



رابطه مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش خوفا در دوران همه گیری اپیدمی کووید-۱۹

بهرام سالاری

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناخت رابطه بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان در دوران همه گیری اپیدمی کووید-۱۹ انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری عبارت بود از تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خوفا که تعداد ۳۵ نفر به روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های استاندارد مقاومت در برابر تغییر اورگ (۲۰۰۳)، رضایت شغلی گریکسون (۱۹۸۷) و عملکرد سازمانی پاترسون (۱۹۹۲) بود که ضریب آلفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه ها به ترتیب برابر ۰/۷۵، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ محاسبه شد. در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) و بر حسب محاسبات ضریب همبستگی پیرسون، یافته ها نشان داد در دوران همه گیری اپیدمی کووید-۱۹، بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و هم چنین، بین مقاومت در برابر تغییر با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خوفا رابطه منفی معنی دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: مقاومت در برابر تغییر، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی، کووید-۱۹

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

محیط و آنچه در آن است، پیوسته در معرض تغییر بوده و انسان برای هماهنگ شدن با این تغییرات و یا برای مقابله و ارائه راه‌حل‌های مناسب برای سازگاری با آن‌ها، پیوسته در تکاپو و تلاش برای یادگیری و افزودن بر دانش خویش است (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۹۳). کارکنان سازمان به صورت‌های گوناگونی در برابر تغییرات سازمانی، عکس‌العمل نشان می‌دهند. برای دسته‌ای تغییر خوشایند، جدید و هیجان‌آور است. این افراد اولین سازگاران و رهبران تغییر بوده و تغییر را با آغوش باز می‌پذیرند. گروهی دیگر محتاط‌تر بوده و سعی می‌کنند پیش از مبادرت به تغییر آن را بیازمایند. برای برخی دیگر تغییر ممکن است ارزش‌ها و ادراکات تثبیت شده آن‌ها را مورد تهدید قرار دهد و به همین دلیل تغییر برای آن‌ها نگران‌کننده‌تر است. تغییر برای گروه آخر پدیده‌ای است که در مقابل آن مقاومت می‌کنند از آن جایی که تغییر بی‌ثباتی را به همراه دارد، مقاومت در برابر آن امری طبیعی و بخشی از روند تغییر سازمانی است. بنابراین سازمان‌ها برای دستیابی به یک تغییر موفقیت‌آمیز می‌بایست به رفتارهای کارکنان دقت و توجه نموده و با واکنش مناسب در برابر آن زمینه انجام تغییر اثربخش را فراهم آورند (کاملی و همکاران، ۱۳۹۲). با این وصف، تغییر، یک واقعیت سازمانی است که در محیط، ساختار، فناوری، یا افراد یک سازمان ایجاد می‌شود. اگر تغییر و تحولی در کار نبود، کار مدیران نسبتاً ساده بود و برنامه‌ریزی بدون مشکل بود، زیرا امروز با فردا فرقی نمی‌کرد و مشکل مربوط به طراحی سازمان نیز حل می‌شد. از آن جا که محیط باثبات بود، نیازی به تطبیق نبود. همین‌طور هم تصمیم‌گیری به شدت ساده بود، زیرا پیامد هر تصمیم‌گیری با قطعیت قریب به یقین قابل پیش‌بینی بود. کار مدیران ساده بود اگر رقبا تولیدات و خدمات جدید معرفی نمی‌کردند، اگر مشتریان درخواست‌های تازه مطرح نمی‌کردند، اگر فناوری هیچ‌گاه ترقی نمی‌کرد، یا اگر نیازهای کارکنان همیشه یکسان بود (رابینز و دی سنزو، ۱۳۹۶). با این حال، کارکنان سازمان به عنوان بخش اساسی سازمان که بیشترین سروکار را با تغییر خواهند داشت، الگوهای رفتاری متفاوتی را در مقابل تغییرات (توسعه‌ای، انتقالی یا دگرگون‌ساز) از خود نشان می‌دهند. اما، برای مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها مهم و ضروری است که بدانند کارکنان‌شان در مقابل تغییراتی که قرار است ایجاد شود چه عکس‌العملی از خود نشان خواهند داد. مساله حیاتی برای مدیران شناخت الگوهای رفتاری می‌باشد تا سیستم متناسب با این الگوهای رفتاری را در سازمان خود پیاده کرده و با هر الگوی رفتاری، برخورد متناسب با آن داشته باشند. لذا اگر سازمان‌ها خواهان بقا، ادامه حیات، بهبود، توسعه و افزایش اثربخشی هستند باید نسبت به رفتارهای متفاوت کارکنان حساس بوده و عکس‌العمل مناسب نشان دهند در نتیجه پیاده‌سازی تغییرات در سازمان با سهولت انجام شده و نهایتاً موجب رضایت کارکنان و در مجموع باعث افزایش اثربخشی سازمان خواهد شد (کاملی و همکاران، ۱۳۹۲). همان‌طور که تغییر اجتناب‌ناپذیر است، وجود مقاومت در برابر آن نیز حتمی است. شاید تعجب‌آور باشد که سازمان‌ها هم باعث ایجاد تغییر و هم باعث ایجاد مقاومت در برابر تغییر می‌شوند. هم چنین فشارهایی که ایجاد تغییر را باعث می‌شوند به یکدیگر وابسته بوده و از راه‌های مختلف بر سازمان اثر می‌گذارند. آن‌ها چالش‌های جدیدی را ایجاد می‌کنند و زمان لازم برای واکنش در برابر مشکلات را کاهش می‌دهند، بنابراین، تمامی سازمان‌ها باید برای بقای خود تغییر کنند (گریفین و مورهد، ۱۳۹۵). در یک تقسیم‌بندی، تغییرات سازمانی به چهار نوع تغییر ساختار، فناوری، افراد و مکان تقسیم شده است. لذا، برای ایجاد تغییر در ساختار باید در روابط سازمانی یا شیوه‌های هماهنگی تغییراتی داد، شغل‌ها و کارها را مجدداً طرح‌ریزی کرد یا از نظر ساختاری دست به تغییرات زد. در تغییر فناوری، شیوه‌ای که کارها انجام می‌شود و نحوه استفاده از وسایل و ماشین‌آلات تغییر می‌کند. منظور از تغییر در مکان این است که شیوه استقرار سیستم و دستگاه‌ها تغییر یابند و نهایتاً مقصود از تغییر در افراد این است که در نگرش، مهارت، انتظارات، پنداشت‌ها و برداشت‌ها

