (جهانگیر و همکاران، ۱۳۸۶). به اعتقاد این افراد رضایت شغلی مقدمه سببی ایجاد تعهد سازمانی است و نداشتن تعهد سازمانی با التزام به مبانی آن، نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان است به طوری که گفته می شود بعید است یک کارمند ناراضی از

[1] Kim

[2] James

[3] Abraham

[4] Sibbald

[5] Fisher & Hanna

شغلش، تعهد سازمانی قوی به سازمان داشته باشد (ریوردان^۶ و همکاران، ۲۰۰۳). چنانچه عزیزی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تأیید کرد. تعهد سازمانی، یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت سازمانها است. یعنی برقراری رابطه احساسی بین فرد و سازمان، به طوری که افراد، اهداف و ارزشهای سازمانی را همانند اهداف و ارزشهای خود بدانند. تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری در سازمانی خاص تعریف می‌نمایند (تقی‌زاده و سلیمانی، ۱۳۹۴).

تعهد سازمانی وضعیتی روحی و روانی است که چند بعدی می‌باشد و رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌نماید (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند که در سازمان بماند و با تعلق خاطر برای تحقق اهداف سازمانی تلاش نماید (لینگس و گرینلی^۷، ۲۰۰۵). به طور کلی تعهد سازمانی پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی مانند تلاش مستمر، کاهش ترک خدمت، کاهش غیبت و تأخیر و بهبود عملکرد را به دنبال دارد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۴).

خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است و اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، معلمان مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند؛ بنابراین توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان گردد (پات و لطیفیان، ۱۳۷۸).

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان بیان نمود که هنگامی که دبیران از شغلشان به دلایل متعددی راضی نباشند و بدبینی نسبت به سازمان خود داشته باشند، این امر باعث کاهش تعهد سازمانی آنها در امر آموزش خواهد شد که لطمه جبران ناپذیری به کل کشور خواهد زد و کیفیت آموزش را به شدت پایین خواهد آورد. بنابراین سؤال اصلی این پژوهش بدین شرح می‌باشد:

آیا بدبینی سازمانی و رضایت شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد دارد؟

مبانی نظری پژوهش

بدبینی سازمانی

بدبینی، یک نگرش است که بر اثر ناکامی، ناامیدی و سرخوردگی ایجاد می‌شود. بدبینی همچنین با مفاهیمی همچون نفرت، تحقیر و بی‌اعتمادی ارتباط دارد. اعتقاد اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمانها نفوذ می‌نماید، دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای منفی و نامطلوب سازمانی است و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد (جیمز ۲۰۰۵).

مطالعات بدبینی سازمانی در اوایل دهه ۱۹۹۰ گسترش یافت و توجه زیادی را به خود جلب کرد. بدبینی سازمانی تاریخچه‌ای از تجربه‌های اجتماعی اشخاصی است که تحت تأثیر عوامل محیطی مستعد تغییر هستند. همچنین، به عنوان نگرش کاری منفی و نه یک ویژگی شخصی ثابت شناخته می‌شود. بدبینی سازمانی حالتی فردی نسبت به سازمان است که هر لحظه ممکن است تغییر کند و معتقدند که توسعه آن به وسیله وضعیت‌ها یا حالت‌های خاصی تسهیل می‌شود (جیمز، ۲۰۰۵).

جانسون و اولری-کلی^۸ (۲۰۰۳)، بدبینی سازمانی را احساساتی می‌دانند که افراد بدبین از سازمان به دست می‌آورند. بدبینی سازمانی به نگرش منفی کارمند به سازمانش اشاره دارد (کول^۹ و همکاران، ۲۰۰۶). وقتی که کارکنان درک کنند که با آنان رفتار مطلوبی صورت نگرفته است و همچنین از سوی سازمان حمایت نشده‌اند؛ احتمال بیشتری دارد که باورها و احساسات منفی نسبت به سازمان خود پیدا کنند. بدبینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می‌شود. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند

[6] Riordan

[7] Lings & Greenley

[8] Johnson & O'Leary-Kelly

[9] Cole

که بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر رابطه منفی وجود دارد (براون و کریگان^{۱۰}، ۲۰۰۸).

بدبینی سازمانی با ناامیدی، تحلیل رفتگی، سرخوردگی و اهانت به سازمان همراه است و این نگرش را در پی دارد که تصمیمات اتخاذ شده در سازمان از روی خلوص نیت نبوده و فریبکارانه بوده‌اند (دیویس و گاردنر^{۱۱}، ۲۰۰۴). یکی از موضوعات رفتاری، بدبینی می‌باشد که دارای تبعات مهمی برای سازمان است. بدبینی سازمانی باعث می‌شود کارکنان به سازمان، شغل، عقاید، احساسات و رفتارهای خود نگرش منفی داشته باشند (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸).

ابعاد بدبینی سازمانی

بدبینی دارای سه بعد به شرح زیر می‌باشد:

الف) باورها: اولین بعد بدبینی سازمانی، باورها هستند؛ بدین معنا که اعضا اعتقاد داشته باشند که سازمان صداقت ندارد. به بیان دقیق‌تر، باورهای بدبینانه عبارتند از اینکه افراد فاقد صداقت هستند؛ بنابراین افراد بدبین به سازمان، معتقدند که اقدامات سازمانشان، نشان‌دهنده فقدان اصولی چون عدالت، صداقت و صمیمیت است. این افراد ممکن است این‌گونه بیندیشند که در سازمانشان، چنین اصولی قربانی فرصت‌طلبی شده است و از نظر آن‌ها بروز رفتارهای غیر اخلاقی، امری رایج و معمولی در سازمان است.

