



Investigating the relationship between organizational change-related cynicism and job satisfaction of teachers and school principals in Piranshahr: Mediating role of perceived organizational support and organizational commitment, and moderating role of work environment quality and job self-efficacy

Ebrahim Mahmoudi¹, Farrokhandeh Disenad², Leyla Yahyaie³, Habib Samadzadeh⁴

1- Department of Humanities, Salmas Branch, Islamic Azad University, Salmas, Iran.

2- Department of Humanities, Salmas Branch, Islamic Azad University, Salmas, Iran.

3- Department of Computer, Salmas Branch, Islamic Azad University, Salmas, Iran.

4- Department of Humanities, Salmas Branch, Islamic Azad University, Salmas, Iran.

Article info	Abstract
Article type: Research Article Received: 2025/02/05 Accepted: 2025/04/18 pp: 1-18 Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Change, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Job Self-Efficacy.	Objective: This study aimed to investigate the relationship between organizational change cynicism and job satisfaction among teachers and school administrators in Piranshahr (2023-2024 academic year) and identify the factors influencing this relationship. The statistical population included all teachers and administrators in the city (1,500 individuals), from which a sample of 306 participants was selected using simple random sampling based on the Morgan table. The research instruments consisted of standardized questionnaires designed to measure the main, mediating, and moderating variables. Methodology: This study is applied-correlational research. Data were collected using standardized questionnaires and analyzed using statistical methods, such as structural equation modeling and regression analysis, in SPSS and Amos software. The main variables included organizational change cynicism and job satisfaction. Additionally, the mediating variables (perceived organizational support and organizational commitment) and the moderating variables (work environment quality and job self-efficacy) were examined. Findings: The results showed that organizational change cynicism has a negative impact on job satisfaction. The mediating variables, including perceived organizational support and organizational commitment, acted as mediators in this relationship and explained part of the indirect effect of cynicism on job satisfaction. Additionally, moderating variables such as quality of work environment and job self-efficacy reduced the intensity of these effects. Conclusion: The study concluded that organizational cynicism negatively affects job satisfaction, which can be facilitated through strengthening organizational support and organizational commitment. Furthermore, improving work environment and self-efficacy can moderate this relationship. It is recommended that managers implement change management programs and enhance support systems to improve these factors.



Citation: Mahmoudi, E., Disenad, F., Yahyaie, L., & Samadzadeh, H. (2025). Investigating the relationship between organizational change-related cynicism and job satisfaction of teachers and school principals in Piranshahr: Mediating role of perceived organizational support and organizational commitment, and moderating role of work environment quality and job self-efficacy. *Journal of New Approaches in Educational Management*, 1(4), 1-18.



© The Author(s).

Publisher: Urmia University.

DOI: <https://doi.org/10.30466/ntea.2025.55947.1017>

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.30606810.1404.1.4.1.1>

¹ **Corresponding author:** Farrokhandeh Disenad, **Email:** f.disnad@yahoo.com, **Tell:** +989356494647



بررسی رابطه بین بدبینی تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی و نقش تعدیل کننده کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی

ابراهیم محمودی^۱؛ فرخنده دیسناد^۲؛ لیلا یحیایی^۳؛ حبیب صمدزاده^۴

- ۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سلماس، سلماس، ایران.
- ۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سلماس، سلماس، ایران.
- ۳- گروه کامپیوتر، دانشکده فنی مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سلماس، سلماس، ایران.
- ۴- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سلماس، سلماس، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف: این پژوهش با هدف بررسی رابطه بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر (سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲) و شناسایی عوامل مؤثر بر این رابطه انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و مدیران این شهرستان (۱۵۰ نفر) بود که بر اساس جدول مورگان، نمونه‌ای ۳۰۶ نفره به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد برای سنجش متغیرهای اصلی، میانجی و تعدیل کننده بود. روش تحقیق: این پژوهش کاربردی-همبستگی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با روش‌های آماری، نظیر مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون در نرم‌افزارهای Spss و Amos تحلیل شدند. متغیرهای اصلی شامل بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی بودند. همچنین، متغیرهای میانجی (حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی) و تعدیل کننده (کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی) بررسی شدند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی تأثیر منفی بر رضایت شغلی دارد. متغیرهای میانجی، شامل حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی، در این رابطه نقش واسطه‌ای ایفا کردند و بخشی از اثر غیرمستقیم بدبینی بر رضایت شغلی را تبیین نمودند. همچنین، متغیرهای تعدیل کننده مانند کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی، شدت این تأثیرات را کاهش دادند. نتیجه‌گیری: نتیجه‌گیری پژوهش حاکی از آن است که بدبینی سازمانی تأثیر منفی بر رضایت شغلی دارد که از طریق تقویت حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، قابل تسهیل است. همچنین بهبود محیط کار و خودکارآمدی می‌تواند این رابطه را تعدیل کند؛ پیشنهاد می‌شود مدیران با اجرای برنامه‌های مدیریت تغییر و تقویت سیستم‌های حمایتی، این عوامل را بهبود بخشند.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۷ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۲۹ صص: ۱-۱۸ واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، تغییرات سازمانی، رضایت شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی، خودکارآمدی شغلی.

استناد: محمودی، ابراهیم؛ دیسناد، فرخنده؛ یحیایی، لیلا؛ و صمدزاده، حبیب. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین بدبینی تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی و نقش تعدیل کننده کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی. نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۳۸-۵۵.

ناشر: دانشگاه ارومیه.

© نویسنده‌گان



DOI: <https://doi.org/10.30466/ntea.2025.55947.1017>

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.30606810.1404.1.4.1.1>



مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از بزرگترین و پیچیده ترین نهادهای اجتماعی، نقشی حیاتی در توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جوامع ایفا می کند (کارنوی، ۲۰۲۴). این نهاد، به عنوان محور اصلی تعلیم و تربیت، مسئولیت پرورش نسل های آینده و رساندن افراد به کمال انسانی را بر عهده دارد (هوا و هرستین، ۲۰۰۳). عملکرد مؤثر و موفقیت این نهاد تا حد زیادی به کیفیت نیروهای انسانی آن، به ویژه معلمان و مدیران، بستگی دارد؛ زیرا این افراد به عنوان هسته اصلی فرآیند یاددهی-یادگیری، بر کیفیت آموزش و تحقق اهداف سازمانی در مدارس تأثیرگذار هستند (هوی و میسل، ۲۰۱۰).

رضایت شغلی^۱ به عنوان متغیر وابسته کلیدی این پژوهش، نقش تعیین کننده ای در کیفیت عملکرد معلمان و مدیران آموزشی ایفا می کند (لیال و بنی ایل، ۲۰۲۴). معلمان و مدیرانی که از شغل خود رضایت بالاتری دارند، معمولاً عملکرد بهتری نشان داده و تمایل بیشتری به همکاری در تحولات سازمانی از خود نشان می دهند (لیال و بنی ایل، ۲۰۲۴). این متغیر در نظام آموزش و پرورش که یکی از بزرگترین نهادهای اجتماعی محسوب می شود (کارنوی، ۲۰۲۴)، از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

بدینی سازمانی^۲ به عنوان متغیر مستقل این پژوهش، به نگرش منفی و بی اعتمادی نسبت به سازمان و تغییرات آن اشاره دارد (عبدالله و البوس، ۲۰۲۴). بدینی سازمانی در مورد مدیران، به طور خاص به تصورات منفی کارکنان درباره شایستگی، عدالت و صداقت مدیران اشاره دارد (فرا و هریسون، ۲۰۲۲). در محیط های آموزشی، این نوع بدینی می تواند باعث کاهش اعتماد معلمان و کارکنان نسبت به تصمیمات مدیریتی شده و تعاملات سازنده میان مدیران و کارکنان را مختل کند (نولان و هوور، ۲۰۱۰). زمانی که معلمان احساس کنند مدیران رفتارهای عادلانه و شفاف ندارند یا تصمیمات مدیریتی به نفع پیشرفت سازمانی نیست، بدینی تقویت شده و در نتیجه، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن ها کاهش می یابد (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹). این نوع بدینی همچنین می تواند موجب کاهش انگیزه معلمان برای مشارکت فعال در فرآیندهای بهبود آموزشی شود. در محیط های آموزشی، این پدیده می تواند تأثیرات مخربی بر عملکرد حرفه ای داشته باشد (نولان و هوور، ۲۰۱۰). تحقیقات نشان می دهند کارکنان بدبین نه تنها از بهره وری کمتری برخوردارند، بلکه نسبت به مدیران خود احساس بی اعتمادی می کنند (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹).

حمایت سازمانی ادراک شده^۳ به عنوان متغیر میانجی^۴، به میزان باور کارکنان نسبت به حمایت و ارزش گذاری سازمان از آنها اشاره دارد (آلن و مایر، ۱۹۹۰). این متغیر نقش کلیدی در مدل پژوهش حاضر ایفا می کند، چرا که بدینی سازمانی از طریق تضعیف احساس حمایت سازمانی، به کاهش رضایت شغلی منجر می شود. مطالعات نشان داده اند که افزایش حمایت سازمانی ادراک شده می تواند اثرات منفی بدینی را تعدیل کند (آیزنبرگر، هاتینگتون، هاجیسون و سوا، ۱۹۸۶).

تعهد سازمانی^۵ به عنوان دومین متغیر میانجی، بر اساس مدل سه بعدی آلن و مایر (۱۹۹۰) شامل ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری است. در این پژوهش، تعهد سازمانی مسیری را توصیف می کند که از طریق آن، بدینی بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد. کارکنانی که سطح تعهد بالاتری دارند، معمولاً بهتر می توانند با تغییرات سازمانی کنار بیایند (آلن و مایر، ۱۹۹۰).

در مورد متغیرهای تعدیل گر^۶، کیفیت محیط کاری^۷ که با شاخص هایی مانند امکانات فیزیکی، ایمنی و فضای همکاری سنجیده می شود (مطابق با مقیاس والتون، ۱۹۷۵)، می تواند شدت رابطه بین بدینی و رضایت شغلی را تغییر دهد. محیط های کاری با کیفیت بالا، اثرات منفی بدینی را کاهش می دهند.