تغییراتی ایجاد گردد (صراف و آراسته، ۱۳۸۵). امروزه موانع بسیاری در برابر تغییرات سازمانی مطلوب وجود دارد و آن چه بیش از همه اهمیت دارد، مقاومت افراد سازمان در برابر تغییرات است. تقریباً در کنار تمام پروژه‌های تغییر پدیده مقاومت مشاهده می‌شود. پدیده مقاومت در برابر تغییر لزوماً مقاومت در برابر تغییر نیست، بلکه بیشتر مقاومت در برابر از دست دادن چیزهای با ارزش طی فرایند تغییر است. بسیاری از صاحب‌نظران بر این نکته تأکید دارند که علت شکست پروژه های تغییر، در مقاومت در برابر تغییر افراد نهفته است. این امر می‌تواند هزینه های زیادی را برای سازمان داشته باشد و همچنین فرایند تغییر و نوآوری را به تأخیر اندازد (دل وال و فونتس، ۲۰۰۳). از سویی، آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان و مدیران، بزرگترین و مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بیراه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را کارکنان و مدیران تشکیل می‌دهند و نخستین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آنها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند و تأثیر رضایت شغلی در سطح معلمان بیش از پیش خود را نشان می‌دهد و لازم است نظام آموزشی به موضوع رضایت شغلی کارکنان، بیش از پیش توجه نشان دهد (بهجت و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین، پر واضح است که معلم به‌عنوان یکی از عناصر توسعه‌بخش آموزش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر به‌سزایی داشته باشد. به عبارتی، رضایت شغلی معلمان، از عامل‌های بسیار مهم در توسعه و رفاه اجتماعی است (عبداللهی و رضاخانی، ۱۳۸۸). رضایت شغلی، احساس کارمندان را منعکس می‌کند که به موجب آن، آن‌ها خرسندی و نگرش مثبت به سمت کار و سازمان نشان می‌دهند (ندیری و تانوا، ۲۰۱۰). رضایت شغلی احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد. این احساس از عوامل مهم موفقیت بوده و عاملی است که موجب افزایش بهره‌وری، کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود. نتایج مطالعات نشان می‌دهد کسانی که از رضایت شغلی برخوردارند، کارایی بیشتری دارند و در حرفه خود به مدت طولانی‌تری باقی می‌مانند. قدر مسلم، رضایت شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقا، علاقه، رشد و افزایش کارایی شخص در یک حرفه است و زمانی این پدیده حاصل می‌شود که میزان قابل توجهی از نیازهای فرد در شغلش برآورده شود (عیدی و همکاران، ۱۳۹۴). با این وصف، رضایت شغلی از جمله متغیرهای سازمانی می‌باشد که می‌تواند در سلامت جسمی، روانی و بهزیستی روانی تأثیر گذارد و کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد و در نهایت کارایی هر سازمانی را ارتقاء دهد (سایمون و همکاران، ۲۰۱۶). رضایت شغلی به دلیل ضرورت آن برای متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و غیره بسیار با اهمیت است (علوی و غفوری، ۱۳۹۴) و حتی می‌تواند بر رضایت از زندگی، سلامت ذهنی و بهبود کارکرد فرد و خانواده تأثیر داشته باشد (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۴). از سویی دیگر، عملکرد شغلی کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از اواسط قرن بیستم علاقه مندی قابل توجهی برای درک تعهد سازمانی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است برای نمونه، شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر. عملکرد سازمانی در واقع شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرد و از شاخص‌های متعددی مانند رضایت شغلی، مهارت، توانایی و غیره تشکیل شده است. به عبارتی دیگر، عملکرد

