

اثرات بدینی سازمانی بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش

سمانه دهقانیان^۱

چکیده

نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که بدینی سازمانی بر امنیت شغلی تاثیر (رابطه علی) منفی و معناداری دارد. مقدار رابطه برابر با ۰/۴۷- می باشد که نشان از رابطه (تاثیر) معکوس بین دو متغیر است. به عبارت دیگر با افزایش میزان بدینی سازمانی بین افراد، از نظر افراد پاسخگو میزان امنیت شغلی آنان کاهش می‌یابد. همچنین رابطه امنیت شغلی و رضایت شغلی نشان از رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر با افزایش میزان امنیت شغلی افراد، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌باشد. مثبت بودن میزان تاثیر نشان از مثبت بودن رابطه بین دو متغیر می‌باشد. بدینی سازمانی بر استرس شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری ۷,۷۸ و مقدار تاثیر ۰,۶۷ می‌باشد که نشان از تاثیر مثبت بین دو متغیر است. به عبارت دیگر با افزایش بدینی سازمانی، استرس شغلی افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: بدینی سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، امنیت شغلی، از خودبیگانگی

۱. بیان مسأله

بدیون^۲ بدبینی سازمانی را به عنوان یک نگرش ناشی از ارزیابی انتقادی از انگیزش، فعالیت‌ها و ارزش‌های سازمانی کارکنان می‌داند (کول، هیلک بروچ، و وگل^۳، ۲۰۰۶). سه عامل موجب ایجاد بدبینی سازمانی می‌شود: شکل‌گیری انتظارات بالای غیر واقعی، تجربه ناامیدی در برآورده شدن این انتظارات، سرخوردگی پس از آن (اندرسون، ۱۹۹۶)^۴.

بعضی عواملی که بر بدبینی سازمانی تأثیر دارند عبارتند از مقابله با استرس، مخالفت با انتظارات سازمانی، عدم حمایت اجتماعی، به رسمیت شناختن عدم اتحاد در تصمیم‌گیری، توزیع نامتعادل قدرت و عدم ارتباط بیان شده است (ریچرز، وانوس، آوستین^۵، ۱۹۹۷). بدبینی سازمانی از نظر دین و همکارانش (۱۹۹۸) شامل سه بعد باورها، احساس، رفتار است.

باورها: اولین بعد بدبینی سازمانی باور است. افراد بدبین معتقدند که سازمان فاقد صداقت است آنها به این باور رسیده‌اند که وجود چنین اصولی در سازمان باعث شده رفتار غیر اخلاقی در سازمان معمول و رایج شود. افراد بدبین معتقدند که انگیزه‌های پنهانی برای رفتار و اعمال وجود دارد. بنابراین آنها انتظار دارند فریب و دروغ ببینند.

احساس: دومین بعد احساس است. نگرش متشکل از احساس (واکنش عاطفی به موضوع) و همچنین باور است. این به این معناست که بدبینی، احساس و تفکر است (از طریق احساس و شناخت). رفتار: آخرین بعد بدبینی سازمانی، گرایش به رفتار منفی و اغلب ناهمگون است. ادبیات مرتبط نشان داد که نگرش‌های بدبینی متشکل از رفتارهاست. آشکارترین گرایش رفتاری برای آنها این است که نگرش‌های بدبینانه دارند مورد انتقاد قرار دادن سازمان است این انتقاد ممکن است انواع مختلفی داشته باشد که واضح‌ترین آن صحبت درباره صداقت و درستی سازمان است. کارکنان ممکن است از شوخی‌ها و کنایه‌ها به ویژه شوخی‌های طعنه آمیز برای بیان نگرش‌های بدبینانه‌شان استفاده کنند.

۲. سوال‌های تحقیق

۱. بدبینی سازمانی در آموزش و پرورش در چه سطحی است؟
۲. آیا بدبینی سازمانی بر استرس شغلی تأثیر دارد؟
۳. آیا بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؟
۴. آیا بدبینی سازمانی بر امنیت شغلی تأثیر دارد؟

² Bedeion

³ Cole, Helke Bruch, Vogel

⁴ andersson

⁵ Reichers, Wanous, Austin

۵. آیا بدبینی سازمانی براز خودبیگانگی شغلی تأثیر دارد؟

۶. آیا استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد؟

۷. آیا استرس شغلی با از خودبیگانگی رابطه دارد؟

۸. آیا امنیت شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد؟

تعاریف عملیاتی

بدبینی سازمانی: بدبینی سازمانی: دین و همکاران (۱۹۹۸) بدبینی را در سه بعد معرفی می‌کند: باور (سؤال ۱ تا ۵) ۲. احساس (سؤال ۶ تا ۹) ، رفتار (سؤال ۱۰ تا ۱۴) در این تحقیق از پرسشنامه جیمز (۲۰۰۵) برای سنجش استفاده شده است که برگرفته از مدل دین و همکاران (۱۹۹۸) و اندرسون (۱۹۹۶) است.