خودکارآمدی شغلی^۸ خودکارآمدی شغلی به عنوان متغیر تعدیل گر دوم، بر اساس نظریه بندورا (۱۹۹۷) به باور افراد نسبت به توانایی هایشان در انجام وظایف اشاره دارد. این متغیر شرطی می کند که چگونه بدینی بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد، به طوری که افراد با خودکارآمدی بالا کمتر تحت تأثیر پیامدهای منفی بدینی قرار می گیرند.

1. Job Satisfaction
2. Organizational Cynicism
3. Perceived Organizational Support
4. Mediating Variables
5. Organizational Commitment
6. Moderating Variables
7. Work Environment Quality
8. Job/Work Self-Efficacy

مطالعه حاضر از سه جنبه حائز اهمیت است: نخست از منظر روش‌شناختی با ارائه اولین مدل یکپارچه که همزمان نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر را در محیط‌های آموزشی بررسی می‌کند؛ دوم از حیث نظری با توسعه چارچوبی تحلیلی که تلفیقی از نظریه‌های روان‌شناسی سازمانی و مدیریت آموزشی است؛ و سوم از بعد زمینه‌ای با تمرکز بر مدارس پیرانشهر به عنوان نمونه‌ای منحصر به فرد با ویژگی‌های فرهنگی-سازمانی خاص که تاکنون در ادبیات پژوهشی مغفول مانده است. این پژوهش با ترکیب این ابعاد سه‌گانه، درک جامع‌تری از پویایی‌های سازمانی در محیط‌های آموزشی ارائه می‌دهد و می‌تواند مبنای ارزشمندی برای سیاست‌گذاری‌های آموزشی و مدیریت تغییر در نظام آموزش و پرورش فراهم آورد.

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان مفهومی ذهنی، به نگرش کلی افراد نسبت به شغل خود و میزان احساس رضایت و خشنودی آنها از وظایف، مسئولیت‌ها و محیط کاریشان در سازمان اشاره دارد. این مفهوم به عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی، افزایش بهره‌وری و تقویت تعهد کارکنان به سازمان شناخته می‌شود. کارکنانی که از شغل خود رضایت بالایی دارند، تمایل بیشتری به همکاری با سازمان، مشارکت در فعالیت‌های گروهی و پذیرش تغییرات سازمانی دارند (لاک، ۱۹۷۶). در مقابل، عواملی مانند بدبینی سازمانی، فرسودگی شغلی و شرایط کاری نامطلوب می‌توانند باعث کاهش رضایت شغلی شوند و اثرات منفی بر انگیزه، تعهد و رفتارهای شهروندی سازمانی بگذارند (دین، براندس و دهاروادکار، ۱۹۹۸). رضایت شغلی در بین معلمان و مدیران آموزشی به دلیل ماهیت خاص وظایف و مسئولیت‌های آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. معلمان و مدیران، به عنوان دو گروه کلیدی در سیستم آموزشی، نقش اساسی در کیفیت فرآیند آموزش و یادگیری دارند. رضایت شغلی در این حرفه‌ها می‌تواند تأثیر مستقیمی بر کیفیت آموزش، انگیزه کاری، و عملکرد کلی مدارس و مؤسسات آموزشی داشته باشد. معلمان با رضایت شغلی بالا، تمایل بیشتری به نوآوری در روش‌های تدریس، تعامل مثبت با دانش‌آموزان و همکاران، و پذیرش تغییرات در سیستم آموزشی دارند. از سوی دیگر، مدیران آموزشی که رضایت شغلی بیشتری دارند، در رهبری مؤثر، ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و بهبود عملکرد مدرسه نقش بسزایی ایفا می‌کنند (کلاس و چیو، ۲۰۱۰؛ چان-موران و گاریس، ۲۰۰۴). رضایت شغلی به دو نوع درونی و بیرونی تقسیم می‌شود. رضایت درونی از احساس لذتی ناشی می‌شود که افراد از خود اشتغال به کار و مشاهده پیشرفت فردی و اجتماعی کسب می‌کنند. رضایت بیرونی به عواملی مانند شرایط محیط کار، میزان دستمزد، پاداش، و روابط کاری وابسته است که معمولاً متغیر و متأثر از شرایط سازمانی است (دیکمن، بیلدیریم و اوزباش، ۲۰۱۷).

بدبینی تغییرات سازمانی

در فرهنگ عامه، واژه "بدبینی" به دیدگاه افرادی اطلاق می‌شود که منافع فردی را عامل اصلی انگیزش رفتارهای انسانی می‌دانند و به خلوص نیت، فضیلت انسانی و نوع‌دوستی به عنوان انگیزه‌های اصلی انسان‌ها باور ندارند. اگرچه بدبینی مفهومی جدید نیست، اما تعریف مورد توافق جهانی برای بدبینی سازمانی وجود ندارد. با این حال، به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در مطالعات رفتار سازمانی، بدبینی سازمانی به نگرش منفی فرد نسبت به سازمان و فرآیندهای آن اشاره دارد (اندرسون، ۱۹۹۶). این نگرش معمولاً با باور به ناتوانی، بی‌اعتمادی و عدم صداقت سازمانی همراه است. بدبینی سازمانی تحت تأثیر عواملی مانند تجربه‌های منفی کارکنان، برخوردهای ناعادلانه و بی‌توجهی به ارزش‌ها و اهداف شخصی آن‌ها قرار می‌گیرد (اندرسون، ۱۹۹۶). ابعاد این مفهوم شامل بی‌اعتمادی به سازمان (احساس عدم تحقق وعده‌های سازمان)، سرخوردگی (ناکامی در رسیدن به اهداف)، ناامیدی (فقدان انگیزه برای تغییر شرایط) و احساسات منفی نسبت به اهداف و عملکرد سازمان است. این ابعاد می‌توانند منجر به رفتارهای مخرب و کاهش تعهد سازمانی شوند. پیامدهای بدبینی سازمانی به وضوح منفی است و شامل کاهش تعهد سازمانی، افت رفتارهای شهروندی سازمانی، کاهش مشارکت کارکنان و کاهش رضایت شغلی می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی می‌تواند به کاهش انگیزه، بهره‌وری پایین، کاهش مشارکت، افزایش غیبت و حتی ترک شغل کارکنان منجر شود (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹).

از منظر دینی و فرهنگی، بدبینی می‌تواند تحت تأثیر عواملی مانند وسوسه شیطان، شایعات و هم‌نشینی با افراد نادرست تقویت شود. به همین دلیل، توجه به ابعاد اخلاقی و اجتماعی این نگرش در کنار ابعاد روان‌شناختی و مدیریتی آن ضروری است. واکنش کارکنان به تغییرات سازمانی می‌تواند به شدت متفاوت باشد. برخی کارکنان با نگرشی مثبت و انگیزه‌ای برای همکاری در فرآیند تغییر همراه می‌شوند، در حالی که گروهی دیگر ممکن است بدبینی و مقاومت نشان دهند. مقاومت در برابر تغییرات سازمانی یکی از جلوه‌های اصلی بدبینی است که می‌تواند به دلایل مختلفی شکل بگیرد. از جمله این دلایل می‌توان به تجربیات منفی قبلی کارکنان در مواجهه با تغییرات، نبود اعتماد به مدیریت و عدم شفافیت در اهداف و نتایج تغییرات اشاره کرد. این مقاومت ممکن است ناشی از عدم اطمینان به توانایی سازمان در اجرای موفق تغییرات یا ترس از دست دادن موقعیت شغلی و امنیت حرفه‌ای باشد (رایچرز، ۱۹۹۷). مدارس نیز مانند سایر سازمان‌ها در معرض تغییرات ساختاری و مدیریتی قرار دارند. این تغییرات می‌تواند شامل به‌روزرسانی فرآیندهای آموزشی، تغییر در سیاست‌های مدیریت مدرسه، یا حتی تغییرات در نحوه ارزیابی عملکرد معلمان باشد. با این حال، معلمان و مدیران ممکن است در برابر این تغییرات مقاومت کنند، به خصوص اگر تغییرات با بدبینی همراه باشند (نولان و هوور، ۲۰۱۰). سازمان‌های آموزشی به دلیل ساختار پیچیده و مأموریت‌های منحصر به فرد خود، از سایر سازمان‌ها متمایز هستند. در این سازمان‌ها، معلمان و مدیران نقش کلیدی در اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی ایفا می‌کنند و نگرش آن‌ها نسبت به سازمان تأثیر مستقیمی بر عملکرد دانش‌آموزان و موفقیت برنامه‌های آموزشی دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی در محیط‌های آموزشی می‌تواند منجر به کاهش کیفیت تدریس، افت تعهد حرفه‌ای و مقاومت در برابر تغییرات شود. به عنوان مثال، محمدی و حسنی (۱۳۹۸) دریافتند که بدبینی سازمانی باعث کاهش انگیزه معلمان برای مشارکت در برنامه‌های توسعه آموزشی می‌شود (محمدی و حسنی، ۱۳۹۸).