1. Del Val & Fuentes
2. Nadiri & Tanova
3. Simone et al.

سازمانی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت شغل مدنظر است. این گونه عملکردها از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه به دست می آیند. ویژگی بارز عملکرد سازمانی آن است که در آن می توان به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی دست یافت. چون این عملکرد ماهیتا دقیق، مشخص و دارای ضوابط عینی و قابل اندازه گیری است (مقیمی، ۱۳۹۷). در این میان، افت انگیزه شغلی، از مهم ترین علل کاهش کیفیت عملکرد حرفه ای معلمان است. شواهد و مستندات میدانی از کاهش چشمگیر انگیزه شغلی معلمان حکایت می نماید، علل متعدد و متفاوتی را برای کاهش انگیزه شغلی معرفی کرده اند و این بدان معنی است که هر یک از معلمان با چالش های متعدد و متفاوتی در امر آموزش و انجام فعالیت های حرفه ای خود روبرو هستند و کم توجهی در بهبود وضعیت ایشان، می تواند نظام آموزشی و به ویژه پویایی و بالندگی جامعه را در آینده ای نزدیک با مخاطرات عمده ای همراه سازد (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷). در این میان، همه گیری جهانی بیماری ناشی از ویروس کرونا (کووید-۱۹)، به عنوان یک سندرم شدید حاد تنفسی که از دسامبر ۲۰۱۹ پدیدار شد، به عنوان تهدیدی برای سلامتی و زندگی میلیون ها نفر در سراسر دنیا تلقی گردیده است (گوپال و همکاران، ۲۰۲۱)، همیشه بحران های جهانی تأثیرات متنوعی روی ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی بشر گذاشته، تأثیرات منفی و مثبتی که هر کدام روند پدیده های اجتماعی را عوض نموده است. اگر به سال ۲۰۰۲ و شیوع بیماری سارس در بیش از ۳۰ کشور مختلف برگردیم، می بینیم که شیوع این بیماری موجب گسترش استفاده از فناوری های الکترونیک شد. حال بعد از حدود ۲۰ سال بار دیگر جهان در حال دست و پنجه نرم کردن با ویروس کووید ۱۹ است. در چنین شرایطی، بسیاری از کشورها سطوح مختلف مهار و قرنطینه را انتخاب کرده اند، بسیاری از فعالیت های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، آموزشی و فرهنگی تعطیل شدند. موضوع جایی اهمیت می یابد که در نظر داشته باشیم، فعالیت های آموزشی میلیون ها دانش آموز و دانشجو در سراسر کشور، نقش مهمی در ایجاد تحرک در اجتماع و پویایی جامعه داشت که اکنون این چرخه از گردش بازمانده است (ایمانی جاجرمی، ۱۳۹۹). اگرچه این اتفاق ناخوشایند می توانست تأثیرات منفی بر فعالیت های آموزشی داشته باشد، اما، رعایت فاصله گذاری اجتماعی، رشد فعالیت های آموزشی آنلاین را تحریک کرد تا هیچ گونه خللی در آموزش ایجاد نشود (حمزه، ۲۰۲۱). عبارتی دیگر، شیوع ویروس مذکور منجر به رشد چشمگیر برنامه های آموزش آنلاین، تدریس مجازی، ابزار آلات و برنامه های کنفرانس ویدیویی و نرم افزارهای آموزشی شده و تأثیر بسزایی بر بازار جهانی آموزش، اینترنت و هم چنین فناوری داشته است تا جایی که در پاسخ به تقاضای روزافزون آن ها بسیاری از سیستم عامل های دیجیتال خدمات دسترسی آنلاین خود را به صورت رایگان در اختیار همگان قرار می دهند (زهره و ندیان، ۱۳۹۹). این حجم از تغییرات به خصوص برای آن دسته از معلمان که خود را مهبیای آن نساخته بودند، می تواند غیر قابل تحمل و عذاب آور باشد که در نتیجه آن، رضایت و عملکرد شغلی شان را تحت تأثیر قرار دهد. با این حال، برای افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی در شرایط و بحران کنونی همه گیری بیماری ناشی از ویروس کرونا (کووید-۱۹)، در زمینه رسانه های آموزشی و آموزش الکترونیکی، معلمان پیوسته باید آموزش ببینند و اطلاعات به روز داشته باشند، به علت مسئولیت های اجتماعی و نقش غیر قابل انکار در تعلیم و تربیت دانش آموزان، نیاز است با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، بیش از پیش آشنا شوند. با توجه به این که نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه بر هیچکس پوشیده نیست. در واقع، با ارزش ترین سرمایه یک سازمان، نیروی انسانی آن است و از آن جا که بحران کنونی همه گیری بیماری ناشی از ویروس کرونا (کووید-۱۹)، نظام های آموزشی در سرتاسر جهان را مجبور کرده است تا برای ارائه آموزش به دانش آموزان، کلیه آموزش ها در بستر فضای مجازی انجام شود؛ از سویی، تغییر در جهت گیری یادگیری معلمان می تواند بر خودکارآمدی معلمان و خودپنداره تحصیلی دانش آموزان موثر واقع