از خودبیگانگی: سیمن از خودبیگانگی را در پنج بعد معرفی کرده است. برای سنجش از خودبیگانگی از پرسشنامه‌های شپارد در مقاله کامینگ و مترینگ^۶ (۱۹۷۷) استفاده شده که دارای پنج بعد شامل ناتوانی (۱ تا ۳)، بی‌هنجاری (۴ تا ۶)، انزوا (۷ تا ۹)، بی‌معنایی (۱۰ تا ۱۲)، از خودبیزاری (۱۱ تا ۱۵) است.

رضایت شغلی: کوشکو^۷ (۲۰۰۱) رضایت شغلی را یک مقیاس متشکل از هشت سوال به منظور تعیین میزان رضایت کارکنان از شغل آنها در سازمان، مسئولیت‌ها و وظایفشان توسعه داده شده است می‌داند.

امنیت شغلی: در طرح پیشنهادی ولیوب^۸ (۲۰۰۵) ، اینطور فرض می‌شود که امنیت شغلی می‌تواند به بهترین شکل به عنوان یک متغیر مرکب سنجیده شود. بنابراین، چندین سوال به نگرش و درک کارکنان نسبت به عدم امنیت شغلی اشاره می‌کنند.

استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی در این تحقیق از پرسشنامه‌های پارکر و دکوتیش^۹ (۱۹۸۳) استفاده شده است که از سیزده سؤال تشکیل شده است. در این مدل عوامل استرس زا به شش دسته تقسیم می‌شود: ۱. ویژگی‌ها و شرایط کار ۲. شرایط مرتبط با ساختار، جو و جریان اطلاعات سازمانی ۳. عوامل مرتبط با نقش ۴. روابط در محل کار ۵. ادراک از توسعه شغلی ۶. تعهدات و مسئولیت‌های خارجی. گونه شناسی استرس‌ها در این تحقیق مشابه با مباحث مطرح شده توسط کوپر (۱۹۷۶) است.

- تحلیل عاملی تاییدی یا مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

تحلیل عاملی تاییدی نوعی از مدل معادلات ساختاری است که ارتباط بین سازه‌های آشکار و مکنون و شاخص‌ها را مشخص می‌کند. از تحلیل عاملی تاییدی برای مقاصد مختلف از جمله روایی و پایایی سازه‌ها استفاده می‌شود. این روش هماهنگ بودن داده‌های جمع‌آوری شده را با ساختار عاملی معین بررسی می‌کند.

⁶ Cummings, Manring

⁷ Kusku

⁸ Woliweb

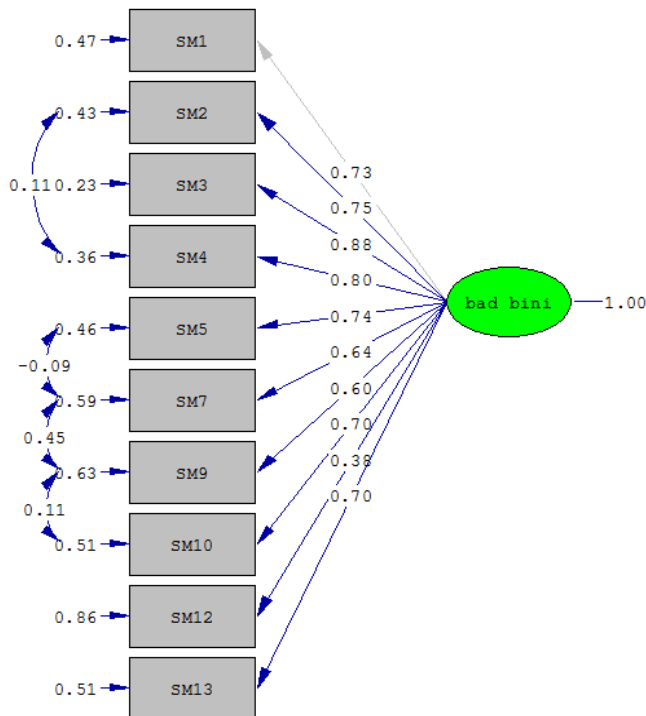
⁹ Parker, & DeCotiis

کند و برآزش ساختار عاملی مورد نظر در فرضیه با ساختار کوواریانس متغیرهای اندازه گیری شده را مورد آزمون قرار می دهد.

بنابراین محقق به هنگام استفاده از تحلیل عاملی تاییدی به دنبال جواب این سوال است که آیا تعداد مشخصی از سوالات، متغیر یا سازه خاصی را سنجش می کند یا خیر؟ در این روش محقق از پیش ساختار معینی را داشته و قصد دارد از طریق آزمون داده ها (یافته های تجربی) تناسب این ساختار را تایید کند. حداقل شرط لازم برای تحلیل عاملی تاییدی این است که پژوهشگر در مورد تعداد عامل های مدل، قبل از انجام تحلیل، پیش فرض معینی داشته باشد.