حمایت سازمانی ادراک‌شده

مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده اولین بار توسط ایزنبرگر و همکاران در سال ۱۹۸۶ بر اساس نظریه تبادل اجتماعی مطرح شد. این نظریه بر اصول رابطه متقابل و انسان‌گرایی سازمانی تأکید دارد و نشان می‌دهد هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان از آنها حمایت می‌کند، پاسخ مثبت‌تری به سازمان نشان می‌دهند (چن، رن و شن، ۲۰۲۲). حمایت سازمانی ادراک‌شده به معنای باور کارکنان نسبت به میزان توجه سازمان به رفاه آنها و ارزشی است که سازمان برای جایگاهشان قائل می‌شود. این مفهوم شامل ارزیابی کارکنان از میزان پاداش دهی سازمان به تلاش‌ها و عملکردشان می‌باشد. راپاتیرانا و هوئی (۲۰۱۸) معتقدند این مفهوم نشانگر اعتقاد کارکنان به میزان احترام سازمان به مشارکت‌ها و نگرانی‌هایشان است. این ادراک شامل برداشت کارکنان از سیاست‌ها، هنجارها و رویه‌های سازمان در زمینه ارزیابی مشارکت‌ها و رفاه کارکنان می‌شود. شاخص‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده شامل مواردی مانند رفاه کارکنان، حمایت مدیریت، سیستم پاداش عادلانه و شرایط کاری مناسب است (ویجایا و یونیوان، ۲۰۱۷). تحقیقات نشان می‌دهد کارکنان زمانی بهترین عملکرد را دارند که از سوی سازمان در انجام وظایفشان حمایت شوند. وقتی کارکنان احساس کنند مورد توجه، مراقبت و حمایت سازمان قرار دارند، رفتارهای مثبت بیشتری از خود نشان داده و عملکردشان بهبود می‌یابد (موذن و گل‌افشانی، ۱۴۰۲). این یافته‌ها اهمیت سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در ایجاد محیطی حمایتی را برای دستیابی به عملکرد مطلوب کارکنان نشان می‌دهد.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی مفهومی است که لوتانز (۲۰۱۲) آن را به عنوان تمایل قوی برای عضویت در سازمان، تلاش در جهت موفقیت سازمان، و پذیرش ارزش‌ها و اهداف آن تعریف کرده است. این تعهد را می‌توان به عنوان وفاداری فرد به سازمان دانست که باعث تلاش مداوم کارکنان برای پیشرفت سازمان می‌شود. تعهد سازمانی در سه بعد عاطفی (دلبستگی احساسی به سازمان)، مستمر (ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک) و هنجاری (احساس وظیفه برای ماندن در سازمان) قابل بررسی است (عمر، ۲۰۱۳). مطالعات نشان داده‌اند که تعهد سازمانی موجب افزایش کیفیت، بهره‌وری و مشارکت کارکنان در فعالیتهای سازمانی می‌شود. همچنین، تعهد هنجاری تأثیر معنادار و منفی بر قصد ترک سازمان دارد، به این معنا که هرچه این تعهد بالاتر باشد، تمایل کارکنان به ترک سازمان کاهش می‌یابد. آلن و مایر (۱۹۹۰) و گرینبرگ (۲۰۱۱) معتقدند که تعهد سازمانی بالا، کارکنان را به سرنوشت

سازمان حساس تر کرده و آنها را ترغیب می کند که برای بهبود مسیر سازمان تلاش کنند. کارکنان متعهد نام نیک سازمان را حفظ می کنند، به سرنوشت آن اهمیت می دهند و با انگیزه شخصی در مسیر پیشرفت سازمان گام برمی دارند.

کیفیت محیط کاری

محیط کار به عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتارهای سازمانی شناخته می شود که می تواند تأثیر قابل توجهی بر حفظ و تعهد کارکنان داشته باشد (زیتین اوغلو و دنتون، ۲۰۰۵). مطالعات پیشین نشان داده اند که محیط کار مطلوب (شامل شرایط فیزیکی مناسب، امنیت شغلی، و روابط حمایتی) می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ماندگاری کارکنان شود (تسای، ۲۰۲۳).

بر اساس تئوری مبادله اجتماعی (بلو، ۱۹۶۴)، زمانی که سازمان ها محیط کاری مناسب و حمایتی را فراهم می کنند، کارکنان احساس تعهد و تعلق بیشتری کرده و تمایل بیشتری به ماندن در سازمان از خود نشان می دهند. با این حال، مطالعات معدودی به بررسی نقش محیط کار به عنوان متغیر تعدیل گر در رابطه بین سیاست های منابع انسانی و حفظ کارکنان پرداخته اند. این در حالی است که تحقیقات در سایر حوزه ها (مانند رابطه بین جهت گیری کارآفرینانه و عملکرد سازمانی) نشان داده اند که محیط کار می تواند به صورت معناداری روابط بین متغیرها را تحت تأثیر قرار دهد (آراکیت و کیمبوگو، ۲۰۱۵).

خودکارآمدی شغلی

در محیط های کاری پیچیده و متغیر امروزی، خودکارآمدی شغلی، به عنوان باور فرد نسبت به توانایی های خود در انجام موفقیت آمیز وظایف شغلی، نقش کلیدی در بهبود عملکرد شغلی و رضایت شغلی دارد. طبق نظریه بندورا (۱۹۸۹)، افراد با خودکارآمدی بالا معمولاً توانایی بیشتری برای مواجهه با چالش ها و استرس های شغلی دارند و این امر می تواند منجر به ارتقاء عملکرد شغلی و افزایش رضایت از کار شود. با این حال، در حالی که بسیاری از تحقیقات بر تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی تأکید دارند، مطالعات کمتری به تأثیر ویژگی های فردی مانند خودکارآمدی بر این متغیرها پرداخته اند. تحقیقات مختلف نشان داده اند که خودکارآمدی می تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد و رضایت شغلی افراد ایجاد کند و حتی نقش تعدیل کننده ای در کاهش نیت ترک شغل ایفا کند (لای و چن، ۲۰۱۲).

در تحقیقات رفتار سازمانی، علاوه بر شناسایی و بررسی متغیرهای اصلی، درک و تحلیل روابط میان آن ها و نحوه اثرگذاری بر یکدیگر اهمیت زیادی دارد. متغیرهای متغیرهای اصلی، میانجی و تعدیل کننده، از جمله مفاهیم کلیدی در این تحلیل ها هستند که نقش مهمی در روشن سازی و توضیح نحوه و شدت روابط بین متغیرهای مختلف ایفا می کنند. در این تحقیق رابطه بین بدبینی تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می گیرد که نقش های میانجی و تعدیل کننده مهمی در این رابطه ایفا می کنند. حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یک متغیر میانجی، می تواند اثر منفی بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی را کاهش دهد، زیرا زمانی که کارکنان حمایت کافی از سازمان خود دریافت کنند، نگرش منفی کمتری نسبت به تغییرات نشان داده و احساس امنیت بیشتری خواهند داشت که این امر به رضایت شغلی بالاتر منجر می شود. تعهد سازمانی نیز به عنوان یک میانجی دیگر، با افزایش تعلق خاطر کارکنان نسبت به سازمان، مانع از اثرگذاری منفی بدبینی بر رضایت شغلی می شود، زیرا کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند، حتی در شرایط تغییرات سازمانی، تلاش می کنند تا عملکرد مثبتی داشته باشند. علاوه بر این، کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی به عنوان متغیرهای تعدیل کننده، می توانند شدت تأثیر بدبینی تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی را تغییر دهند. کیفیت بالای محیط کاری می تواند تأثیرات منفی بدبینی را کاهش دهد، زیرا فضایی مطلوب و حمایتی، نگرش منفی معلمان و مدیران را تضعیف می کند. همچنین، خودکارآمدی شغلی بالا، باعث می شود که افراد در مواجهه با تغییرات سازمانی احساس کنترل بیشتری داشته باشند و این امر اثر منفی بدبینی بر رضایت شغلی را کاهش می دهد. در مجموع، این روابط پیچیده نشان می دهند که برای بهبود رضایت شغلی در شرایط تغییرات سازمانی، باید به نقش حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی توجه ویژه ای شود.

مطالعات متعددی نشان می دهند رضایت شغلی و بدبینی سازمانی تأثیرات مهمی بر عملکرد سازمانی دارند. بهبود شرایط محیط کار، افزایش حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی می توانند بدبینی سازمانی را کاهش و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش

دهند. تحقیقات انجام شده در زمینه بدینی سازمانی و رضایت شغلی در سازمان‌های مختلف، به بررسی روابط میان این مفاهیم و تأثیر آن‌ها بر عملکرد سازمانی پرداخته‌اند.

موذن و گل‌افشانی (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای کارکنان" در حوزه رفتار سازمانی به وضوح نشان داده‌اند که حمایت سازمانی ادراک شده نقش محوری در شکل‌گیری رفتارهای کاری ایفا می‌کند. زمانی که کارکنان حمایت کافی از سوی سازمان خود احساس می‌کنند، نه تنها به انجام وظایف رسمی خود می‌پردازند، بلکه تمایل فزاینده‌ای به بروز رفتارهای فرانش (OCB) از خود نشان می‌دهند. این رفتارها که فراتر از انتظارات رسمی شغلی است، شامل کمک داوطلبانه به همکاران، حفظ منابع سازمانی، ارائه ابتکارات بهبود فرایندها و مشارکت فعال در حل مسائل سازمانی می‌شود. گرین‌گلاس (۲۰۲۰) در مطالعه طولی خود با عنوان "رابطه بین حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی در معلمان در طول زمان" با نمونه‌ای متشکل از ۳۲۰ معلم به مدت سه سال، به نتایج قابل توجهی دست یافت. یافته‌ها نشان داد رضایت شغلی بالا رابطه معکوس و معناداری با بدینی سازمانی دارد، به طوری که معلمان با رضایت شغلی بالاتر نه تنها بهتر با استرس‌های محیط کار مقابله می‌کنند، بلکه نرخ فرسودگی شغلی در آنها به مراتب کمتر است. این پژوهش همچنین نشان داد حمایت اجتماعی به دو شکل عاطفی (از سوی همکاران و مدیران) و ابزاری (امکانات و منابع آموزشی) می‌تواند رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی را تعدیل کند. تحلیل‌های تکمیلی حاکی از آن بود که معلمان زن نسبت به همکاران مرد خود حساسیت بیشتری به حمایت اجتماعی نشان می‌دهند، اما در عین حال انعطاف‌پذیری بالاتری در مواجهه با استرس‌های سازمانی دارند. نکته قابل توجه دیگر شناسایی چرخه معیوب بدینی بود، به طوری که معلمان با سطح بالای بدینی سازمانی در سال اول، ۳۵٪ بیشتر احتمال داشت در سال‌های بعد دچار ناراضی شغلی شوند. اگرچه این مطالعه از روش‌شناسی قوی برخوردار بود، اما محدودیت‌هایی مانند تمرکز بر یک منطقه جغرافیایی خاص داشت، که لزوم انجام تحقیقات بیشتر با نمونه‌های فرهنگی متنوع‌تر و بررسی تأثیر فناوری‌های آموزشی جدید بر این روابط را نشان می‌دهد.