افراد بدبین اغلب معتقدند که انگیزه‌های پنهانی برای رفتار و اعمال وجود دارد؛ بنابراین آن‌ها پیشاپیش انتظار دارند که فریب داده شوند و به آن‌ها دروغ گفته شود تا اینکه با آن‌ها با صداقت و راستی برخورد شود. در نتیجه احتمال بسیار کمی وجود دارد که این کارکنان استدلال‌ها و توجیهات مدیرانشان در مورد تصمیمات سازمانی را بپذیرند.

ب) احساس: بدبینی، قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست؛ بلکه می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی نیز باشد. نگرش‌های افراد متشکل از احساسات (واکنش‌های عاطفی به موضوع مورد نگرش) است. این مسئله دلالت بر این موضوع دارد که بدبینی، نوعی احساس و تفکر است که از طریق احساس و شناخت تجربه می‌شود.

در مفهوم‌سازی عنصر عاطفی نگرش‌های بدبینانه، بیش از همه به ۹ ترکیب احساسی اصلی که ایزارد^{۱۲} (۱۹۹۷) مورد شناسایی قرار داده تأکید می‌شود. هر یک از این احساس‌ها در دو شکل ملایم و قوی به شرح زیر ارائه شده‌اند:

۱) علاقه-اشتیاق (۲ خوشحالی-شادی (۳ غافلگیری-شوکه شدن (۴ ناراحتی-اضطراب و دلهره (۵ عصبانیت-خشم (۶ تنفر-بیزاری (۷ خواری-تحقیر (۸ ترس-وحشت (۹ شرمندگی-حقارت

پ) رفتار: آخرین بعد بدبینی سازمانی، گرایش به رفتار منفی و اغلب بدخواهانه نسبت به سازمان است. پژوهش‌ها مرتبط نشان داده است که نگرش‌های بدبینانه، متشکل از گرایش‌هایی به انواع خاصی از رفتارها است. بارزترین گرایش رفتاری برای آن دسته از افرادی که نگرش‌های بدبینانه دارند، مورد انتقاد قرار دادن سازمان است. این انتقاد می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد که واضح‌ترین آن، صحبت کردن درباره عدم صداقت و درستی سازمان و مواردی از این قبیل است. علاوه بر این‌ها ممکن است کارکنان از شوخی‌ها و کنایه‌ها به ویژه شوخی‌های طعنه‌آمیز برای بیان نگرش‌های بدبینانه خود استفاده کنند (پروری و همکاران، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی

رضایت شغلی موضوع مهمی در بحث حفظ و نگهداری منابع انسانی یک سازمان به شمار می‌رود و بی‌توجهی به آن در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل می‌کند و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت‌پذیری و در نهایت ترک خدمت می‌گردد (محسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۴). صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن

[10] Brown & Cregan

[11] Davis & Gardner

[12] Izard

می‌گویند: رضایت شغلی، نگرش فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن است (درویش، ۱۳۸۶). رضایت شغلی یک واکنشی احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود فرد بگوید از شغل خود رضایت دارد یا خیر. در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند. رضایت شغلی عامل مهمی در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی یک مفهوم چندوجهی است که شامل ابعاد درونی و بیرونی می‌باشد. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد برمی‌گردد؛ مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آن‌ها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند. منابع رضایت بیرونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند؛ مانند پرداخت، ارتقا و امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می‌توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل‌زا دانست (ولف^{۱۳}، ۲۰۰۱). رضایت شغلی، مبین احساسات فرد درباره شغلش می‌باشد. زمانی که کار فرد با ارزش‌ها و نیازهای هماهنگ باشد و زمانی که فرد به اهداف و فعالیت‌هایی که برایش مهم هستند دست پیدا می‌کند، رضایت شغلی او افزایش می‌یابد. رضایت شغلی ابعاد مختلفی دارد. کارمندی که از یک جنبه شغل رضایت دارد ممکن است از سایر ابعاد شغل راضی نباشد. تمام جنبه‌های رضایت شغلی به یک اندازه برای کارکنان اهمیت ندارند. به علاوه، رضایت شغلی در افراد و سازمان‌های مختلف متفاوت است (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶).

در کشورهای پیشرفته، مدیریت بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه احترام به کرامت انسان‌ها محسوب می‌شود، به عنوان عاملی در جهت افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. عوامل مختلفی از قبیل عادلانه بودن حقوق و مزایای شغلی، هم‌آورد بودن شغل، شرایط مناسب کاری و سرپرستان، مدیران و همکاران خوب نقش مهمی در کسب رضایت شغلی افراد ایفا می‌کنند (دستجردی و همکاران، ۱۳۸۴).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت سازمان‌ها است؛ یعنی برقراری رابطه احساسی بین فرد و سازمان، به طوری که افراد اهداف و ارزش‌های سازمانی را همانند اهداف و ارزش‌های خود بدانند. تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری در سازمانی خاص تعریف می‌کنند (تقی‌زاده و سلیمانی، ۱۳۹۴). تعهد از موضوعات مهم مدیریت به ویژه رفتار سازمانی می‌باشد و در قلمروی وسیعی مورد مطالعه قرار گرفته است. تعدادی از اولین مطالعات، تعهد کارکنان به کارفرما را که عموماً به تعهد سازمانی اشاره دارد بررسی نموده‌اند. پژوهش‌هایی که به بررسی تعهد به اتحادیه، تعهد به حرفه، تعهد به مسیر شغلی و... می‌پردازند، به طور فزاینده‌ای مطرح می‌باشند (آلن و میر^{۱۴}، ۱۹۹۶).