-تحلیل عاملی تاییدی بدینی سازمانی

شکل زیر تحلیل عاملی تاییدی بدینی سازمانی بعد از پیرایش و آرایش و در حالت استاندارد 'را نشان می دهد. شاخص های برآزش نشانگر برآزش مدل اندازه گیری می باشد.

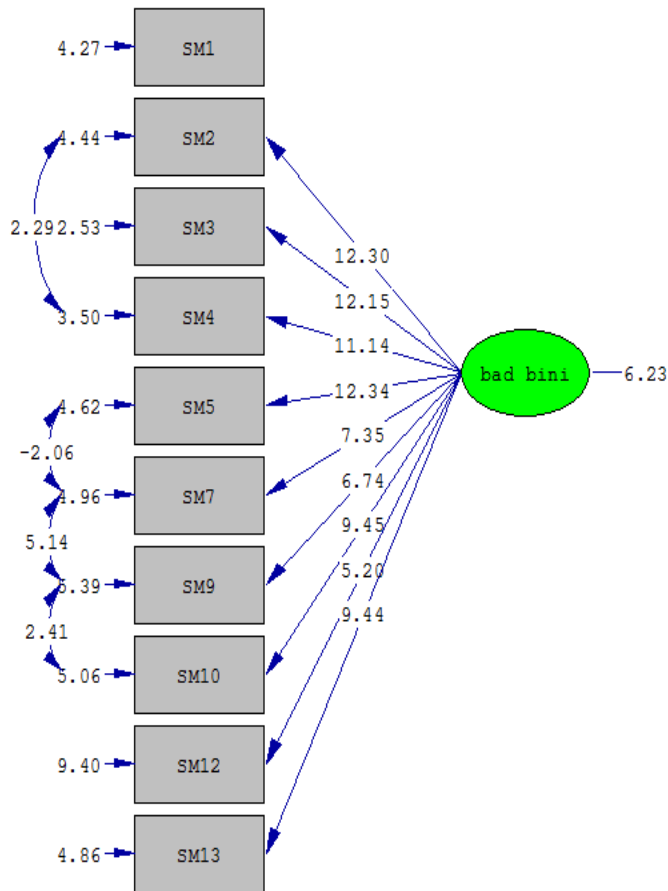


Chi-Square=67.69, df=31, P-value=0.00015, RMSEA=0.079

ضریب استاندارد بدینی سازمانی (بعد از پیرایش و آرایش)

¹⁰ Standard solution

شکل زیر تحلیل عاملی تاییدی بدینی سازمانی را در حالت ضریب معناداری¹¹ نشان می‌دهد.



Chi-Square=67.69, df=31, P-value=0.00015, RMSEA=0.079

-ضریب معناداری بدینی سازمانی (بعد از پیرایش و آرایش)

نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن نسبی مدل دارد. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۶۷/۶۹ می‌باشد که نسبت به درجه آزادی ۳۱ کمتر از عدد ۳ می‌باشد. مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۷۹ می‌باشد که کمتر از حد قابل قبول یعنی ۰/۰۸ است.

¹¹t-value

۳. فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق

بله یا خیر	ضریب معناداری	میزان تاثیر (رابطه)	فرضیه ها	فرضیه های تحقیق
بله	۷/۷۸	۰/۶۷	آیا بدبینی سازمانی بر استرس شغلی تاثیر دارد؟	
خیر	-۱/۱۳	-۰/۱۷	آیا بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر دارد؟	
بله	-۵/۳۹	-۰/۴۷	آیا بدبینی سازمانی بر امنیت شغلی تاثیر دارد؟	
خیر	۱/۷۱	۰/۲۸	آیا بدبینی سازمانی بر از خود بیگانگی شغلی تاثیر دارد؟	
خیر	-۰/۲۹	-۰/۰۳	آیا استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد؟	
خیر	۰/۲۴	۰/۰۳	آیا استرس شغلی با از خود بیگانگی رابطه دارد؟	
بله	۲/۳۴	۰/۲۶	آیا امنیت شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد؟	

نتایج بررسی فرضیه های تحقیق نشان می دهد که بدبینی سازمانی بر امنیت شغلی تاثیر (رابطه علی) منفی و معناداری دارد. مقدار رابطه برابر با ۰/۴۷- می باشد که نشان از رابطه (تاثیر) معکوس بین دو متغیر است. به عبارت دیگر با افزایش میزان بدبینی سازمانی بین افراد، از نظر افراد پاسخگو میزان امنیت شغلی آنان کاهش می یابد.

همچنین رابطه امنیت شغلی و رضایت شغلی نشان از رابطه مثبت و معنادار می باشد. به عبارت دیگر با افزایش میزان امنیت شغلی افراد، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می باشد. مثبت بودن میزان تاثیر نشان از مثبت بودن رابطه بین دو متغیر می باشد.