شود (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۹)، از طرفی، پژوهش امیرخانی و امیرخانی (۱۳۹۴) نشان داد که عوامل موثر بر تحریک بدگمانی سازمانی عبارت است از نبود عدالت سازمانی، نقض مشارکت در تصمیم گیری، نقض قرارداد روان شناختی و شخصیت منفی که تقویت کننده مقاومت در برابر تغییر و کاهش سلامت سازمانی می گردند. در پژوهشی دیگر هادوی نژاد و عبادی (۱۳۹۳) نشان دادند که نفاق مدیریت ارشد سازمان در اعتماد کارکنان به ایشان اثری منفی و اعتماد نیز به عنوان متغیر میانجی اثری کاهنده در مقاومت در برابر تغییر دارد. پژوهش پسی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) نشان داد که بین تعهد سازمانی و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی معناداری وجود دارد. هم چنین، پژوهش چلیک و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نیز نشان داد که بین اعتماد و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اما، بین فرسودگی شغلی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر با عملکرد سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع تغییر سازمانی به خصوص در سازمان های آموزشی و مهم تر از همه، آموزش و پرورش که نقش خطیری در تربیت و پرورش آینده سازان جامعه بر عهده دارد، هم چنین، با وجود تغییرات سریع و دنباله دار در ساختارها و فرآیندهای آموزشی با ظهور و توسعه فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی از جمله اینترنت و فضای وب، چندرسانه های، شبکه های اجتماعی مجازی و مهمان ناخوانده این روزها -کووید-۱۹- که از نسخه ای به نسخه ای مرموزتر، پیچیده تر و خانمان سوزتر دیگری تغییر می یابد و انسان های بیشتری را مبتلا می سازد، نیاز به آموزش هایی متناسب با تغییرات به وجود آمده و آماده سازی کودکان و نوجوانان برای زندگی در شرایط جدید و دائم تغییر، ضروری می باشد. از سویی، علاوه بر معلمان شاغل در آموزش و پرورش که با تغییرات وسیعی در حرفه خود رو برو هستند، مانند کلاس های هوشمند، تغییرات کتاب های درسی، انتظارات مدیران، خانواده ها و غیره، کارکنان ادارات آموزش و پرورش نیز در تیررس تغییرات الگوهای سازمانی و رشد و توسعه برآمده از فناوری های اداری و آموزشی قرار دارند که باعث می شود تغییرات اساسی در این گروه از کارکنان خدمت آموزش و پرورش مورد توجه باشد که در خط مقدم تغییر قرار گرفته اند. به عبارت دیگر، با توجه با تغییرات سریع و گسترده تکنولوژیکی و فراگیر شدن شبکه های اجتماعی و وبسایت های گوناگون که انواع اطلاعات درسی و غیردرسی را در کمترین زمان ممکن در اختیار خانواده ها و دانش آموزان قرار می دهند و با توجه به انتظارات سازمان در تحقق سند بنیادین تحول در آموزش و پرورش و سایر اسناد بالادستی جهت تغییر در شیوه های سنتی آموزش و تدریس در مقاطع مختلف تحصیلی، شکوفا شدن خلاقیت، تفکر انتقادی و اتخاذ شیوه های حل مسئله در دانش آموزان به عنوان پایه و اساس کار تعلیم و تربیت، بررسی رابطه بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش، ضروری جلوه می دهد. از این رو، ضرورت دارد تا راه کارهایی ارزشمند برای دغدغه ها و دل نگرانی های آنان ارائه گردد. از این رو، پژوهش حاضر قصد بر آن است تا به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا رابطه ای بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف در دوران همه گیری اپیدمی کووید-۱۹ وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی است، طرح پژوهش از نوع غیر-آزمایشی و از نظر روش تحقیق، همبستگی می باشد. جامعه آماری، متشکل از کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ است که به روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس تعداد ۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش عبارت است از:

1. Peccei et al.
2. Çelik et al.

مقاومت در برابر تغییر: این پرسشنامه توسط اورگ^۱ (۲۰۰۳) معرفی شده است و دیدگاه، نظر و نگرش پاسخگویان را در قالب ۱۷ گویه اندازه گیری می کند. این پرسشنامه ۳ خرده مقیاس مقاومت در برابر تغییر شناختی (گویه های ۵-۱)، مقاومت در برابر تغییر احساسی (گویه های ۱۳-۶) و مقاومت در برابر تغییر رفتاری (گویه های ۱۷-۱۴) را سنجش می کند. در این مقیاس اندازه گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ نظری ندارم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز و کاملاً موافقم ۵ امتیاز کسب می شود. روایی این مقیاس به روش روایی سازه و تحلیل عاملی انجام شد و نشان داده شد که پرسشنامه دارای روایی مطلوب و قابل قبولی است. هم چنین، پایایی آن با محاسبه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۷۵ به دست آمد (مظفری و ایراندوست، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی: این پرسشنامه اقتباسی از پرسشنامه اسمیت، کندل و هیولین^۲ (۱۹۶۹) است. این پرسشنامه شش مولفه ماهیت کار (گویه های ۲۲-۱)، سرپرست (گویه های ۳۶-۲۳)، همکار (گویه های ۴۷-۳۷)، ارتقاء (یا فرصت های رشد) (گویه های ۴۸-۵۴)، حقوق و مزایا (یا پرداخت ها) (گویه های ۶۳-۵۵) و شرایط محل کار (گویه های ۷۰-۶۴) را در قالب ۷۰ سوال می سنجد. به دلیل طولانی بودن پرسشنامه، پژوهشی توسط گریکسون (۱۹۸۷) به منظور کاهش سوالات انجام گرفت و تعداد سوالات به ۳۰ پرسش کاهش یافت، یعنی نسخه کوتاه شده هر یک از شش مولفه ماهیت کار (گویه های ۶-۱)، سرپرست (گویه های ۱۲-۷)، همکار (گویه های ۱۸-۱۳)، ارتقاء (گویه های ۲۴-۱۹)، حقوق و مزایا (گویه های ۳۰-۲۵) و شرایط محل کار (گویه های ۷۰-۶۴)، را اندازه گیری می کند. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی (فرم کوتاه) بر اساس مقیاس اندازه گیری فاصله ای و طیف نگرش سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۵ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز و کاملاً موافقم، ۵ امتیاز کسب می نماید. در حالی که نمره دهی به گزینه های ۳، ۴، ۹، ۱۸، ۲۱ و ۳۰ به صورت معکوس است. یعنی در پاسخ به این سوال ها، آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۵ امتیاز؛ مخالفم، ۴ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز و کاملاً موافقم، ۱ امتیاز کسب می نماید. امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) برای تایید روایی از روش تایید روایی صوری و محتوایی با نظر متخصصان و صاحب نظران بهره جست. جهت تعیین مقدار پایایی از روش همسانی درونی و از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی برای کل پرسشنامه و مولفه های آن در بازه ۰/۸۷-۰/۹۲، محاسبه شد که بیانگر پایایی پرسشنامه است (امانی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴).

عملکرد سازمانی: این پرسشنامه توسط پاترسون (۱۹۹۲)، طراحی و ارائه شد. این پرسشنامه از تعداد ۱۵ گویه تشکیل شده است. مقیاس اندازه گیری این پرسشنامه فاصله ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۱-۵ می باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب گزینه به ندرت، ۱ امتیاز، اغلب اوقات، ۲ امتیاز؛ گاهی اوقات، ۳ امتیاز؛ اکثر اوقات ۴ امتیاز و همیشه، ۵ امتیاز کسب می نماید. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) نشان دادند که این پرسشنامه همبستگی بالایی با پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد دارد، در نتیجه روایی هم زمان آن مورد تایید قرار گرفت. هم چنین، با استفاده از روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است (اصلان پورجوکنان و همکاران، ۱۳۹۰).

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS²³ استفاده شد. جهت توصیف ویژگی های جمعیت شناختی و متغیرها از شاخص های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی،

میانگین و انحراف معیار استفاده و جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و آزمون فرضیه ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱، توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری را نشان می دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	شاخص ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۵	۷۱
	زن	۱۰	۲۹
سن	۳۰ سال و کمتر	۴	۱۱
	۳۱ - ۴۰	۱۵	۴۳
	۴۱ - ۵۰	۱۴	۴۰
تحصیلات	۵۱ سال و بیشتر	۲	۶
	لیسانس	۲۳	۶۶
	فوق لیسانس	۱۲	۳۴
	۱۰ - ۶	۲	۶
سابقه کار	۱۱ - ۱۵	۹	۲۶
	۱۶ - ۲۰	۱۳	۳۷
	۲۱ سال و بیشتر	۱۱	۳۱

جدول ۱، نشان داد ۷۱ درصد مرد و ۲۹ درصد زن می باشند. ۱۱ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۴۳ درصد ۳۱ الی ۴۰ سال، ۴۰ درصد ۴۱ الی ۵۰ سال و ۶ درصد دیگر ۵۱ سال و بیشتر سن دارند. ۶۶ درصد لیسانس و ۳۴ درصد دیگر فوق لیسانس دارند. ۶ درصد ۶ الی ۱۰ سال، ۲۶ درصد ۱۱ الی ۱۵ سال، ۳۷ درصد ۱۶ الی ۲۰ سال و ۳۱ درصد دیگر نیز ۲۱ سال و بیشتر سابقه خدمت در آموزش و پرورش دارند. بنابراین، اکثریت مرد (۷۱ درصد)، ۳۱ الی ۴۰ ساله (۴۳ درصد)، لیسانس (۶۶ درصد) و ۱۶-۲۰ سال (۳۷ درصد) سابقه کار دارند.