تعهد سازمانی یک وضعیت روحی و روانی چند بعدی است که رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر برای تحقق اهداف سازمانی کار کند (لینگس و گرینلی، ۲۰۰۵). تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت تأثیر می‌گذارند (لوتانس^{۱۵}، ۲۰۰۲).

تعهد سازمانی، می‌تواند پاسخ هیجانی به ارزیابی مثبت از محیط کار در نظر گرفته شود. این پاسخ احساسی ممکن است به صورت دلبستگی باشد؛ به ویژه هنگامی که افراد، به شدت به ارزش‌ها و اهداف سازمان را اعتقاد دارند و یا اینکه تمایل قوی

[13] Wolf

[14] Allen & Meyer

[15] Luthans

به حفظ عضویت خود در سازمان دارند (جو، ۱۶، ۲۰۱۰). به طور کلی تعهد سازمانی پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی؛ مانند تلاش مستمر، کاهش ترک خدمت، کاهش غیبت و تأخیر و بهبود عملکرد را به دنبال دارد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۴).

پیشینه پژوهش

کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی «رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان استثنایی شهر تهران» پرداختند. جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس استثنایی شهر تهران تشکیل داده بودند. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی خوشه‌ای استفاده شد و تعداد ۲۴۴ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد معلمان مدارس استثنایی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی خوبی دارند.

عیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی «تأثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم» پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل داده بودند. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده گردید و تعداد ۱۸۰ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد و همچنین ماکیاولیسم نقش میانجی را برای تأثیر رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی ایفا می‌کند.

مندعلی‌زاده و خسروی‌زاده (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی «رابطه وجدان‌گرایی و رضایت شغلی با طفره‌روی معلمان تربیت بدنی در انجام فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی مدارس» پرداختند. جامعه آماری پژوهش را معلمان تربیت بدنی شهر کاشان تشکیل داده بودند. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد و تعداد ۶۹ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میزان طفره‌روی و نیز وجدان‌گرایی معلمان تربیت بدنی مطلوب بوده ولی میزان رضایت شغلی در حد متوسط قرار داشته است.

کوچکی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی «الگویابی ساختاری هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی» پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل همه معلمان شاغل در آموزش و پرورش منطقه سنگر شهرستان رشت می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی طبقه‌بندی استفاده شد و تعداد ۳۵۰ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد و همچنین هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی اثر دارد.

درگاهی و ویسی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی «ارتباط بین هوش هیبریدی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران» پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل داده بودند. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده گردید و تعداد ۱۱۲ نفر مدیران ستادی و ۱۸۱ نفر کارمند جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد هوش هیبریدی مدیران در سطح مطلوب و تعهد سازمانی کارکنان در سطح متوسط به بالا قرار داشت. بین هوش هیبریدی مدیران با بعد هنجاری تعهد سازمانی کارکنان همبستگی معناداری وجود داشت.

آتیکبی و آنر^{۱۷} (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر عمل مدیریت منابع انسانی و عدالت سازمانی بر بدبینی سازمانی پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شهرداری‌های سراسر کشور قبرس شمالی تشکیل داده بودند. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود و تعداد ۳۳۵۰ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی با عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی رابطه معناداری دارد و همچنین عدالت سازمانی تأثیر منفی بر بدبینی سازمانی دارد.

ستین^{۱۸} (۲۰۲۰) در پژوهشی به «بررسی تأثیر سکوت سازمانی و تعهد سازمانی» پرداخت. جامعه آماری کارمندان حرفه‌ای از سازمان‌های ورزشی در شهر استانبول ترکیه تشکیل داده بودند. تعداد ۲۹۴ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های

[16] Joe

[17] Atikbay & Öner

[18] Cetin

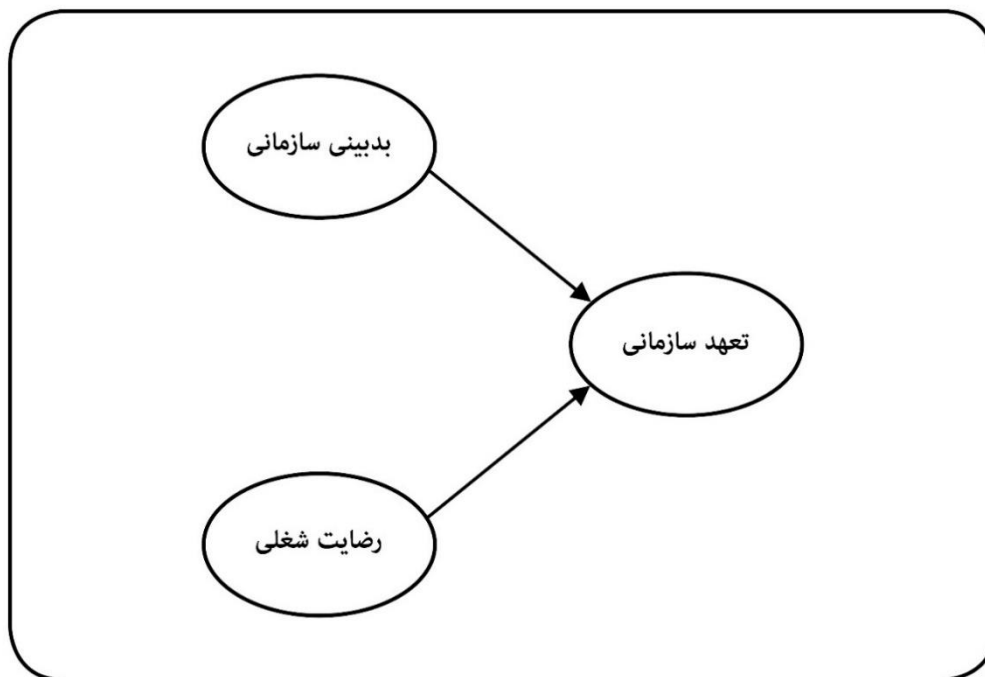
پژوهش نشان می‌دهد که بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. سکوت تدافعی تأثیر منفی بر تعهد عاطفی و هنجاری داشته است و همچنین سکوت فراگیر تأثیر منفی بر تداوم و تعهد هنجاری دارد.