۴. بحث و نتیجه گیری

-بدبینی سازمانی بر استرس شغلی در سازمان آموزش و پرورش کل تهران تأثیر دارد. اوزر و همکاران (۲۰۱۴)۱۲ در مقاله ای تحت عنوان "استرس سازمانی، بدبینی سازمانی، انتقام سازمان، قصد ترک: مطالعه دستیاران پژوهشی" هدف از این تحقیق ارزیابی استرس سازمانی، بدبینی سازمانی، انتقام سازمانی بر ترک دستیاران پژوهشی شاغل در دانشگاه ایالتی در دانشکده اقتصاد و علوم اداری در آنکارا و تعیین تاثیر این سه عامل به قصد ترک است. در نتیجه بدست آمده در این تحقیق بین قصد ترک و بدبینی و استرس و انتقام رابطه معناداری مشاهده نشد از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره نتیجه گرفته شد که بین بدبینی سازمانی و قصد ترک رابطه معناداری وجود دارد.

کوکوقلو^{۱۳} (۲۰۱۴) در مقاله ای تحت عنوان "بدبینی به عنوان یک میانجی روابط بین استرس شغلی و کار از خود بیگانگی: مطالعه از یک کشور در حال توسعه - ترکیه" هدف از این مطالعه بررسی اثرات استرس شغلی و بدبینی در بیگانگی کار در پرستاران است سه خصوصیات متمایز فراتر از ادبیات موجود بررسی می شوند. اول، بدبینی به عنوان یک واسطه در رابطه استرس شغلی و بیگانگی کار قرار گرفته است. دوم، تفاوت در استرس شغلی، بدبینی و از خود بیگانگی کار با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی بررسی شده است. مشخص شد که بین استرس شغلی، بدبینی و از خود بیگانگی کار رابطه وجود دارد. با توجه به هدف از این تحقیق نتیجه گرفته شد که بدبینی یک میانجی جزئی در رابطه بین استرس شغلی و بیگانگی کار است.

اوزلر واتلای^{۱۴} (۲۰۱۱) در مقاله ای تحت عنوان "پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین بدبینی و فرسودگی سطوح سازمانی کارکنان در بخش بهداشت و درمان" به بررسی اثر بدبینی بر فرسودگی به وسیله ابعاد پرداخته است. نتایج به دست آمده معتبر به نظر می رسد. علاوه بر آن نتیجه گیری شده است که بین بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری رابطه معنی داری وجود دارد، اما بین بدبینی شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد.

جیمز^{۱۵} (۲۰۰۵) در پایان نامه خود به عنوان "سوابق و پیامدهای بدبینی در سازمان: بررسی تاثیرات مثبت و منفی بر روی سیستم مدرسه" به بررسی پیش زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی پرداخته است. بدبینی سازمانی نیز به طور مثبتی بر ترک خدمت، استرس و رفتار مخرب کاری تأثیر می گذارد. همچنین رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

- بدبینی سازمانی بر رضایت شغلی در سازمان اداره کل آموزش و پرورش تهران تأثیر ندارد.

نافی^{۱۶} (۲۰۱۳) در مقاله ای تحت عنوان "اثر بدبینی سازمانی بر نگرش‌های شغلی مطالعه تجربی در بیمارستان‌های آموزشی در مصر" به بررسی اثرات بدبینی سازمانی در دوی بعد نگرش کار (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) پرداخته است و در نهایت به این نتیجه رسیده که این تأثیر روشن است که رابطه معنی داری بین ابعاد بدبینی سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

چیابورو وهمکاران^{۱۷} (۲۰۱۳) در مقاله ای به عنوان "سوابق و پیامدهای بدبینی سازمانی کارکنان" یک چارچوب یکپارچه پیشنهاد داده‌اند برای بررسی اینکه تا چه حد بدبینی سازمانی کارکنان بوسیله تفاوت‌های فردی (اثر مثبت و منفی، ویژگی‌های بدبینی) و جنبه‌های محیط کار قابل پیش بینی است. و نیز بررسی کرده‌اند تا چه حد بدبینی سازمانی با عملکرد و نگرش کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد ترک خدمت)

¹³ Koçoğlu,

¹⁴ Özler and Atalay

¹⁵ james

¹⁶ Nafei

¹⁷ chiaburu

قابل پیش بینی است. نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی بر نگرش کارکنان تأثیر گذار است. همین طور بدبینی بر اعتماد و اعتماد بر عملکرد شغل مؤثر است. در این مقاله بدبینی با رضایت شغلی رابطه منفی دارد.

- بدبینی سازمانی بر امنیت شغلی در سازمان اداره کل آموزش و پرورش تهران تأثیر دارد.