اراسلان و کایا، و آلتینداغ (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر بدینی سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در بخش بانکداری "با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)" به نتایج قابل تأملی دست یافت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد، در حالی که بدینی سازمانی تأثیر آماری معناداری بر تعهد سازمانی نشان نداد. یافته‌های کلیدی این تحقیق بر اهمیت طراحی سیستم‌های پاداش و مزایای کارکنان، بهبود کیفیت زندگی کاری و توجه به ویژگی‌های خاص صنعت بانکداری در برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی تأکید دارد. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که مدیران بانک‌ها می‌توانند با تمرکز بر بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند، حتی در محیط‌هایی که سطحی از بدینی سازمانی وجود دارد. محدودیت‌های پژوهش شامل تمرکز بر یک کشور خاص و عدم بررسی متغیرهای واسطه‌ای احتمالی بود که لزوم انجام تحقیقات بیشتر در فرهنگ‌های سازمانی مختلف و بررسی نقش عواملی مانند عدالت سازمانی را نشان می‌دهد. نکته حائز اهمیت این است که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد بدینی سازمانی و ناراضی شغلی می‌تواند منجر به کاهش انگیزه کارکنان برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و افزایش تمایل به ترک شغل شود که این مسئله به چالشی اساسی برای سازمان‌ها و جامعه تبدیل می‌شود. این یافته‌ها به ویژه برای صنعت بانکداری که با تحولات گسترده در حال تغییر است، از اهمیت راهبردی برخوردار می‌باشد.

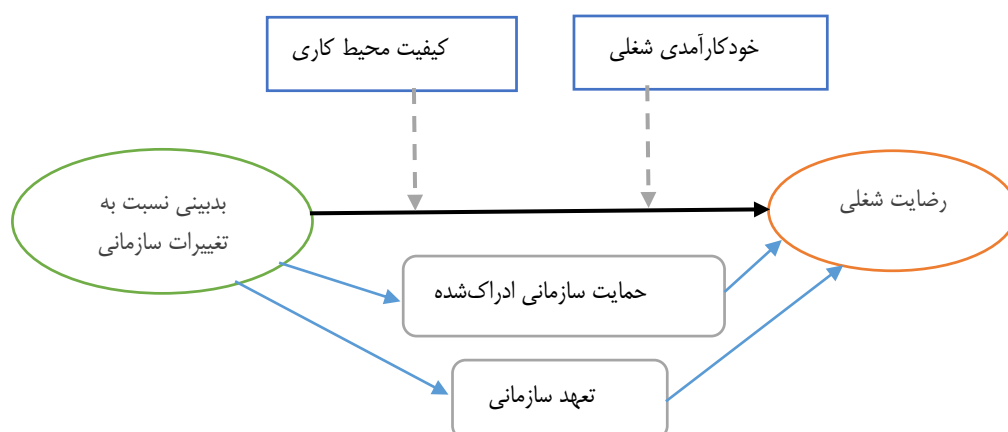
کاظمی و تاجیک (۱۴۰۱) در پژوهش تجربی خود با عنوان "بررسی تأثیر انگیزش شغلی و بدینی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان" که در یک سازمان صنعتی انجام شد، دریافتند که رضایت شغلی از طریق مکانیسم ایجاد انگیزش شغلی، هم بدینی سازمانی را کاهش می‌دهد و هم بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

پژوهش شمس قهفرخی، قاسمی، و شمس قهفرخی (۱۴۰۰) با عنوان "رابطه شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار با رضایت شغلی" که به روش توصیفی-همبستگی انجام شد، به بررسی ارتباط بین این متغیرها در محیط‌های صنعتی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که بهبود شرایط فیزیکی محیط کار از جمله نورپردازی مناسب، تنظیم دمای محیط، کیفیت هوا و رعایت اصول

ارگونومی، تأثیر مثبتی بر افزایش رضایت شغلی کارکنان دارد. در مقابل، فشار کاری زیاد به عنوان عاملی بازدارنده شناسایی شد که می‌تواند سطح رضایت شغلی را کاهش دهد. تحلیل‌های این پژوهش حاکی از آن بود که توجه به کیفیت محیط فیزیکی کار سهم قابل توجهی در تبیین رضایت شغلی دارد. همچنین، یافته‌های کیفی مؤید این نکته بود که عواملی مانند آلودگی صوتی، نور نامناسب و سیستم تهویه ناکافی از اصلی‌ترین دلایل نارضایتی شغلی در محیط‌های صنعتی به شمار می‌روند. این مطالعه بر ضرورت توجه جدی مدیران صنایع به استانداردهای محیط کار و ایجاد تعادل در حجم وظایف محوله به کارکنان تأکید می‌کند، چرا که بهبود این عوامل می‌تواند به ارتقای قابل ملاحظه رضایت شغلی و در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی منجر شود.

صادقی، مفتون، حائری مهریزی، طاووسی، محمود (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی بر رابطه رضایت شغلی و سلامت روان" نشان دادند خودکارآمدی نشان داد که خودکارآمدی به عنوان یک عامل محافظتی قوی عمل می‌کند و می‌تواند تأثیر منفی استرس شغلی بر رضایت شغلی را به میزان قابل توجهی کاهش دهد، به طوری که کارکنانی که به توانایی‌های خود اعتماد بیشتری دارند، بهتر قادر به مدیریت عوامل استرس‌زای محیط کار هستند. نتایج حاکی از آن بود که خودکارآمدی به طور غیرمستقیم از طریق افزایش رضایت شغلی، سلامت روان را بهبود می‌بخشد.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر انجام شده است. در این راستا، نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی، و همچنین نقش تعدیل‌کنندگی کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. فرضیه‌های اصلی تحقیق شامل: (۱) وجود رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و رضایت شغلی، (۲) نقش میانجی حمایت سازمانی و تعهد سازمانی در این رابطه، و (۳) تأثیر تعدیل‌کنندگی کیفیت محیط کار و خودکارآمدی شغلی بر شدت این ارتباط می‌باشد. این مطالعه با ارائه مدلی جامع، درصدد تبیین مکانیسم‌های تأثیرگذار بر رابطه بین بدبینی سازمانی و رضایت شغلی در محیط‌های آموزشی است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی-همبستگی است و به منظور بررسی رابطه بین بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس این شهرستان (۱۵۰۰ نفر) بوده است. برای تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد و بر این اساس، نمونه‌ای ۳۰۶ نفره با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب گردید تا از توزیع متناسب معلمان و مدیران در نمونه اطمینان حاصل شود. در این فرآیند، پرسشنامه‌های استاندارد مرتبط با هر یک از متغیرهای پژوهش انتخاب و پس از تأیید روایی و پایایی، در میان نمونه‌ای از مدیران و معلمان مدارس پیرانشهر توزیع شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده پس از تکمیل، مورد تحلیل قرار گرفتند. متغیرهای اصلی پژوهش شامل بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی بودند. علاوه

بر این، متغیرهای میانجی و تعدیل کننده نیز در پژوهش بررسی شدند که اطلاعات آن‌ها از طریق پرسشنامه‌ها استخراج گردید . برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

- ۱- پرسشنامه بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸): پرسشنامه بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی، شامل ۲۰ گویه می‌باشد و ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری بدبینی نسبت به تغییرات را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه با مقیاس لیکرت تنظیم شده است. پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و روایی آن از طریق روایی محتوایی تأیید شده است.
 - ۲- پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷): پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۲۵ گویه بوده و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از جمله ماهیت شغل، شرایط کاری، حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت، و مدیریت را می‌سنجد. مقیاس این پرسشنامه لیکرت بوده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن با روایی محتوایی تأیید شده است.
 - ۳- پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰): پرسشنامه تعهد سازمانی شامل ۱۸ گویه می‌باشد. این پرسشنامه سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را ارزیابی می‌کند و از مقیاس لیکرت استفاده می‌کند. پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و روایی آن از طریق روایی محتوایی و سازه تأیید شده است.
 - ۴- پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶): پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده شامل ۸ گویه است و میزان حمایت‌های سازمان از کارکنان را از منظر آنان ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه نیز با مقیاس لیکرت تنظیم شده و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و روایی آن با روایی محتوایی تأیید شده است.
 - ۵- پرسشنامه کیفیت محیط کاری والتون (۱۹۷۳): پرسشنامه کیفیت محیط کاری شامل ۱۵ گویه می‌باشد و جنبه‌هایی مانند شرایط فیزیکی، روابط حرفه‌ای و فرصت‌های توسعه را پوشش می‌دهد. مقیاس این پرسشنامه لیکرت است و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و روایی آن با روایی محتوایی تأیید شده است.
 - ۶- پرسشنامه خودکارآمدی شغلی شیرر، مادوکس، مرکنده، پرنیس-دان، جیکوبز و راجرز (۱۹۸۲): پرسشنامه خودکارآمدی شغلی شامل ۱۷ گویه می‌باشد که توانایی کارکنان را در انجام وظایف شغلی ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه نیز با مقیاس لیکرت تنظیم شده و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و روایی آن از طریق روایی محتوایی تأیید شده است.
- برای تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار، و توزیع فراوانی) و آمار استنباطی (شامل تحلیل رگرسیون) استفاده شد. تحلیل‌های پیشرفته‌تری نیز نظیر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل مسیر^۱ برای بررسی روابط مستقیم، غیرمستقیم، و میانجی‌گری متغیرها به کار گرفته شدند. برای تحلیل داده‌ها، ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. همچنین تحلیل تعدیلی برای بررسی نقش تعدیل‌کننده‌های خودکارآمدی شغلی و کیفیت محیط کاری انجام شد و اثر تعامل میان متغیرهای مستقل و وابسته در قالب مدل‌های رگرسیونی تحلیل گردید. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss و Amos انجام شد و شاخص‌های برازش مدل برای تأیید معناداری روابط بررسی شدند. این پژوهش با رعایت تمامی اصول اخلاقی انجام شد و مشارکت‌کنندگان با آگاهی کامل و به‌صورت داوطلبانه در تحقیق شرکت کردند.