اینگبدیون^{۱۹} و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی درک تعامل حجم کار و رضایت شغلی در سازمان‌های کاری پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان منتخب از هشت شرکت چند ملیتی و دو دانشگاه در کشور نیجریه تشکیل داده بودند و تعداد ۷۶۴ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مقایسه حجم کار با همکاران و همبستگی نقش کارکنان با شایستگی‌های آن‌ها به طور معناداری بر درک آن‌ها از تعادل حجم کار و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و قدرت کارکنان سازمان بر درک تعادل حجم کار و درک کارکنان از تعادل حجم کار به طور معناداری، رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

لامبرت^{۲۰} و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی «تأثیر اثرات عدالت توزیعی و رویه‌ای بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی» بر روی کارکنان زندان‌ها پرداختند. تعداد ۳۲۲ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی و رویه‌ای اثر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد.

بشیر و گانی^{۲۱} (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی پرداختند. جامعه آماری پژوهش را استادان دانشگاه‌های خصوصی در شمال هند تشکیل داده بودند. و تعداد ۳۹۶ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (ارارسلان^{۲۲} و همکاران، ۲۰۱۸)

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش و ادبیات و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر در نظر گرفته شدند:

[19] Inegbedion
 [20] Lambert
 [21] Bashir & Gani
 [22] Erarслан

فرضیه اول: بدبینی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.
 فرضیه دوم: رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و این پژوهش از جهت ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر را دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد تشکیل می‌دهند که با توجه به فرمول کوکران تعداد ۳۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بوده است. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و محتوایی و برای سنجش پایایی آنان از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که بر طبق جدول شماره ۱ تمامی پرسش‌نامه‌ها از پایایی مناسب برخوردار بودند.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای مدل مفهومی پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
بدبینی سازمانی	۰/۷۷۸
تعهد سازمانی	۰/۸۱۳
رضایت شغلی	۰/۸۴۷

روش‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات

جهت گردآوری داده‌های در این پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شد که در جدول ۲ مشخصات هر پرسش‌نامه درج گردیده است.

جدول ۲. پرسش‌نامه‌های پژوهش

متغیر	سوالات	منابع مورد استفاده شده
بدبینی سازمانی	۹-۱	دین ^{۲۳} و همکاران، (۱۹۹۸)؛ برندس ^{۲۴} و همکاران، (۱۹۹۹)؛ کالاکان ^{۲۵} ، (۲۰۰۹)
تعهد سازمانی	۱۸-۱۰	آلن و میر (۱۹۹۶)
رضایت شغلی	۲۶-۱۹	هاشمی و همکاران (۱۳۹۶)

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

در این قسمت، خصوصیات آماری از نظر جمعیت‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن بر حسب فراوانی و درصد در جدول و نمودار آماری، ارائه می‌گردد:

جدول ۳. توزیع فراوانی مربوط به وضعیت تأهل پاسخ‌دهندگان

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
متأهل	۲۱۰	۶۵/۲
مجرد	۲۴	۷/۵

۲۷/۳	۸۸	بی پاسخ
۱۰۰	۳۲۲	مجموع

جدول ۴. توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان

گروه سنی	فراوانی	درصد فراوانی
۲۳ تا ۳۰ سال	۲۳	۷/۱
۳۱ تا ۴۰ سال	۷۴	۲۳/۰
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۵۴	۴۷/۸
۵۱ تا ۶۰ سال	۹	۲/۸
بی پاسخ	۶۲	۱۹/۳
مجموع	۳۲۲	۱۰۰

جدول ۵. توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۳	۰/۹
فوق دیپلم	۱۷	۵/۳
لیسانس	۱۵۵	۴۸/۱
فوق لیسانس	۸۵	۲۶/۴
دکتر	۲	۰/۶
بی پاسخ	۶۰	۱۸/۶
مجموع	۳۲۲	۱۰۰

جدول ۶. توزیع فراوانی مربوط به سابقه کار پاسخ دهندگان

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
۱ تا ۵ سال	۲۶	۸/۱
۶ تا ۱۰ سال	۱۲	۳/۷
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۸	۱۱/۸
۱۶ تا ۲۰ سال	۳۱	۹/۶
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۲۹	۴۰/۱
۲۵ سال به بالا	۱۳	۴
بی پاسخ	۷۳	۲۲/۷
مجموع	۳۲۲	۱۰۰

آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن داده ها

پیش نیاز انجام تمامی آزمون های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می توان گفت که آزمون های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی توان استنباط درستی از نتایج داشت.

برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۷ ارائه گردیده است. همان گونه که مشاهده می گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و ۱- و کشیدگی بین ۳ و ۳- می باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است.