سینارو کارسیو گلو، اسلان^{۱۸} (۲۰۱۴) در مقاله ای به عنوان "ارتباط بین بدبینی سازمانی و ناامنی شغلی و قصد ترک" به بررسی رابطه این ۳ متغیر پرداخته است. در این مطالعه هدف این است که ابتدا روابط بین بدبینی سازمانی، عدم امنیت شغلی درک شده و قصد ترک شغل بررسی شود. به عنوان نتیجه ای از این مطالعه، ما دریافتیم که بین این مفاهیم روابط قوی وجود دارد. هر چه سطح بدبینی سازمانی بالاتر باشد آنگاه سطح عدم امنیت شغلی درک شده و سطح قصد ترک شغل نیز بالاتر است. دوماً، این موضوع که آیا ویژگی های جمعیت شناختی کارگران بر سطوح بدبینی سازمانی، عدم امنیت شغلی و قصد ترک شغل تأثیر گذار بوده یا خیر نیز بررسی گشته است. آنها ملاحظه کردند که از نظر آماری بین سطح این مفاهیم با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی کارگران اختلاف معناداری وجود دارد.

- بدبینی سازمانی بر از خود بیگانگی در سازمان اداره کل آموزش و پرورش تأثیر ندارد.

یلدیز، سی لیکی^{۱۹} (۲۰۱۴) در مقاله ای به عنوان "تأیید بدبینی سازمانی بر از خود بیگانگی"، اثر ابعاد بدبینی (شناختی، عاطفی، رفتاری) سازمانی را بر ابعاد از خود بیگانگی (انزوا، بی معنایی، از خود بیزاری) بر کارمندان بانک ترکیه بررسی کرده است. یافته های مطالعه نشان داده اند که ابعاد شناختی بدبینی سازمانی اثر مثبتی بر بی معنایی و انزوا بودن ابعاد از خود بیگانگی دارد. بعد رفتاری بدبینی سازمانی اثر مثبتی بر از خود بیگانگی دارد. علاوه بر این، ابعاد بدبینی و از خود بیگانگی با توجه به جنس، درآمد و موقعیت به استثنای سن و سابقه متفاوت نیستند. در نتیجه، پدیده بدبینی سازمانی اثر مثبتی بر از خود بیگانگی کارکنان دارد.

کوکولو^{۲۰} (۲۰۱۴) در مقاله ای تحت عنوان "بدبینی به عنوان یک میانجی روابط بین استرس شغلی و کار از خود بیگانگی: مطالعه از یک کشور در حال توسعه - ترکیه" هدف از این مطالعه بررسی اثرات استرس شغلی و بدبینی در بیگانگی کار در پرستاران است سه خصوصیات متمایز فراتر از ادبیات موجود بررسی می شوند. اول، بدبینی به عنوان یک واسطه در رابطه استرس شغلی و بیگانگی کار قرار گرفته است. دوم، تفاوت در استرس شغلی، بدبینی و از خود بیگانگی کار با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی بررسی شده است. مشخص شد که بین استرس شغلی، بدبینی و از خود بیگانگی کار رابطه وجود دارد. با توجه به هدف از این تحقیق نتیجه گرفته شد که بدبینی یک میانجی جزئی در رابطه بین استرس شغلی و بیگانگی کار است.

- بین استرس شغلی و رضایت شغلی در سازمان آموزش و پرورش کل رابطه وجود ندارد.

¹⁸ Çınara, Karcıoğlu, Aslanc

¹⁹ Yıldız, Şaylıkay

²⁰ Koçoğlu,

مینو رجایی و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله "بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی در میان پزشکان متخصص زنان" به بررسی این دو رابطه پرداخته است. یافته‌ها مشخص کرد که پنج مؤلفه‌های استرس شغلی (عوامل آرگونومی، ابهام، نوبت کاری، عوامل شیمیایی و کم باری نقش)، می‌تواند به طور معنی داری رضایت شغلی را پیش بینی کنند. در نتیجه نظر می‌رسد استرس شغلی یکی از عوامل تأثیر گذار منفی در رضایت شغلی در بین پزشکان متخصص زنان می‌باشد.

بهجت اردکانی، زارع، مهدوی، قضاوتی، فلاح، حلوانی، قانی زاده، باقرات، (۲۰۱۳) در مقاله ای تحت عنوان "رابطه بین ابعاد استرس شغلی و رضایت شغلی در کارگران یک اتاق کنترل پالایشگاهین" سعی دارند به بررسی استرس شغلی و ارتباط بین ابعاد مختلف استرس شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان اتاقهای کنترل شرکت پالایش نفت بندرعباس بپردازند. آزمون همبستگی پیرسون یک ارتباط معنی دار و منفی بین رضایت شغلی و تمام ابعاد مورد مطالعه استرس نشان داد. ($p=0/01$) بر این اساس این نتیجه گیری بعمل می‌آید که می‌توان با کاهش ابعاد مختلف استرس شغلی (شامل روابط بین فردی، شرایط فیزیکی و علاقه مندی به کار)، سطح رضایت شغلی را در کارکنان اتاقهای کنترل افزایش داد. در پایان راهکارهایی جهت کاهش استرس شغلی ارائه گردید.