تحلیل توصیفی داده‌های دموگرافیک

در تحلیل توصیفی داده‌های دموگرافیک، اطلاعات ۳۰۶ معلم و مدیر پیرانشهر بررسی شد. از نظر جنسیت، ۱۷۰ نفر (۵۵٫۵۶٪) مرد و ۱۳۶ نفر (۴۴٫۴۴٪) زن بودند که توزیع نسبی متعادلی را نشان می‌دهد. توزیع سنی نیز نشان داد که بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان (۳۵٫۹۵٪) در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند و در نتیجه تجربه کاری نسبی بالایی دارند. همچنین، از نظر سابقه کاری، بیشترین درصد افراد (۳۲٫۶۸٪) در گروه ۵ تا ۱۰ سال سابقه قرار داشتند. مدرک تحصیلی نیز نشان داد که ۶۵٫۳۶٪ پاسخ‌دهندگان دارای کارشناسی بودند که بیشترین میزان را نسبت به سایر مدارک دارد. از نظر موقعیت شغلی، ۲۱۰ نفر (۶۸٫۶۳٪) به‌عنوان معلم مشغول به فعالیت بودند. در نهایت، بررسی مقطع تحصیلی فعالیت نشان داد که ۳۹٫۲۲٪ از پاسخ‌دهندگان در مقطع ابتدایی فعالیت داشتند. نتایج تفصیلی هر متغیر در جدول ۱ ارائه شده است.

^۱ Path Analysis

جدول ۱- جدول تحلیل توصیفی متغیرهای دموگرافیک

متغیر	دسته بندی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۷۰	۵۵،۵۶
	زن	۱۳۶	۴۴،۴۴
سن	کمتر از ۳۰ سال	۹۰	۲۹،۴۱
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۰	۳۵،۹۵
	۴۱-۵۰ سال	۶۰	۱۹،۶۱
	بالتر از ۵۰ سال	۴۶	۱۵،۰۳
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۶۰	۱۹،۷۱
	۵-۱۰ سال	۱۰۰	۳۲،۶۸
	۱۱-۲۰ سال	۸۰	۲۶،۱۴
	بیش از ۲۰ سال	۶۶	۲۱،۵۷
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۲۰۰	۶۵،۳۶
	کارشناسی ارشد	۹۰	۲۹،۴۱
	دکتری	۱۶	۵،۲۳
موقعیت شغلی	معلم	۲۱۰	۶۸،۶۳
	مدیر	۹۶	۳۰،۶۱
	ابتدایی	۱۲۰	۳۹،۲۲
مقطع تحصیلی فعالیت	متوسطه اول	۹۰	۲۹،۴۱
	متوسطه دوم	۹۶	۳۱،۳۷

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

در این بخش، شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کمترین مقدار، چولگی، کشیدگی، و میانگین مطلوب برای متغیرهای اصلی و میانجی پژوهش (بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی، رضایت شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی) ارائه شده است. نتایج توصیفی برای گروه‌های معلمان و مدیران در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش برای معلمان و مدیران

شاخص‌ها	بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی	حمایت سازمانی ادراک‌شده	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
معلمان				
میانگین کلی (مطلوب)	۳،۴۶ (نسبتاً مطلوب)	۳،۸۸ (نسبتاً مطلوب)	۳،۷۰ (نسبتاً مطلوب)	۳،۴۶ (نسبتاً مطلوب)
انحراف معیار	۰،۵۲	۰،۳۸	۰،۴۷	۰،۵۳
بیشترین مقدار	۴،۳	۴،۳	۴،۲	۴،۳
کمترین مقدار	۲،۸	۳،۲	۳	۲،۸
میان	۳،۳۵	۳،۹۰	۳،۸۰	۴،۳۰
چولگی	۰،۳۱	-۰،۰۶	-۰،۵۱	-۰،۲۱
کشیدگی	-۱،۲۷	-۰،۷۶	-۱،۰۴	-۱،۶۶
مدیران				
میانگین کلی (مطلوب)	۳،۸۲ (نسبتاً مطلوب)	۴،۲۱ (مطلوب)	۴،۱۵ (مطلوب)	۴،۱۳ (مطلوب)
انحراف معیار	۰،۲۵	۰،۴۴	۰،۵۱	۰،۵۲
بیشترین مقدار	۴،۲	۴،۷۱	۴،۶	۴،۸۶
کمترین مقدار	۳،۴	۳،۵	۳،۳	۳،۴
میان	۳،۸۵	۴،۳۲	۴،۲۰	۴،۳۱
چولگی	-۱،۱۹	-۰،۴۹	-۱،۰۲	-۰،۲۸
کشیدگی	-۱،۱۹	-۱،۱۴	-۰،۰۳۴	-۱،۶۹

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

شاخص‌های توصیفی نشان می‌دهد که میانگین بدینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی برای مدیران بیشتر از معلمان است. همچنین، میانگین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی در مدیران بالاتر از معلمان گزارش شده است. چولگی و کشیدگی نشان می‌دهند که توزیع داده‌ها در هر دو گروه نسبتاً نرمال است و پراکندگی نظرات در معلمان بیشتر از مدیران است.

تحلیل آزمون T برای مقایسه میانگین‌ها

برای بررسی تفاوت میانگین متغیرها بین دو گروه معلمان و مدیران، آزمون T برای دو گروه مستقل انجام شد. نتایج آزمون T در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش بین معلمان و مدیران

متغیر	میانگین معلمان	میانگین مدیران	T-Value	درجه آزادی	Sig (P-Value)	نتیجه
بدینی نسبت به تغییرات	۳,۴۶	۳,۸۲	۲,۰۵	۱۴۸	۰,۰۴	معنادار
رضایت شغلی	۳,۴۶	۴,۱۳	۰,۱۷	۱۴۸	۰,۸۸	غیرمعنادار
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳,۸۸	۴,۲۱	۱,۹۴	۱۴۸	۰,۰۵۲	غیرمعنادار
تعهد سازمانی	۳,۷۰	۴,۱۵	۲,۴۵	۱۴۸	۰,۰۱	معنادار

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

نتایج آزمون t نشان داد که میان معلمان و مدیران در متغیرهای بدینی نسبت به تغییرات سازمانی با سطح معناداری ۰,۰۴ و تعهد سازمانی با سطح معناداری ۰,۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. در مقابل، در متغیرهای رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، به ترتیب با سطح معناداری ۰,۸۸ و ۰,۰۵۲، تفاوت معناداری مشاهده نشد.

این بخش شاخص‌های توصیفی کلیدی متغیرهای پژوهش (بدینی نسبت به تغییرات سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) را به صورت تجمیعی برای دو گروه معلمان و مدیران ارائه می‌دهد. این شاخص‌ها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی هستند که مبنای تحلیل‌های مقایسه‌ای و پیشرفته (مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری) قرار خواهند گرفت. توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها (بر اساس مقادیر چولگی و کشیدگی نزدیک به صفر) و تفاوت‌های میانگین بین گروه‌ها ضروری است.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی متغیرها برای معلمان و مدیران

شاخص‌ها	بدینی نسبت به تغییرات سازمانی	حمایت سازمانی ادراک‌شده	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
معلمان				
میانگین	۳,۵۴	۳,۸۸	۳,۸۹	۴,۲۰
انحراف معیار	۰,۴۵	۰,۴۲	۰,۴۰	۰,۵۰
چولگی	-۰,۲۰	-۰,۱۸	-۰,۲۲	-۰,۱۵
کشیدگی	-۰,۲۵	-۰,۳۰	-۰,۳۵	-۰,۲۸
مدیران				
میانگین	۳,۸۷	۴,۲۱	۴,۳۶	۴,۵۱
انحراف معیار	۰,۴۸	۰,۴۰	۰,۳۸	۰,۴۵
چولگی	-۰,۲۵	-۰,۱۲	-۰,۱۸	-۰,۱۴
کشیدگی	-۰,۲۰	-۰,۲۲	-۰,۲۵	-۰,۱۸

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

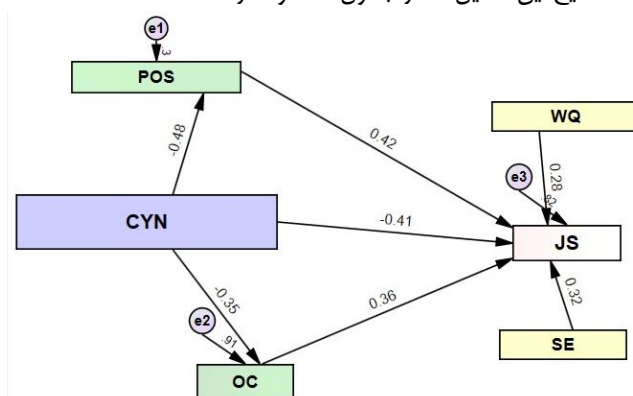
بر اساس نتایج جدول ۴، مدیران در کلیه متغیرهای پژوهش میانگین بالاتری نسبت به معلمان نشان دادند، به طور خاص در متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده (۴,۲۱ در مقابل ۳,۸۸) و تعهد سازمانی (۴,۳۶ در مقابل ۳,۸۹) که بیانگر وضعیت مطلوب‌تر این گروه است. انحراف معیارهای پایین‌تر در مدیران (۰,۳۸ برای تعهد سازمانی) حاکی از همگنی بیشتر دیدگاه‌های آنان می‌باشد.