جدول ۷. نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

ابعاد	گویه	چولگی	کشیدگی
بدبینی سازمانی	بعد عاطفی	-۰/۱۸۷	-۰/۶۴۰
	بعد شناختی	-۰/۲۱۴	-۰/۲۹۸
	بعد رفتاری	-۰/۱۵۹	-۰/۰۴۱
تعهد سازمانی	تعهد هنجاری	۰/۰۱۷	-۰/۶۹۶
	تعهد عاطفی	۰/۰۴۹	-۰/۶۴۷
	تعهد مستمر	۰/۱۷۳	-۰/۷۵۸
رضایت شغلی	سؤال ۱۹	۰/۶۰۹	۰/۰۶۳
	سؤال ۲۰	-۰/۱۱۸	-۰/۷۶۰
	سؤال ۲۱	-۰/۰۴۵	-۰/۴۳۸
	سؤال ۲۲	۰/۳۳۹	-۰/۶۰۸
	سؤال ۲۳	۰/۰۷۹	-۰/۴۶۱
	سؤال ۲۴	-۰/۰۴۵	-۰/۷۶۵
	سؤال ۲۵	-۰/۲۴۴	-۰/۵۲۸
	سؤال ۲۶	۰/۲۵۸	-۰/۷۹۸

تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، ابتدا نشانگرها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می شود، سپس پایایی و روایی سازه ها (متغیرهای پنهان) را بررسی خواهیم کرد.

ارزیابی بار عاملی نشانگرها

پایایی هر یک از نشانگرهای متغیر مکنون، در مدل AMOS توسط میزان بارهای عاملی هر نشانگر مشخص می شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی نشانگرهای متغیر مکنون مربوطه می بایست بزرگ تر یا مساوی ۰/۳ باشد. در جدول ۸ میزان بارهای عاملی برای نشانگرهای متغیرهای مکنون پژوهش قابل مشاهده است.

جدول ۸. نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

ابعاد	گویه	برآورد ضرایب استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)
بدبینی سازمانی	بعد عاطفی	۰/۸۴۱	---
	بعد شناختی	۰/۶۲۱	۶/۳۰۲
	بعد رفتاری	۰/۵۳۱	۵/۸۲۴
تعهد سازمانی	تعهد هنجاری	۰/۸۵۴	---
	تعهد عاطفی	۰/۷۲۵	۹/۲۰۰
	تعهد مستمر	۰/۴۹۲	۶/۴۸۶

---	۰/۴۹۸	سؤال ۱۹	رضایت شغلی
۶/۲۹۲	۰/۶۴۹	سؤال ۲۰	
۶/۲۸۶	۰/۶۴۸	سؤال ۲۱	
۶/۶۷۲	۰/۷۳۲	سؤال ۲۲	
۶/۴۰۷	۰/۶۷۲	سؤال ۲۳	
۶/۶۸۷	۰/۷۳۶	سؤال ۲۴	
۶/۳۸۹	۰/۶۶۹	سؤال ۲۵	
۵/۵۱۱	۰/۵۱۷	سؤال ۲۶	

همان طور که در جدول ۸ ملاحظه می شود، تمامی مقادیر ضرایب استاندارد مرتبط با ابعاد پژوهش، بالاتر از ۰/۳ است؛ بنابراین می توان گفت این مدل اندازه گیری از پایایی کافی در زمینه گویه های متغیرهای پنهان برخوردار است. در جدول فوق مقادیر نسبت بحرانی (C.R) نیز برای گویه ها نشان داده شده است. این مقادیر معمولاً به عنوان پارامترهای روایی مرتبط با تحلیل عاملی تأییدی معرفی می شوند. همان طور که ملاحظه می شود تمامی مقادیر خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶) می باشد و معنی دار بوده در نتیجه ابزار پژوهش از روایی مناسب برخوردار است.

ارزیابی برازش مدل (model Fit)

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل، نوبت به ارزیابی برازش مدل می رسد.

جدول ۹. شاخص های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکور نسبی	۳ < خوب ۵ < قابل قبول	۲/۱۹۴
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۰/۰۸ < خوب ۰/۱ > ضعیف	۰/۰۷۶
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده ها	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۰
GFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۹
IFI	شاخص برازش نرم	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۷
CFI	شاخص برازش مقایسه ای	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۶

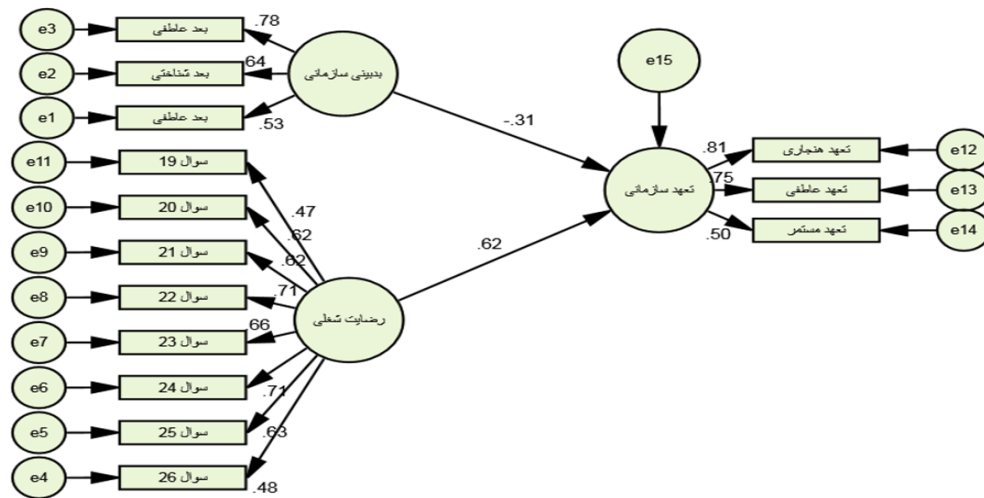
با توجه به جدول ۹ مقدار RMR برابر با ۰/۰۷ می باشد که این مقدار کمتر از ۰/۱ است و نشان دهنده این است که میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول می باشد. همچنین کای دو به درجه آزادی، دارای مقدار ۲/۱۹۴ است که بین ۱ و ۳ قرار دارد و میزان شاخص CFI نیز از ۰/۹ بیشتر می باشد. به طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه قابل قبول داشته باشند، می توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: «بدبینی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.»