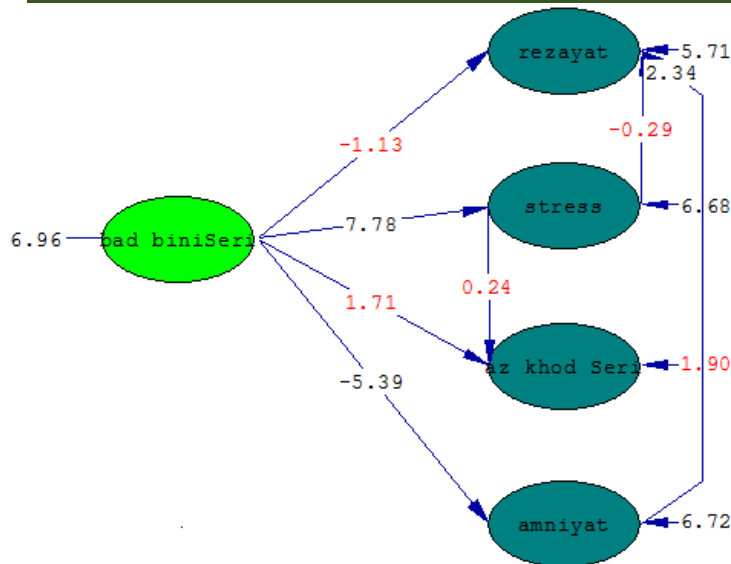
احسان، عبدالله، فای، الام، (۲۰۰۹) در مقاله‌ای به عنوان "بررسی تأثیر استرس کار بر روی رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش بانکداری هند" به بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی پرداخته است و همچنین عوامل مؤثر بر استرس شغلی که عبارتند از: نقش مدیریت، ارتباط با دیگران، فشار حجم کار، ابهام نقش، و فشار عملکرد مورد بررسی قرار گرفته است نتایج نشان می‌دهد که بین چهار سازه مورد آزمایش، رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه منفی معنی داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود دارد.

- بین استرس شغلی با از خود بیگانگی در سازمان آموزش و پرورش کل رابطه وجود ندارد.

کوکو قلو^{۲۱} (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان "بدبینی به عنوان یک میانجی روابط بین استرس شغلی و کار از خود بیگانگی: مطالعه از یک کشور در حال توسعه - ترکیه" هدف از این مطالعه بررسی اثرات استرس شغلی و بدبینی در بیگانگی کار در پرستاران است سه خصوصیات متمایز فراتر از ادبیات موجود بررسی می‌شوند. اول، بدبینی به عنوان یک واسطه در رابطه استرس شغلی و بیگانگی کار قرار گرفته است. دوم، تفاوت در استرس شغلی، بدبینی و از خود بیگانگی کار با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی بررسی شده است. مشخص شد که بین استرس شغلی، بدبینی و از خود بیگانگی کار رابطه وجود دارد. با توجه به هدف از این تحقیق نتیجه گرفته شد که بدبینی یک میانجی جزئی در رابطه بین استرس شغلی و بیگانگی کار است.

²¹ Koçoğlu,

- بین امنیت شغلی با رضایت شغلی در سازمان آموزش و پرورش کل رابطه وجود دارد. هینی، اسرائیل، هووس (۱۹۹۴) در مقاله ای تحت عنوان "عدم امنیت شغلی مزمن در خودرو کارگران: اثرات آن بر رضایت شغلی و سلامت" به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و امنیت شغلی پرداخته‌اند. در این تحقیق یکی از عوامل استرس زا، عدم امنیت شغلی است. در بررسی‌های خود از کارگران تولید ماشین در آمریکا دریافتند که نا امنی شغلی شدید اثر مستقلی بر رضایت شغلی داشته و در نتیجه، آن‌ها استنتاج می‌کنند که احتمال بالا در ازدست دادن کار، ممکن است یک عامل استرس زا با اثرات روز افزون در طول زمان برای کارگران باشد. مرور ادبیات بالا نشان می‌دهد که اثرات امنیت شغلی بر رضایت شغلی قابل توجه و مهم است. سوزا پوزا^{۲۲} (۲۰۰۰) در مقاله ای تحت عنوان "خوب بودن در محل کار: تجزیه و تحلیل فرا ملی از سطوح و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی" به منظور مطالعه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از ISSP استفاده کردند و نشان دادند که امنیت شغلی، رضایت شغلی افراد را به طور قابل توجهی افزایش داده است و آن را در رده هفتم از میان کلیه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی رده بندی کردند. علاوه بر این نویسندگان دریافتند که برخی از عوامل رضایت شغلی مانند امنیت شغلی مخصوص کشور است. بنابراین، برای مثال امنیت شغلی ادراک شده در میان کارگران دانمارکی بالاتر و در میان کارگران فرانسوی پایین تر است. در این سازمان طبق میانگین‌های بدست آمده به ترتیب اولویت با استرس شغلی، از خودبیگانگی، بدبینی سازمانی که استرس بالا و در وضعیت نامناسب است. و به ترتیب اولویت رضایت شغلی بعد امنیت شغلی که رضایت شغلی در وضعیت بهتر است. طبق مدل نهایی بدست آمده توسط لیزرل متغیرهای استرس شغلی و امنیت شغلی تاثیر دارد در سوی دیگر رضایت شغلی و از خودبیگانگی تاثیر ندارد. استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه ندارد همینطور استرس شغلی با از خودبیگانگی رابطه ندارد و در نهایت مدل پایین مدل نهایی بدست آمده است.