مقادیر چولگی و کشیدگی در محدوده قابل قبول (± 0.5) قرار داشتند که نرمال بودن توزیع داده‌ها را تأیید می‌کند. این یافته‌ها می‌تواند مبنای مناسبی برای طراحی برنامه‌های توسعه سازمانی و بهبود شرایط شغلی مدیران و معلمان باشد.

بحث و ارائه یافته‌ها

تحلیل مسیر و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)

برای بررسی روابط علی بین متغیرهای پژوهش، تحلیل مسیر و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. برای انجام این تحلیل‌ها، از نرم‌افزار Amos نسخه ۲۶ استفاده شد. روش مورد استفاده در این تحلیل، روش حداکثر درستنمایی (ML) بود که به دلیل دقت بالا در برآورد پارامترها و توانایی ارزیابی مدل‌های پیچیده انتخاب شد. ابتدا مدل مفهومی پژوهش بر اساس مبانی نظری طراحی شد و سپس روابط علی مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. برای درک بهتر مسیرهای علی بین متغیرهای پژوهش، نمودار مسیر^۲ که توسط نرم‌افزار Amos رسم شده است، ارائه گردید. شکل ۲ مدل مسیر مفهومی پژوهش را با ضرایب استاندارد شده نشان می‌دهد. نتایج این تحلیل‌ها، در جداول ۵، ۶ و ۷ ارائه شده‌اند.



شکل ۲- مدل مسیر مفهومی پژوهش با ضرایب استاندارد شده

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

مدل مسیر پژوهش روابط میان متغیرهای مختلف را نشان می‌دهد. در این مدل، بدبینی سازمانی (CYN) به‌عنوان متغیر مستقل تأثیراتی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده (POS)، تعهد سازمانی (OC)، رضایت شغلی (JS) دارد. همچنین، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیرهای میانجی، بر رضایت شغلی تأثیرگذار هستند. متغیرهای کیفیت کاری (WQ) و امنیت شغلی (SE) نیز به‌عنوان متغیرهای کنترلی، تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی دارند. این مدل بیانگر آن است که بدبینی سازمانی از طریق کاهش حمایت و تعهد سازمانی، به‌طور غیرمستقیم باعث کاهش رضایت شغلی مدیران و معلمان می‌شود. همچنین، مقادیر خطای اندازه‌گیری مربوط به متغیرهای POS، OC، JS و به‌ترتیب با e_1 ، e_2 ، e_3 مشخص شده‌اند که میزان واریانس تبیین‌نشده توسط مدل را نشان می‌دهند. نتایج ضرایب استاندارد شده مسیرها در جداول ۵ و ۶ ارائه شده است.

جدول ۵- مسیرهای مستقیم

مسیر	ضریب β	سطح معناداری (p-value)	توضیح
بدبینی نسبت به تغییرات سازمان ← رضایت شغلی	-۰.۴۱	۰.۰۰۱	معنادار با تأثیر منفی
بدبینی نسبت به تغییرات سازمان ← حمایت سازمانی	-۰.۴۸	۰.۰۰۲۶	معنادار با تأثیر منفی
بدبینی نسبت به تغییرات سازمان ← تعهد سازمانی	-۰.۳۵	۰.۰۰۳۲	معنادار با تأثیر منفی
حمایت سازمانی ← رضایت شغلی	۰.۴۲	۰.۰۰۱	معنادار با تأثیر مثبت
تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	۰.۳۶	۰.۰۰۲۷	معنادار با تأثیر مثبت

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

1. Maximum Likelihood
2. Path Diagram

در ابتدا، تحلیل مسیر نشان داد که بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی تأثیر مستقیم منفی و معناداری بر رضایت شغلی دارد ($p=0.001$, $\beta=-0.48$)، به طوریکه هرچه میزان بدبینی بیشتر باشد، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. علاوه بر تأثیر مستقیم، بدبینی از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک شده ($p=0.0026$, $\beta=-0.35$) و تعهد سازمانی ($p=0.0032$, $\beta=-0.36$)، نیز به طور غیرمستقیم بر کاهش رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. این روابط مستقیم و غیرمستقیم به وضوح در جدول ۵ قابل مشاهده است. همچنین، نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده ($p=0.001$, $\beta=0.42$) و تعهد سازمانی ($p=0.0027$, $\beta=-0.36$) به طور مثبت و معناداری رضایت شغلی را افزایش می‌دهند. این نتایج، که در جدول ۵ ارائه شده‌اند، نشان می‌دهند که حمایت و تعهد سازمانی نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی ایفا می‌کنند.

جدول ۶- مسیرهای غیرمستقیم

مسیر	(β) اثر غیرمستقیم	سطح معناداری	توضیح
بدبینی نسبت به تغییرات سازمان ← حمایت سازمانی ← رضایت شغلی	۰.۲۰	۰.۰۰۵	معنادار با تأثیر منفی
بدبینی نسبت به تغییرات سازمان ← تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	۰.۱۲	۰.۰۱۰	معنادار با تأثیر منفی

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

بر اساس مسیرهای غیرمستقیم که در جدول ۶ آورده شده است، بدبینی از طریق کاهش حمایت سازمانی ($p=0.005$, $\beta=0.20$) و کاهش تعهد سازمانی ($p=0.010$, $\beta=0.12$) به طور غیرمستقیم نیز موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود. این نتایج تأکید دارند که اثرات منفی بدبینی نه تنها به طور مستقیم، بلکه از طریق کاهش حمایت و تعهد سازمانی نیز بر رضایت شغلی تأثیرگذار هستند.

جدول ۷- اثر کل

مسیر	(β) اثر کل	توضیح
بدبینی نسبت به تغییرات سازمان ← رضایت شغلی	-۰.۰۹	کاهش تأثیر منفی به دلیل میانجی‌ها

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

در جدول ۷ اثر کلی بدبینی بر رضایت شغلی بررسی شده است. نتایج نشان داد که اثر کلی بدبینی بر رضایت شغلی برابر با ($p=0.009$, $\beta=$) است، که نشان می‌دهد متغیرهای میانجی مانند حمایت و تعهد سازمانی تا حد زیادی اثرات منفی بدبینی را کاهش داده‌اند. این یافته‌ها نشان‌دهنده این است که حمایت و تعهد سازمانی می‌توانند به عنوان عوامل میانجی در کاهش اثرات منفی بدبینی بر رضایت شغلی عمل کنند.

جدول ۸- شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقدار	معیار مطلوب	وضعیت برازش
RMSEA	۰.۰۴۵	<0.05	مطلوب
CFI	۰.۹۲	>0.90	مطلوب
TLI	۰.۹۱	>0.90	مطلوب
GFI	۰.۹۰	>0.90	مطلوب

(منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۴)

شاخص‌های برازش مدل (جدول ۸) نشان‌دهنده تناسب خوب مدل با داده‌های پژوهش هستند. به طور خاص، مقدار $RMSEA^1$ برابر با ۰.۰۴۵ است که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد و این نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. علاوه بر این، مقادیر $CFI^2=0.92$ ، $TLI^3=0.91$ و $GFI^4=0.90$ که همگی بزرگ‌تر از ۰.۹۰ هستند، نیز بیانگر برازش مناسب مدل و تطابق آن با داده‌ها می‌باشند. این نتایج تأیید می‌کنند که مدل مورد نظر از نظر آماری به طور معناداری با داده‌ها سازگار است و می‌تواند برای تفسیر و تحلیل روابط بین متغیرها مورد استفاده قرار گیرد.

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Comparative Fit Index
3. Tucker-Lewis Index
4. Goodness of Fit Index

تحلیل تعدیلی

در این پژوهش، اثرات تعدیل کنندگی متغیرهای خودکارآمدی شغلی و کیفیت محیط کاری بر رابطه میان بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی بررسی شد. تحلیل ها بر اساس داده های پرسشنامه و با استفاده از روش رگرسیون سلسله مراتبی در سه مدل رگرسیونی انجام شد. در در معادله اول رگرسیونی، مطابق رابطه (۱)، اثر مستقیم بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی بررسی گردید. نتایج نشان داد که بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی اثر منفی و معناداری بر رضایت شغلی دارد ($\beta = -0.42$ ، $p < 0.001$)، به طوری که افراد با بدبینی بیشتر نسبت به تغییرات سازمانی، رضایت شغلی کمتری گزارش می دهند.

$$\text{رابطه (۱)} \quad \epsilon + (\text{بدبینی نسبت به تغییرات سازمان})\beta_1 + \beta_0 = \text{رضایت شغلی}$$

در معادله دوم رگرسیونی، اثرات اصلی متغیرهای خودکارآمدی شغلی و کیفیت محیط کاری بر رضایت شغلی با استفاده از رابطه (۲) اضافه شد. نتایج نشان دادند که هر دو متغیر تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارند. با این حال، اثر منفی بدبینی همچنان معنادار باقی ماند که ضرورت بررسی تعاملات تعدیل کننده را نمایان می کند.

$$\text{رابطه (۲)} \quad \epsilon + (\text{کیفیت محیط کاری})\beta_3 + (\text{خودکارآمدی})\beta_2 + (\text{بدبینی نسبت به تغییرات سازمان})\beta_1 + \beta_0 = \text{رضایت شغلی}$$

در معادله سوم رگرسیونی، اثرات تعاملی (تعدیل کنندگی) بین بدبینی و دو متغیر خودکارآمدی شغلی و کیفیت محیط کاری با استفاده از رابطه (۳) تحلیل شد. نتایج نشان داد که تعاملات این دو متغیر با بدبینی اثر معناداری بر رضایت شغلی دارند.