با توجه به شکل ۲ و جدول ۱۰ مقدار ضریب مسیر به میزان (۰/۳۰۷-) برآورد شده است. همچنین نسبت بحرانی (C.R) برابر ۳/۵۲۰- می باشد. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) باشد که در این

صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است یعنی بدبینی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تعهد سازمانی دارد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری

جدول ۱۰. برآورد ضریب رگرسیونی مربوط به فرضیه اول

نام مسیر	برآورد ضریب مسیر	نسبت بحرانی (CR)
بدبینی سازمانی --- < تعهد سازمانی	-۰/۳۰۷	-۳/۵۲۰

فرضیه دوم: «رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.»

با توجه به شکل ۲ و جدول ۱۱ مقدار ضریب مسیر به میزان ۰/۶۱۷ برآورد شده است و همچنین نسبت بحرانی (C.R) برابر ۵/۴۵۸ می باشد. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است یعنی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

جدول ۱۱. برآورد ضریب رگرسیونی مربوط به فرضیه دوم

نام مسیر	برآورد ضریب مسیر	نسبت بحرانی (CR)
رضایت شغلی --- < تعهد سازمانی	۰/۶۱۷	۵/۴۵۸

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی انجام پذیرفت. پاسخ دهندگان از لحاظ تأهل ۶۵/۲ درصد متأهل و ۷/۵ درصد مجرد و پاسخ داده نشده ۲۷/۳ درصد می باشند و از لحاظ تحصیلات در پنج بازه پراکنده شده اند که بیشترین درصد فراوانی یعنی ۴۸/۱ درصد آنان را افراد با تحصیلات لیسانس و کمترین درصد فراوانی یعنی ۰/۶ درصد افراد را با تحصیلات دکترا تشکیل داده اند. پاسخ دهندگان از لحاظ سنی در پنج بازه سنی پراکنده شده اند که بیشترین درصد فراوانی یعنی ۴۷/۸ درصد آنان را بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و کمترین درصد فراوانی با ۷/۱ درصد افراد را بازه سنی ۲۳ تا ۳۰ سال تشکیل داده اند.

در فرضیه اول که عبارت بود از «بدبینی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.» نتایج آزمون انجام گرفته نشان داده است که بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر معناداری وجود دارد و لذا فرضیه فوق تأیید می گردد.

نتیجه این فرضیه با یافته‌های محرابی و استیری (۱۳۹۳)، بهمنی و همکاران (۱۳۹۵)، ارارسلن و همکاران (۲۰۱۸) و باران‌گر (۱۳۹۶)، هم‌جهت و هم‌سو می‌باشد.

همچنین بودلانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی در شعب و ستاد مرکزی پست بانک یزد پرداختند که رابطه بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی را تأیید کردند. همچنین یاسین و خالد^{۲۶} (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی بدبینی سازمانی، کیفیت زندگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی در کارکنان پرداختند که رابطه بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی را تأیید کردند.

بدبینی سازمانی می‌تواند موجب ایجاد فاصله روانی کارکنان و سازمان، کاهش کارآیی سازمان، توسعه نگرش‌های منفی و بدبینانه و کاهش تعهد سازمانی شود (بهمنی و همکاران، ۱۳۹۵). از یافته‌های این فرضیه می‌توان استدلال کرد که افزایش بدبینی سازمانی در کارکنان، موجب کاهش تعهد کارکنان نسبت به سازمان می‌گردد.

در فرضیه دوم که عبارت بود از «رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد»، نتایج پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر معناداری وجود دارد و لذا فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های ارارسلن و همکاران (۲۰۱۸)، بخشعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌جهت و هم‌سو می‌باشد.

همچنین بشیر و گانی (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند و رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تأیید کردند. خاک‌نشین و کاوه (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، غفلت و عملکرد شغلی پرداختند که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تأیید کردند. بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان است (جهانگیر و همکاران، ۱۳۸۶). به اعتقاد این افراد مقدمه ایجاد تعهد سازمانی، رضایت شغلی است و نداشتن تعهد سازمانی با التزام به مبانی آن نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان است به طوری که گفته می‌شود بعید است یک کارمند ناراضی از شغلش، تعهد سازمانی قوی به سازمان داشته باشد (ریوردان و همکاران، ۲۰۰۳).

با توجه به یافته‌های این فرضیه می‌توان عنوان کرد که افزایش رضایت شغلی کارکنان در سازمان، باعث ایجاد افزایش تعهد سازمانی کارکنان نیز می‌گردد. بر اساس نتایج فرضیه‌ها برای کاهش بدبینی دبیران به سازمان، بهتر است اقداماتی صورت پذیرد که باعث از بین رفتن بدبینی آن‌ها نسبت به سازمان گردد.