Chi-Square=1497.29, df=695, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

محدودیت‌های پژوهش

منظور از محدودیت‌ها عواملی هستند که باعث می‌شوند نتوان صد در صد به یافته‌های پژوهش اطمینان کرد. هر پژوهش به فراخور زمان و مکانی که تحقیق در آن انجام می‌شود، ممکن است با محدودیت‌ها و موانعی رو به رو گردد. این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها در عمل با محدودیت‌هایی مواجه شد که از جمله مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

۱. تحقیقات مبتنی بر پرسشنامه ادراک فرد از واقعیت را می‌سنجد در حالی که ممکن است این ادراک کاملاً منطبق بر واقعیت نباشد.
۲. با توجه به اینکه اکثر مدیران ارشد و کارشناسان در جلسات و سفرهای مأموریتی حضور داشتند، امکان پاسخ دهی از سمت آنان تقلیل یافت.
۳. قلمرو مکانی تحقیق، سازمان آموزش و پرورش کل تهران بوده است از آنجایی که یافته‌های این پژوهش در رابطه با این سازمان است در خصوص تعمیم آن به دیگر سازمانها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.
۴. عدم شناخت کامل کارکنان از رئیس سازمان و ارتباط مستقیم با آن.
۵. بی پاسخ ماندن برخی سؤالات، عدم برگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها.
۶. این پژوهش صرفاً بر مبنای مدل مفهومی ارائه شده در تحقیق طراحی و انجام گردیده است و بعضی از متغیرهای دیگر و روابط آنها در این مدل لحاظ نشده است.

- اعرابی، محمد و دیگران (۱۳۷۸)، امنیت شغلی کارکنان دولت، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی ص ۷
- اعرابی، سید محمد، سید محمد حسین کماتی (۱۳۷۹)، رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان، مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹
- الوانی، مهدی، (۱۳۲۳)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، ۳۱۱-۲۹۷.
- ایرج، شاکری نیا، (۱۳۷۶). امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی. مجله تدبیر شماره ۷۲، ص ۳۲
- پرومند، زهرا. از خودبیگانگی در سازمان. مدیریت: مدیریت دولتی، شماره ۲۴ از ۴۱ تا ۶۲
- بی آزاری کاری، فرزانه (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر شخصیت نام تجاری بر ترجیح خریداران بیمه عمر و سرمایه گذاری، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- آزاد مرز آبادی، (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان. علوم رفتاری. شماره ۲ ص ۱۲۱-۱۲۹
- توسلی، غلامعباس؛ محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۵). جامعه شناسی کار و شغل، انتشارات حافظ نیا، م. ر؛ ۱۳۸۳. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ دهم. تهران: انتشارات سمت.
- حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۸۹). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- حسین زاده، علی حسینی؛ باقری، معصومه؛ بختیار زاده، فاطمه. بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار مورد مطالعه کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر. جامعه شناسی کاربردی. شماره ۴۲ از ۱۶۷ تا ۱۸۴
- حقیقی کفاش مهدی، مظلومی نادر، میرزاحمدی فرزانه. (۱۳۹۳). پیش زمینه ها و پیامدهای بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان).
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۱)، روش تحقیق در مدیریت، نشر، فوژان، چاپ دوم.
- دانیالی، س. ش. عمیدی مظاهری، م. مصطفوی، ف. توسلی، ا. (۲۰۱۴). رابطه بین رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان بهداشتی درمانی. تحقیقات نظام سلامت، ۱۰(۱)، ۱-۱۰.
- رابینز، استیفن پی، ترجمه پارسائیان، اعرابی، سید محمد علی، (۱۳۷۵) مبانی رفتار سازمانی، دفتر پژوهش های فرهنگی. صص ۴۲۵
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۷۰). کند و کاوها و پنداشته ها، انتشارات شرکت سهامی انتشار، تهران.
- رکنی جو، سید محمد (۱۳۹۲). بررسی و مطالعه موانع پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب و ارائه راهکارها، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد مدیریت تحول، پردیس قم.
- روحی، قنبر؛ آسایش، حمید؛ رحمانی، حسین؛ عباسی، علی (۱۳۹۰). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. فصلنامه پایش، س دهم، ش دوم ۲۹۲: ۲۸۵.
- زمانی، سید علی؛ منتظری، محمود (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی با سلامت روانی، مقاله منتخب، شماره ۲۴۴
- ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، س اول، ش دوم. ۱۴۷-۱۶۸.
- سرمد، ز؛ بازرگان، ع و حجازی، ا؛ (۱۳۸۰). روش های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم. تهران: انتشارات آگاه.
- سرمد، زهره. (۱۳۹۰) روش های تحقیق در علوم رفتاری، ناشر موسسه آگاه.
- سی و ارد، برایان لوک، (۱۳۸۰). مدیریت استرس. ترجمه مهدی قراچه داغی. تهران: پیکان
- سید محمد اعرابی (۱۳۸۰). راهبردها، برنامه ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۹ و ۳۰.