رابطه (۳)

$$\begin{aligned} & \times (\text{بدبینی نسبت به تغییرات سازمان})\beta_4 + (\text{کیفیت محیط کاری})\beta_3 + (\text{خودکارآمدی})\beta_2 + (\text{بدبینی نسبت به تغییرات سازمان})\beta_1 + \beta_0 = \text{رضایت شغلی} \\ & \epsilon + (\text{کیفیت محیط کاری} \times \text{بدبینی نسبت به تغییرات سازمان})\beta_5 + (\text{خودکارآمدی} \end{aligned}$$

• تعامل بدبینی نسبت به تغییرات سازمان $\times$ خودکارآمدی شغلی ($\beta = 0.28$ ، $p < 0.005$)

• تعامل بدبینی نسبت به تغییرات سازمان $\times$ کیفیت محیط کاری ($\beta = 0.32$ ، $p < 0.005$)

این نتایج نشان می دهند که متغیرهای خودکارآمدی شغلی و کیفیت محیط کاری می توانند به عنوان متغیرهای تعدیل کننده عمل کنند و اثر منفی بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی را بر رضایت شغلی کاهش دهند. به طور خاص، در محیط های کاری با کیفیت بالا یا در میان مدیران و معلمان که از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردارند، تأثیرات منفی بدبینی بر رضایت شغلی کاهش می یابد. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی برای مدل های مختلف در جدول ۹ گزارش شده است.

جدول ۹- نتایج رگرسیون سلسله مراتبی

مدل رگرسیون	متغیرها	ضریب β	خطای استاندارد	مقدار t	مقدار p
اول	بدبینی نسبت به تغییرات سازمان	-0.42	0.08	-5.25	<0.001
دوم	بدبینی نسبت به تغییرات سازمان	-0.30	0.07	-4.29	<0.001
	خودکارآمدی شغلی	0.35	0.05	6.00	<0.001
	کیفیت محیط کاری	0.40	0.06	6.67	<0.001
	بدبینی نسبت به تغییرات سازمان	-0.22	0.06	-3.67	<0.001
سوم	خودکارآمدی شغلی	0.30	0.05	6.00	<0.001
	کیفیت محیط کاری	0.34	0.06	5.67	<0.001
	بدبینی نسبت به تغییرات سازمان $\times$ خودکارآمدی شغلی	0.28	0.07	4.00	<0.005
	بدبینی نسبت به تغییرات سازمان $\times$ کیفیت محیط کاری	0.32	0.08	4.00	<0.005

(منبع: یافته های پژوهش، ۱۴۰۴)

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر، با در نظر گرفتن نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی و همچنین نقش تعدیل‌کننده کیفیت محیط کاری و خودکارآمدی شغلی انجام شد.

فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و رضایت شغلی به‌طور قوی تأیید شد و این نتیجه را می‌توان در چارچوب نظریه نگرش شناختی^۱ تبیین کرد. یافته‌های پژوهش‌های پیشین، از جمله مطالعات دین و همکاران (۱۹۹۸) و کانتر و میرویس (۱۹۸۹)، نیز نشان داده‌اند که بدبینی سازمانی با ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به تغییرات و ایجاد حس بی‌اعتمادی، رضایت شغلی را کاهش می‌دهد. در پژوهش حاضر نیز معلمان با سطح بالای بدبینی، تغییرات سازمانی را تهدیدی برای امنیت شغلی و ثبات حرفه‌ای خود ارزیابی می‌کردند که این یافته با نتایج محمدی و حسنی (۱۳۹۸) در مدارس ایرانی همخوانی دارد. علاوه بر این، تحلیل‌های تکمیلی نشان داد که عدم شفافیت در اعلام تغییرات از سوی مدیریت، میزان بدبینی را افزایش داده و در نهایت رضایت شغلی معلمان را کاهش داده است.

فرضیه دوم مبنی بر نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌طور کامل تأیید شد. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی (بلو، ۱۹۶۴)، زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به مشارکت‌ها، رفاه و نیازهای آن‌ها اهمیت می‌دهد، حس تعلق، اعتماد و تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و در نتیجه، تمایل بیشتری به پذیرش تغییرات و سازگاری با آن نشان می‌دهند. یافته‌های این پژوهش نیز نشان داد که در مدرسی که سیستم‌های حمایتی قوی‌تری وجود داشت اثر منفی بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی به میزان قابل توجهی کاهش یافته بود. معلمان در این مدارس، به دلیل احساس حمایت و قدردانی از سوی مدیریت، تعهد بیشتری به سازمان داشتند و این تعهد، همراه با ایجاد حس امنیت شغلی، باعث کاهش اثرات منفی بدبینی شده بود. علاوه بر این، حمایت سازمانی موجب تقویت انگیزه‌های درونی معلمان شده و نگرش مثبت‌تری نسبت به تغییرات در آن‌ها ایجاد کرده بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های راپاتیرانا و هوی (۲۰۱۸) و موذن و گل‌افشانی (۱۴۰۲) که بر نقش حمایت سازمانی در کاهش اثرات منفی بدبینی تأکید داشتند، همسو است. با این حال، نکته جالب توجه در این پژوهش، تفاوت معنادار بین معلمان و مدیران در ادراک حمایت سازمانی بود؛ به‌طوری که مدیران حمایت سازمانی را در سطح بالاتری نسبت به معلمان درک می‌کردند. این تفاوت ممکن است نشان‌دهنده شکاف ارتباطی بین سطوح مختلف سازمانی باشد که می‌تواند بر نحوه انتقال اطلاعات، شفافیت تصمیم‌گیری‌ها و میزان همدلی مدیران با معلمان تأثیر بگذارد و نیاز به بررسی عمیق‌تر در پژوهش‌های آینده دارد.

فرضیه سوم که به نقش میانجی تعهد سازمانی اشاره داشت، تأیید شد. مطابق نظریه سه‌بعدی تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰)، تعهد عاطفی نقش کلیدی در تعدیل اثرات بدبینی سازمانی دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش رضوانی و فتحی‌زاده (۱۴۰۰) همخوانی دارد که نشان دادند تعهد سازمانی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای در کاهش تأثیر بدبینی سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر داشته باشد. علاوه بر این، یافته‌ها با نتایج پژوهش بهمنی، مهدوی‌راد و بلوچی (۱۳۹۵) که بر نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین بدبینی سازمانی و کیفیت خدمات کارکنان تأکید داشتند، سازگار است. نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی، می‌تواند از طریق تقویت حس تعلق و وفاداری کارکنان، نگرش‌های منفی ناشی از بدبینی سازمانی را کاهش دهد و منجر به افزایش کیفیت خدمات ارائه‌شده شود. همچنین، شواهد به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر حاکی از آن است که معلمان متعهد، علی‌رغم وجود احساس بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی، به دلیل تعهد سازمانی و احساسی که نسبت به دانش‌آموزان و مأموریت آموزشی خود دارند، همچنان انگیزه خود را برای ارائه خدمات باکیفیت حفظ می‌کنند.

فرضیه چهارم، مبنی بر نقش تعدیل‌کنندگی کیفیت محیط کاری نیز تأیید شد. مطابق نظریه شرایط کاری (والتون، ۱۹۷۳)، محیط‌های کاری با کیفیت بالا می‌توانند با فراهم کردن شرایط مطلوب، اثرات منفی بدبینی سازمانی را کاهش دهند. در این پژوهش، مدارس با امکانات فیزیکی بهتر و جو سازمانی حمایتی‌تر کاهش معناداری در اثر منفی بدبینی نشان دادند. معلمان در این مدارس، به دلیل احساس حمایت بیشتر از سوی مدیران و همکاران، اعتماد بالاتری نسبت به فرآیندهای سازمانی داشتند و این مسئله موجب شد تا نگرش‌های منفی آن‌ها نسبت به تغییرات سازمانی کاهش یابد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش شمس قهفرخی و

همکاران (۱۴۰۰) در محیط‌های آموزشی ایران همخوانی دارد که نشان دادند محیط‌های کاری مطلوب‌تر می‌توانند از طریق ایجاد احساس امنیت روانی، بهبود روابط بین فردی و کاهش استرس‌های شغلی، نگرش‌های منفی ناشی از بدینی را کاهش دهند. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که در مدارس دارای امکانات فیزیکی مناسب‌تر و مدیریت مشارکتی، معلمان انگیزه بیشتری برای تعامل سازنده با تغییرات سازمانی داشتند. این نتایج تأیید می‌کند که کیفیت بالای محیط کاری می‌تواند به‌عنوان یک عامل حمایتی، مقاومت در برابر تغییرات ناشی از بدینی سازمانی را کاهش دهد و نگرش مثبت‌تری در کارکنان ایجاد کند.

فرضیه پنجم، که به نقش تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی شغلی اشاره دارد، تأیید شد. طبق نظریه بندورا (۱۹۸۹)، خودکارآمدی می‌تواند اثرات منفی بدینی سازمانی را تعدیل کند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که معلمان که در کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای شرکت کرده بودند، خودکارآمدی بالاتری داشتند و در نتیجه در برابر تغییرات سازمانی و چالش‌های موجود، مقاومت کمتری نشان دادند. این نتایج با پژوهش‌های پیشین، به‌ویژه مطالعه صادقی و همکاران (۱۳۹۷)، هم‌راستا است که نشان داده‌اند خودکارآمدی شغلی می‌تواند به‌عنوان یک عامل مؤثر در افزایش توانمندی معلمان برای مقابله با چالش‌ها و تغییرات سازمانی عمل کند. در همین راستا، پژوهش‌های دیگر نیز نقش خودکارآمدی را در کاهش تأثیرات منفی بدینی سازمانی تأکید کرده‌اند. به عنوان مثال، نتایج تحقیق خدادوست، میرزازاده، و شیدی (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که معلمان با احساس خودکارآمدی بالا، عملکرد بهتری در مواجهه با تغییرات سازمانی دارند و نگرانی‌ها و بدینی‌های خود نسبت به فرآیندهای تغییر را کاهش می‌دهند. همچنین، یافته‌های علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که خودکارآمدی شغلی می‌تواند به کاهش اضطراب در میان معلمان و ارتقای واکنش‌های مثبت در برابر تغییرات سازمانی منجر شود. یافته‌های پژوهش حاضر نیز همسو با دیگر نتایج نشان داد که خودکارآمدی شغلی می‌تواند میزان بدینی معلمان نسبت به فرآیندهای سازمانی را کاهش دهد. این نتایج تأیید می‌کنند که تقویت خودکارآمدی شغلی می‌تواند به عنوان یک استراتژی مؤثر برای کاهش اثرات منفی بدینی و تسهیل تغییرات در محیط‌های آموزشی عمل کند.