این عوامل می‌تواند باعث کاهش بدبینی دبیران نسبت به سازمان شود. همچنین می‌تواند موجب افزایش تعهد آن‌ها به سازمان گردد؛ علاوه بر این کاهش بدبینی سازمانی و افزایش تعهد سازمانی موجب کاهش بروز رفتارهای انحرافی دبیران، افزایش رفتار شهروندی سازمانی و افزایش رضایت شغلی آن‌ها خواهد شد.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به مثبت و معنادار بودن تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی به مدیریت سازمان آموزش و پرورش شهرستان بجنورد پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌گردد:

۱) یکی از موضوعات مهم در خصوص افزایش میزان رضایت شغلی در تمامی کارکنان -به ویژه در قشر زحمتکش فرهنگی کشور- ایجاد عدالت در پرداخت‌ها و تخصیص عادلانه منابع می‌باشد. بدین جهت پیشنهاد می‌گردد که اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد نسبت به سطح‌بندی میزان پرداخت مزایا بر اساس عواملی همچون سابقه خدمت و سطح تدریس مبادرت ورزد.

۲) با توجه به شرایط ناشی از گسترش ویروس منحوس کرونا و ضرورت استفاده از آموزش بر مبنای روش مجازی، از آنجایی که اکثر معلمان این مقطع دارای سن و سابقه خدمتی بالا هستند، پذیرش استفاده از روش‌های ارائه دروس در فضای مجازی و حتی نحوه کار کردن با سخت‌افزارهای مورد نیاز، می‌طلبد که آن اداره جلساتی را به منظور توجیه و نحوه اداره کلاس از طریق بستر الکترونیکی و در نتیجه حصول رضایت از نحوه تدریس برای این گروه از معلمان ترتیب دهد.

۳) یکی دیگر از مسائل مهمی که لازم است وزارت آموزش و پرورش با همکاری وزارتین علوم و بهداشت در سطح کلان بدان توجه نمایند، موضوع تکریم بازنشستگان این قشر زحمتکش است. متأسفانه بعد از موعد بازنشستگی هیچ گونه برنامه‌ای جهت استفاده از دانش و تجربیات این عزیزان فراهم نمی‌شود و بسیاری از آن‌ها مشغول کارهای روزمزد و پیش پا افتاده می‌شوند که این موضوع تأثیر بسیار مهمی در حس رضایت بر شاغلین این حرفه نیز دارد. پیشنهاد می‌شود معلمان بازنشسته این مقطع در شهرستان بجنورد، پس از بازنشستگی و با رضایت خود آن‌ها پس از گذراندن دوره‌های لازم، از ایشان به عنوان استاد مدعو در دانشگاه‌های این شهرستان و در دروس مشخصی بهره لازم به عمل آید.

امید است که اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بتواند با به کارگیری نتایج این پژوهش در تصمیمات و رویه‌های سازمانی خود، زمینه افزایش تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد را به وجود آورد. موفقیت در افزایش تعهد سازمانی این گروه از معلمان که وظیفه اصلی آن‌ها هم‌راستا با وظایف تعلیم و تربیت و آماده‌سازی دانش‌آموزان این مقطع جهت ورود به دانشگاه است؛ می‌تواند نقش بسزایی در میزان قبولی دانش‌آموزان این شهرستان در دانشگاه‌ها و به تبع شایستگی و سرآمدی آن اداره در این امر مهم داشته باشد.

منابع

- [۱] اسماعیلی، محمودرضا و سیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸.
- [۲] اصغری، الناز؛ خالق دوست محمدی، طاهره؛ عسگری، فریبا و کاظم‌نژاد، احسان (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران. مجله پرستاری و مامایی جامع‌نگر، ۲۰(۲)، ۱-۷.
- [۳] باران‌گر، حمید (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تعهد کارکنان و تمایل به ترک شغل (مورد مطالعه شرکت ملی حفاری اهواز). دهمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت، رشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- [۴] بخشعلی‌زاده، داوود؛ زحمتکش، عارفه و خمایی، ساره (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر رضایت مشتریان بانک ملی استان گیلان. کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب‌وکار، تهران.
- [۵] بودلانی، حسن؛ ناهید، کارکن و قشقلاقی، مرضیه (۱۳۹۶). بررسی رابطه بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی در شعب و ستاد مرکزی پست بانک یزد، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶(۲۶)، ۳۳-۵۰.
- [۶] بهمنی، اکبر؛ مهدوی‌زاد، محمد رضا و بلوچی، حسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجیگری و تعدیلگری تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۱)، ۱۶۱-۱۸۵.
- [۷] بهمنی، بهناز؛ ترابیان، سحرالسادات؛ رضایی‌نژاد، سالار؛ منظری توکلی، وحید و معینی‌فرد، مژگان (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی هیجانی بر سازگاری اجتماعی و اضطراب اجتماعی نوجوانان. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۷(۲)، ۸۰-۶۹.
- [۸] پات، فریبا و لطیفیان، احمد (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی و عملکرد معلمان در مدارس راهنمایی منطقه طریقه (مشهد). مجله دانش و توسعه، ۱۰(۱۱)، ۴۷-۶۲.
- [۹] پروری، پیمان؛ نقدی، اسدالله و سهرابی، روح‌الله (۱۳۹۵). مطالعه رابطه هویت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با بدبینی سازمانی کارکنان (مطالعه‌ای در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قزوین). مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۲)، ۱۳۷-۱۵۰.
- [۱۰] تقی‌زاده یزدی، محمدرضا و سلیمانی، افشار (۱۳۹۴). کاربرد روش همبستگی متعارف برای بررسی رابطه بین هوش عاطفی با رفتار مدنی سازمانی و تعهد سازمانی. مدیریت دولتی، ۷(۲)، ۲۱۱-۲۲۸.
- [۱۱] جهانگیر، فریدون؛ بازارگادی، مهرنوش؛ محفوظ‌پور، سعاد و اکبرزاده باغبان، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پژوهنده، ۱۲(۵)، ۴۰۷-۴۱۶.
- [۱۲] حسن‌پور، اکبر؛ نوری، روح‌الله و کیایی، مجتبی (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷(۱۹)، ۱۱۹-۱۴۱.
- [۱۳] حقیقی، محمدعلی؛ جزنی، نسرین و قاسمی، محمد (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۴۱-۵۵.
- [۱۴] خاک‌نشین، شیده و کاوه، داوود (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، غفلت، و عملکرد شغلی. اولین کنفرانس ملی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، مشهد.
- [۱۵] درگاهی، حسین و ویسی، فرشته (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین هوش هیبریدی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۱(۱)، ۱۰۰-۱۱۱.
- [۱۶] درویش، حسن (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی-پژوهشی). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۵(۱۶)، ۱۱۷-۱۴۰.
- [۱۷] دستجردی، رضا؛ فوادالدینی، محسن؛ وجدان، سیدمرتضی؛ مهدی‌زاده، ایرج و رحیمی، فاطمه (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. فصلنامه مدیریت سلامت، ۸(۱۹)، ۳۷-۴۴.