جدول ۲، شاخص های میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲: شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرها

متغیرها	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
مقاومت در برابر تغییر	۳	۳/۲۷	۰/۵۶
رضایت شغلی	۳	۴/۱۶	۰/۷۲
عملکرد سازمانی	۳	۳/۹۲	۱/۰۲

جدول ۲، نشان داد در دوران همه گیری اپیدمی کووید-۱۹، میانگین متغیرهای مقاومت در برابر تغییر، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی به ترتیب برابر ۳/۲۷، ۴/۱۶ و ۳/۹۲ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش: ۳) می باشد. جدول ۳، نتایج ضریب همبستگی بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف در دوران همه گیری اپیدمی کووید-۱۹ را نشان می دهد.

جدول ۳: همبستگی بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی

متغیرها	شاخص های آماری			
پیش بین	ملاک	تعداد	آماره r	سطح معناداری
مقاومت در برابر تغییر	رضایت شغلی	۳۵	- ۰/۸۷	۰/۰۰۰
	عملکرد سازمانی	۲۸۵	- ۰/۸۰	۰/۰۰۰

جدول ۳ نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، یعنی، می‌توان ادعا نمود در دوران همه‌گیری اپیدمی کووید-۱۹، بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد، چرا که مقدار سطح معناداری ($Sig.$) از مقدار $\alpha = 0/05$ ، کوچک‌تر است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه منفی معناداری بین مقاومت در برابر تغییر با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف در دوران همه‌گیری اپیدمی کووید-۱۹ وجود دارد. هم‌چنین، رابطه منفی معناداری بین مقاومت در برابر تغییر با عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف در دوران همه‌گیری اپیدمی کووید-۱۹ وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان مقاومت در برابر تغییر در کارکنان از میزان رضایت شغلی و عملکرد سازمانی شان کاسته می‌شود و بر عکس با کاهش میزان مقاومت در برابر تغییر در کارکنان بر میزان رضایت شغلی و عملکرد سازمانی شان افزوده می‌گردد. بنابراین، مقاومت در برابر تغییر یکی از متغیرهای اثر گذار بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های امیرخانی و امیرخانی (۱۳۹۴)، هادوی نژاد و عبادی (۱۳۹۳)، پسی و همکاران (۲۰۱۱) و چلیک و همکاران (۲۰۱۱) همسو است. باید توجه داشت که تغییر کار آسانی نیست. تغییر کردن دشوار و تغییر دادن کارکنان از آن هم دشوارتر است. نیروهای حافظ وضع موجود قوی هستند و مانع تغییر می‌شوند. اغلب مردم، از جمله کارکنان سازمان‌ها، به وضع موجود عادت کرده‌اند، در آن راحت هستند، با آن خو گرفته‌اند و از این رو، در مقابل تغییر (که معمولاً به معنی به هم خوردن وضع موجود است) مقاومت می‌کنند. به همین دلیل مدیریت تغییر یا به تغییر دقیق‌تر و امروزی آن رهبری تغییر از مهمترین وظایف و نقش‌هایی است که همه مدیران، از جمله مدیران ارشد، باید در آن مهارت داشته باشند. به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین دلایلی که کارکنان ادارات و سازمان‌ها در مقابل تحولات و تغییرات مقاومت می‌کنند یا در قبال ایده‌های تحول‌آفرین بی‌تفاوت هستند و اشتیاقی از خود نشان نمی‌دهند آن است که ضرورت، اهمیت و فوریت تغییر را درک نکرده‌اند. از آن‌جا که تغییرات غالباً برای رشد و پیشرفت شغلی مفید هستند، جهت همراهی و کسب حداکثر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌شود کلیه کارکنان خود به استقبال تغییرات رفته و در این زمینه پیشگام باشند. بخشی از تغییرات باشند و خود را متناسب با آن‌ها تغییر دهند. در شرایط تغییرات، روی اهداف شغلی خود تمرکز داشته و روش‌های کار را به منظور رسیدن به آن‌ها در پیش گیرند. به عبارت بهتر، موقعیت‌های تغییر در سازمان محل خدمت خود را به تجربه‌ای برای رشد و یادگیری حرفه‌ای خود تبدیل نمایند. به ویژه، در رابطه با بکارگیری تکنولوژی‌های جدید، توصیه می‌گردد به‌روز باشند تا در صورت لزوم برای اعمال تغییرات سازمانی آمادگی کافی داشته باشند. هم‌چنین، توصیه می‌گردد کارکنان به هنگام اعمال تغییرات در ساختار یا روش‌ها و یا دستورالعمل‌ها و حتی قوانین، پیروی از قوانین و روال‌های جدید را جدی گرفته و با تمرکز بالا به این تغییرات احترام گذارده چرا که این موضوع باعث کسب احترام از جانب همکاران می‌شود و برای حفظ روحیه کار تیمی در جهت انجام وظایف و ارائه‌ی عملکرد صحیح ضروری است. بنابراین، منظم باشید و بتوانید نظم و ترتیب همیشگی انجام کارهای تان را در محل کار حفظ کنید، ثبات قدم انجام کارهای تان را آسان می‌کند. به عنوان عضوی از تیم، فعالانه عمل کنید، در مورد پروژه‌ها بازخورد بخواهید و در جنبه‌های مختلف تغییر در سازمان همکاری داشته باشید. مشارکت با تیم در طول تغییرات سازمانی را اولویت خود قرار دهید و تا جایی که ممکن است به آن‌ها کمک کنید. حتی می‌توانید داوطلب شوید و وظایف موقت یا مسئولیت‌های مرتبط با اعمال تغییرات را بر عهده بگیرید تا درک بهتری از