با توجه به نتایج این پژوهش، تعدادی پیشنهاد به منظور کاهش بدینی نسبت به تغییرات سازمانی و افزایش رضایت شغلی معلمان و مدیران مدارس پیرانشهر ارائه می‌شود:

تقویت شفافیت و ارتباطات سازمانی: بدینی به تغییرات سازمانی به‌طور عمده ناشی از بی‌اطلاعی و عدم شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری است (محبی‌زرین‌داره، ۲۰۱۹). لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس در فرآیندهای تصمیم‌گیری و تغییرات سازمانی، اطلاعات لازم را به‌طور شفاف و مؤثر با معلمان و مدیران به اشتراک بگذارند. این شفافیت می‌تواند شامل توضیح اهداف تغییرات، نحوه پیاده‌سازی آن‌ها و تأثیرات پیش‌بینی‌شده بر کارکنان باشد.

ایجاد محیط کاری حمایتی: به‌منظور کاهش اثرات منفی بدینی و افزایش رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود که محیط‌های کاری در مدارس پیرانشهر به‌طور ویژه ارتقا یابند. این ارتقا می‌تواند شامل بهبود امکانات فیزیکی، فراهم کردن فضای کاری امن و راحت، و ایجاد فرصتی برای تعامل مثبت میان معلمان و مدیران باشد. همچنین، توجه به بهبود شرایط بهداشتی، ایمنی و فضایی که معلمان و مدیران در آن‌ها کار می‌کنند، می‌تواند موجب کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی آنان شود.

توسعه برنامه‌های حمایت سازمانی و پاداش: سازمان‌ها می‌توانند با طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های حمایتی مؤثر، از جمله پاداش‌های منصفانه، فرصت‌های ارتقا شغلی و توجه به رفاه کارکنان، احساس تعلق و حمایت را در میان کارکنان تقویت کنند. این برنامه‌ها می‌توانند از طریق تقدیر از تلاش‌های کارکنان، ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و ارائه تسهیلات رفاهی صورت گیرند.

افزایش فرصت‌های توسعه شغلی و حرفه‌ای: معلمان و مدیران مدارس به‌ویژه در مناطق مختلف، برای حفظ انگیزه و تعهد سازمانی خود نیازمند فرصت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای هستند. پیشنهاد می‌شود که مدارس پیرانشهر برنامه‌های آموزشی مستمری برای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی کارکنان ارائه دهند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های تخصصی و فرصت‌های حضور در همایش‌های علمی و تخصصی باشد.

تقویت خودکارآمدی شغلی کارکنان: بهبود خودکارآمدی شغلی معلمان و مدیران از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های عملی می‌تواند به‌طور مستقیم بر افزایش رضایت شغلی آنان تأثیر بگذارد. کارکنانی که به توانایی‌های خود در انجام وظایف شغلی اعتماد دارند، کمتر دچار بدینی به تغییرات سازمانی می‌شوند و تمایل بیشتری به همکاری در فرآیندهای تغییر دارند.

توجه به نظرات و مشارکت کارکنان در فرآیند تغییرات: برای کاهش مقاومت در برابر تغییرات سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس ضمن مشورت و جلب مشارکت معلمان و دیگر کارکنان، در فرآیندهای تصمیم‌گیری و طراحی تغییرات، نظرات و پیشنهادات آن‌ها را مورد توجه قرار دهند. این مشارکت می‌تواند احساس احترام و ارزشمندی را در کارکنان ایجاد کند و موجب افزایش تعهد سازمانی و کاهش بدبینی شود.

توسعه برنامه‌های حمایتی روان‌شناختی: با توجه به تأثیرات منفی بدبینی و فشارهای ناشی از تغییرات سازمانی بر سلامت روانی کارکنان، پیشنهاد می‌شود که مدارس برنامه‌های مشاوره‌ای و روان‌شناختی برای معلمان و مدیران ارائه دهند. این برنامه‌ها می‌توانند به‌ویژه در دوران تغییرات سازمانی به کارکنان کمک کنند تا بهتر با استرس‌ها و چالش‌های حرفه‌ای خود کنار بیایند.

در مجموع، با اجرای این پیشنهادات، مدارس پیرانشهر می‌توانند شرایط بهتری برای معلمان و مدیران فراهم کرده و رضایت شغلی آنان را افزایش دهند. همچنین، این اقدامات می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر کیفیت آموزش و فرآیند یاددهی-یادگیری تأثیر مثبتی بگذارد و به بهبود عملکرد کلی مدارس منجر شود.

منابع

- بهمنی، اکبر؛ مهدوی راد، محمدرضا؛ و بلوچی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۱)، ۱۸۵-۱۶۱. https://jmr.usb.ac.ir/article_2518.html
- خدادوست، رضا؛ میرزازاده، زهرا سادات؛ شیدی، علیر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، با نقش میانجی اعتماد سازمانی. مجله علوم ورزشی ایران. <https://sportsciencejournal.ir/> عملکرد-شغلی-معلمان-تربیت-بدنی/
- رضایانی، علی؛ و فتحی‌زاده، محمد. (۱۴۰۰). مطالعه ارتباط بین بدبینی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر با نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رضایت شغلی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، دانشگاه کرمان. <https://civilica.com/doc/10885/>
- زمانی، سعید. (۱۳۹۹). تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییر سازمانی. پژوهشکده شهرداری منطقه ۲۱ تهران. فصلنامه مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۳(۱)، ۱-۱۴. <https://civilica.com/doc/1503226/>
- سروی، علی؛ حسین‌زاده، محمد و پردل، نسیم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی و مقاومت در برابر تغییر سازمانی کارکنان شهرداری مشهد. اولین کنفرانس بین‌المللی و هشتمین کنفرانس ملی برنامه ریزی و مدیریت شهری، مشهد. <https://civilica.com/doc/646782/>
- شمس قهفرخی، محمد و قاسمی، محمدرضا و فریده قهفرخی، فاطمه. (۱۴۰۰). رابطه شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار با رضایت شغلی. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۳(۲)، ۵۱-۴۰. <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-1122-fa.html>
- صادقی، امیر، مفتون، فرزانه، حائری مهریزی، علی اصغر و طاووسی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی بر رابطه رضایت شغلی و سلامت روان پایش، ۱۸(۱)، ۹۴-۸۷. <http://payeshjournal.ir/article-1-1012-fa.html>
- کاظمی، فاطمه و تاجیک، سمانه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر انگیزش شغلی و بدبینی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان، اولین همایش بین‌المللی وسومین همایش ملی ایده‌های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، دانشگاه صنعتی شریف <https://civilica.com/doc/512458/>
- محبی‌زرین‌داره، حسن. (۱۳۹۸). رابطه شفافیت سازمانی با تعلق سازمانی، پاسخگویی حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارشناسان شرکت فولاد مبارکه. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، ۱۴(۲)، ۵۰-۲۵. <https://jnraims.ir/article-1-182-fa.pdf>
- محمدی، رزگار و حسینی، آرمان. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرایند درس پژوهشی بر توسعه حرفه‌ای معلمان. تدریس پژوهی، ۷(۱)، ۱۹-۱. <https://doi.org/10.34785/J012.2019.530>
- موذن، سارا و گل‌افشانی، سید احمد. (۱۴۰۲). تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی ادراک‌شده. تعالی منابع انسانی، ۴(۴)، ۸۴-۶۲. https://journals.iau.ir/article_708891.html

References:

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5)
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chen, X., Ren, K., & Shen, Y. (2022). The effect of perceived organizational support on the prohibitive voice behavior of knowledgeable talents during the COVID-19 pandemic: Exploring moderating role of the

- digitalization level. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1020263/full>
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352. <https://doi.org/10.2307/259378>
- Dikmen, T., Yildirim, D. D., Yildirim, A., & Ozbash, S. (2017). Examining internal and external motivational factors in job satisfaction of public institution managers and employees. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 20, 298–318. <https://www.researchgate.net/publication/381748277>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Erarslan, S., Kaya, Ç., & Altındağ, E. (2018). Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: An empirical study on banking sector. *Süleyman Demirel University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23, 905–922. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd>
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations*. Pearson Education. <https://books.google.com/books?hl=en&id=ew3HBQAAQBAJ>
- Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., & Burke, R. J. (2020). The relationship between social support and burnout over time in teachers. In *Occupational Stress* (pp. 239–248). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003072430-21>
- Hua, H., & Herstein, J. (2003, March). Education management information system (EMIS): Integrated data and information systems and their implications in educational management. Annual Conference of Comparative and International Education Society. <https://randysansait.wordpress.com>
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). The Cynical Americans. Jossey-Bass. <https://psycnet.apa.org/record/1989-97765-000>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741. <https://psycnet.apa.org/buy/2010-15712-016>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387. <http://ijimt.org/papers/260-CM237.pdf>
- Luthans, F. (2012). Positive organisational behaviour and psychological capital. In *Organizational behavior: An evidence-based approach* (pp. 141–149, 12th ed.). McGraw-Hill. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48–59. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100659>
- Tsai, H. Y. (2023). Do you feel like being proactive today? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: The moderating roles of work environment. *Computers in Human Behavior*, 138, 107470. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107470>
- Zeytinoglu, I. U., & Denton, M. (2005). Satisfied workers, Retained Workers: Effects of work and work environment on homecare workers' job satisfaction, stress, physical health, and retention. Canadian Health Services Research Foundation. <https://www.researchgate.net/publication/228776162>