- [۱۸] سیدجوادین، سیدرضا؛ فیاضی، مرجان و بلوچی، حسین (۱۳۹۴). شناسایی ارتباط ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان (همبستگی کانونی). پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۵(۳)، ۹۷-۱۲۴.
- [۱۹] عزیزی، سعید (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم). پژوهشنامه مالیات، ۱۹(۱۱)، ۱۷۳-۱۹۶.
- [۲۰] عیدی پور، کامران؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین و عیدی، حسین (۱۳۹۹). تأثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲(۵۹)، ۱۳۵-۱۵۲.
- [۲۱] کاظمی مقدسی، نیکتا؛ ذبیحی، محمدرضا و شکاری، غلام عباس. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانویید (بدگمانی) سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۷(۱۴)، ۱۵۵-۱۸۰.
- [۲۲] کمالی، محمد؛ معین شاهنگیان، محدثه السادات؛ مبارکی، حسین و اکبر فهیمی، ملاحظت (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۰(۴۱)، ۱-۸.
- [۲۳] کوچکی نژاد ارم ساداتی، مرضیه و معافی مدنی، سیده خدیجه (۱۳۹۹). الگویابی ساختاری خوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۱)، ۲۵-۴۰.
- [۲۴] گل پرور، محسن و نادری، محمدعلی (۱۳۸۹). تجزیه و تحلیل رابطه وفاداری و عدالت با سلامتی نگرشی کارکنان. سلامت کار ایران، ۷(۲)، ۲۸-۳۶.
- [۲۵] محرابی، جواد و استیری، مرتضی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه سرپرستی جنوب تهران. مجله علوم رفتاری، ۶(۱۹)، ۱۷۳-۱۹۷.
- [۲۶] محسن پور، لیدا؛ ناوی پور، حسن و احمدی فضل الله (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اساس دوایر کیفیت بر رضایت شغلی پرستاران از دیدگاه هرزبرگ. مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۳(۴)، ۶۹۴-۶۸۹.
- [۲۷] محمدی، جیران؛ باقری، مژگان السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۱)، ۲۳۷-۲۵۷.
- [۲۸] مندعلی زاده، زینب و خسروی زاده، اسفندیار (۱۳۹۹). رابطه وجدان گرایی و رضایت شغلی با طفره روی معلمان تربیت بدنی در انجام فعالیت های فوق برنامه ورزشی مدارس. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۲۵)، ۱۱-۲۴.
- [۲۹] موسوی، مرضیه؛ آجیلی، عبدالعظیم و محمدزاده، سعید (۱۳۹۳). شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵(۲)، ۳۴۱-۳۳۱.
- [30] Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. Genetic, social, and general psychology monographs, 126(3), 269.
- [31] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of vocational behavior, 49(3), 252-276.
- [32] Atikbay, T., & Öner, Y. (2020). Effects of human resources management practices and organizational justice perceptions on organizational cynicism: A research on municipalities in a developing country. Management Science Letters, 10(8), 1659-1670.
- [33] Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. Journal of Management Development.
- [34] Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. (1999). Does employee cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- [35] Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. Human Resource Management, 47(4), 667-686.

- [36] Cetin, A. (2020). Organizational silence and organizational commitment: a study of Turkish sport managers. *Annals of Applied Sport Science*, 8(2), 1-10.
- [37] Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- [38] Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.
- [39] Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- [40] Erarslan, S., Çiğdem, K. A. Y. A., & ALTINDAĞ, E. (2018). Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: An empirical study on banking sector. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Geybullu Ramazanoğlu Özel Sayısı), 905-922.
- [41] Fisher, V. E. and Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. New York: Mcmillan.
- [42] Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), 1-9.
- [43] Izard, C. E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum Press.
- [44] James, M. S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. The Florida State University.
- [45] Joe, S. W. (2010). Assessing job self-efficacy and organizational commitment considering a mediating role of information asymmetry. *The Social Science Journal*, 47(3), 541-559.
- [46] Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- [47] Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi, Antalya*.
- [48] Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- [49] Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- [50] Lings, I. N., & Greenley, G. E. (2005). Measuring internal market orientation. *Journal of service research*, 7(3), 290-305.
- [51] Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- [52] Riordan, C. M., Griffith, R. W., & Weatherly, E. W. (2003). Age and work-related outcomes: The moderating effects of status characteristics. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 37-57.
- [53] Sibbald, B., Enzer, I., Cooper, C., Rout, U., & Sutherland, V. (2000). GP job satisfaction in 1987, 1990 and 1998: lessons for the future? *Family practice*, 17(5), 364-371.
- [54] Wolf, R. (2001). Job satisfaction & dissatisfaction in higher education. *Education & Training Journal*, 98(5), 210-221.
- [55] Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568-582.