- صافی، احمد. (۱۳۷۹). مدیریت و نوآوری در مدارس، تهران: انجمن اولیا و مربیان. صص ۱۵۳
- فیفس، لانگ، وودز، کاسمیر. (۱۳۷۳). استرس و کنترل استرس. ترجمه ح، نام آور ول، مقدم. تهران: انتشارات چهره
- قاسمی، وحید. (۱۳۸۴). پژوهش های اجتماعی. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- کریمی، ام البنین. کیمیایی، سیدعلی، س. مهدیان، حسین. (۱۳۹۱). بررسی نقش سبک دلبستگی و هوش هیجانی، روش تحقیق
- کملج، والت. چن، گیلبرت (۱۳۷۵). استرس و راه موفقیت (برای مدیران مدارس). ترجمه فیروز بخت و بیگی. تهران: انتشارات ابجد.
- کوپر، کاری ال (۱۳۷۳): فشار روانی (راه های شناخت و مقابله)، ترجمه قراچه داغی، مهدی، شریعت زاده، ناهید، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- لوتانز، فرد. (۱۳۷۲). رفتار سازمانی، ترجمه ی غلام علی سرمد، تهران، موسسه بانکداری ایران، چاپ اول، صص ۱۲۰
- مجیدی، عبدالله، قهرمانی، اکبر، محمودآبادی، علی اکبر، (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد توانمند سازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره ۱: ۴۵۱-۴۳۷
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: ترمه صص ۳۸۳.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم شماره ۲۳ از ۳۲۱ تا ۳۴۲
- نادری، ع. ا. س و نراقی، م؛ (۱۳۸۰). روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. چاپ نوزدهم. تهران: انتشارات بدر.
- نبوی، حسین زاده، علامه (۱۳۹۰). مطالعه ی تاثیر ویژگی های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان های اداری. مسائل اجتماعی ایران. سال چهارم. شماره ۲. صص ۱۳۱-۱۵۴
- نصیری پور، امیر اشکان، دلگشایی، کلهر، کیایی، محمد زکریا، ... & سید سعید. (۲۰۱۳). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان های آموزشی شهرستان قزوین. پیآورد سلامت، ۷(۴)، ۳۵۴-۳۶۵.
- هرسی، پال، بلانچارد، کنت (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران، انتشارات امیر کبیر، صص ۳۶

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.

Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 11(6), 61-68.

Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.

Antoniou, A. S. G., Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of managerial psychology*, 18(6), 592-621.

Ardakani, M. B. M. Z., Zare, M., Mahdavi, S., Ghezavati, M., Fallah, H., Halvani, G., ... & Bagheraati, A. (2013). Relation between job stress dimensions and job satisfaction in workers of a refinery control room. *Journal of Community Health Research*, 1(2), 198-208.

- Azman Ismail, Abu Hasan Norhafizah, Chin (Melissa) Yu-Fei, Ismail Yusof, Abu Samah Aion Jauhariah, (2013), "Job Stress As A Predictor of Employee Health", *Studies in Business and Economics*, Vol.8, No.2, pp. 20-34.
- Bajpai, J. V., Dave, T. V., Bajpai, M. S. (2015&). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *Work stress*, 1(11).
- Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams Jr, R. B. (1989). The Cook-Medley hostility scale: item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- Barnes, L. L. (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- Bartram, T., Joiner, T. A., & Stanton, P. (2004). Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: implications for recruitment and retention. *Contemporary nurse*, 17(3), 293-304.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of applied psychology*, 61(1), 41.
- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2011). Organizational injustice and work alienation. *E+ M Ekonomie a Management*, 2, 65-78.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The Relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- 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.
- Critchley, H. D., Rotshtein, P., Nagai, Y., O'Doherty, J., Mathias, C. J., & Dolan, R. J. (2005). Activity in the human brain predicting differential heart rate responses to emotional facial expressions. *Neuroimage*, 24(3), 751-762.
- Cummings, T. G., & Manring, S. L. (1977). The relationship between worker alienation and work-related behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 10(2), 167-179.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
- Hardy, C., & Leiba-O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Human relations*, 51(4), 451-483.

- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems.
- 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.
- 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.
- Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country–Turkey. *Global Business & Management Research*, 6(1).
- Kusku, F. (2001). Dimensions of employee satisfaction: a state university example. *METU Studies in Development*, 28(3/4), 399-430.
- Madlock, P. E., & Martin, M. M (2008). Communication and Work Alienation: To Speak or Not to Speak. *Human Communication. A Publication of the Pacific and Asian Communication Association* Vol. 14, No. 4, pp.369-382.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50-56.
- Mesci, M. (2014). The Effect of Organizational Cynicism Towards Turn Over: A Case Study in Antalya. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.