چگونگی این تغییرها به دست آورید. ایده‌ها، تکنولوژی‌ها، فرایندها، سلسله مراتب، عملکردها یا ساختارهای جدید همگی روش‌هایی را برای یادگیری و رشد در حرفه‌ی مربوط ارائه می‌دهند؛ بنابراین، تغییرات را راهی برای یافتن فرصت‌ها بدانید، فرصت‌هایی که شاید پیش از این به آن‌ها فکر نکرده بودید؛ هم چنین، برای یادگیری بیش‌تر درباره‌ی تغییرات در محل کارتان پیش‌گام باشید؛ اطلاعات ذی‌نفعان را جمع‌آوری کنید و نشان دهید که می‌توانید خود را با هرگونه تغییر ایجاد شده سازگار کنید. متذکر می‌گردم که در اکثر ادارات و سازمان‌ها، همه بخش‌ها و افراد سازمان آمادگی مشابهی برای پذیرش تغییر ندارند. اصولاً برخی افراد معطف‌ترند و از تحول استقبال می‌کنند و بعضی دیگر محافظه‌کارترند و تغییر را تا مجبور نشوند نمی‌پذیرند. لذا، تغییر از افراد یا بخش‌هایی که برای پذیرش آن آماده‌ترند، آغاز شود. از نزدیک شدن به افراد متعصب و بدبین، به ویژه در مراحل اولیه تا سر حد ممکن اجتناب شود. توجه شود که هیچ‌کس در مقابل ایده‌ها، افکار، برنامه‌ها و تصمیمات خودش مقاومت نمی‌کند. هرچه به کارکنان در مراحل مختلف برنامه ریزی برای تغییر، نقش و مشارکت بیشتری داده شود، از مقاومت آن‌ها در اجرای برنامه کاسته می‌شود. بنابراین توصیه می‌گردد جهت افزایش راندمان کاری کارکنان در مراحل مختلف تغییرات، به ویژه برنامه ریزی، مشارکت داشته باشند. در پایان برای افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در کارکنان پیشنهاد می‌گردد به کسانی که اشتراک مساعی کرده‌اند، پاداش داده شود. کارکنانی که مشتاقانه خواهان کمک برای ایجاد تغییر و حذف راه‌های قدیمی و راحت کار باشند، بایستی از مزایای بهتری برخوردار گردند. به عنوان نمونه کارکنانی که به سرعت به استقبال ماموریت‌های کاری جدید می‌روند، در دوره انتقال سخت‌تر کار و یا به دیگران کمک می‌کنند که خود را با شرایط جدید تطبیق دهند، سزاوار دریافت افتخاراتی ویژه مانند اعطای مقام و ارتقا، توجه خاص به ارزیابی عملکرد و حقوق و مزایای مالی و معنوی مخصوصاً احترام هستند.

منابع

- اسلامی، اسماعیل؛ غفاری، عذرا؛ موسی‌زاده، توکل؛ هاشمی، تورج و فتحی‌آذر، اسکندر. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش متمرکز بر تعدیل جهت‌گیری یادگیری معلمان بر خودکارآمدی معلمان و خودپنداره تحصیلی دانش‌آموزان پایه چهارم. مجله مطالعات روان-شناسی تربیتی، ۱۷(۳۷)، ۱-۲۶.
- اصلان پورجوکنان، محمد؛ شهبازی و ملکی، رضا. (۱۳۹۵). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۷(۲۱)، ۶۵-۷۳.
- امانی، احمد و نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۴). نقش رگه‌های شخصیت در پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان: مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۳)، ۶۲-۴۳.
- امیرخانی، امیرحسین و امیرخانی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر بدگمانی کارکنان به تغییر سازمانی بر سلامت سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۷(۱)، ۱۹-۳۹.
- ایمانی جاجرمی، حسین. (۱۳۹۹). پیامدهای اجتماعی شیوع کرونا در جامعه ایران. فصلنامه ارزیابی تأثیرات اجتماعی، ۱(۲)، ۱-۱۰۳.
- ۸۷
- بهجت، اعظم؛ فقیه آرام، بتول و آزادیکتا، مهرناز. (۱۳۹۵). عوامل موثر بر شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تأکید بر سبک‌های مدیریت و فرهنگ سازمانی). فصلنامه تعالی مشاوره و روان‌درمانی، ۵(۱۷)، ۹۲-۱۰۶.
- پناهی، زهرا؛ مومنی، زهرا و صالحی، کیوان. (۱۳۹۷). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای: یک مطالعه پدیدارشناختی. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان)، ۲(۱)، ۷۱-۱۰۷.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ مهدیه، آزاد؛ نویدیان، علی؛ فلسفی نژاد، محمدرضا و رحمتی زاده، معصومه. (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی پزشکان مرد با رضایتمندی زناشویی و کیفیت زندگی همسران آنها. پژوهش پرستاری، ۱۰(۳)، ۹۹-۸۹.

- رایبزر، استیفن پی و دی سنزو، دیوید ای. (۱۳۹۶). مبانی مدیریت. ترجمه سید محمد اعرابی و محمد علی حمید رفیعی. تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زهره‌وندیان، کریم. (۱۳۹۹). ویروس کرونا و فعالیت‌های آموزشی دانشگاه. نشریه ندا (گاهنامه علمی، فرهنگی دانشگاه اراک)، ۱۳-۱۱، (۱۲)۶.
- صراف، اخوان و آراسته، مجید. (۱۳۸۵). آسیب‌شناسی سیستم‌های مدیریت حقوق و دستمزد. ماه‌نامه مدیریت، (۱۰۷ و ۱۰۸)، ۶۹-۷۳.
- عبداللهی، بیژن و رضاخانی، زهرا. (۱۳۸۸). اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی. مجله تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش)، ۲۵(۴)، ۱۱۱-۱۳۴.
- علوی لنگروری، سیدکاظم و غفوری، حمیده. (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۸۵-۱۰۹.
- عیدی، حسین؛ لقمانی، محسن و سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۲)، ۲۰۱-۲۱۰.
- کاملی، محمد جواد؛ بختیاری اصل، طیبه؛ لطفی آرباطان، ابوالفضل و پورفرج، اکبر. (۱۳۹۲). بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۰)، ۱۰۳-۱۳۴.
- گریفین، ریکی و مورهد، گرگوری. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: نشر مروارید.
- مظفری، سوما و ایراندوست، منصور. (۱۳۹۵). رابطه اثربخشی ارتباطات سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در اداره بهزیستی شهرستان سنندج. کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- مقیم، سید محمد. (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.
- هادوی نژاد، مصطفی و عبادی، فاطمه. (۱۳۹۳). نفاق مدیریت ارشد و مقاومت کارکنان در مقابل تغییر: تبیین نقش میانجی اعتماد به مدیریت ارشد. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۶(۱۲)، ۴۹-۷۱.
- یارمحمدیان، احمد؛ چوپان زیده، رویا؛ زیدآبادی نژاد، فاطمه و حسن نتاج، فهیمه. (۱۳۹۳). مقایسه سبک‌های یادگیری در دانشجویان نابینا و بینا. فصلنامه روان‌شناسی افراد استثنایی، ۴(۱۳)، ۱۵-۲۷.
- Çelik, M., Turunc, Ö., and Begenİrbas, M. (2011). The role of organizational trust, burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 179-189.
- Del Val, M. P., and Fuentes, C. M. (2003). Resistance to change: a literature review and empirical study. *Management Decision*, 41(2), 148-155.
- Gopal, R., Singh, V. and Aggarwal, A. (2021). Impact of online classes on the satisfaction and performance of students during the pandemic period of COVID 19. *Journal of Education and Information Technologies*, (21), 1-25.
- Hamzeh, N. (2021). Learnings from the Impact of Online Learning on Elementary Students' Mental and Social-emotional Well-being Amid the COVID-19 Pandemic. Master of Science in Education, Dominican University of California.
- Nadiri, H. and Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.

Peccei, R., Giangreco, A., and Sebastiano, A. (2011). The role of organizational commitment in the analysis of resistance to change: Co-predictor and moderator effects. *Personnel Review*, 40(2), 185-204.

Simone, S. D., Cicotto, G., and Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 66(2), 65-77.

