

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۱۱، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۸

ص ص : ۱۴۱ - ۱۲۹

تحلیل مسیر حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیامدهای شغلی معلمان تربیت

امیر قنبرپور نصرتی*^۱ - ناصر بای^۲

۱. استادیار، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران، ۲. استادیار گروه علوم

ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۸ / ۰۴ / ۱۳۹۵، تاریخ تصویب: ۰۶ / ۱۱ / ۱۳۹۵)

چکیده

هدف از این تحقیق، شناسایی اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پیامدهای شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود. بدین منظور از پرسشنامه‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده یاواس و باباکوس (۲۰۰۹)، و پیامدهای شغلی کاراتپه (۲۰۱۲) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل معلمان تربیت بدنی استان گلستان (N=۶۵۰) بود که ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی اثر متغیرهای تحقیق، از مدل‌بانی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر حمایت سازمانی درک‌شده بر رضایت شغلی ($t=\beta, 47/6=0/46$) و عملکرد شغلی ($t=\beta, 97/5=0/46$) معلمان تربیت بدنی مثبت و معنادار است. همچنین اثر حمایت سازمانی درک‌شده بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی منفی و معنادار بود ($\beta, 94/4=-0/36$). یعنی با افزایش میزان حمایت سازمانی از معلمان، مقدار تحلیل رفتگی شغلی آنها کاهش می‌یابد. براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که مدیران ستادی ادارات آموزش و پرورش حمایت‌های لازم از معلمان تربیت بدنی را به عنوان نقش آفرینان مهم رشد و توسعه سلامت جامعه داشته باشند.

واژه‌های کلیدی

تحلیل رفتگی، حمایت سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، معادلات ساختاری.

مقدمه

کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک‌شده زیادی را تجربه می‌کنند، احساس می‌کنند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین‌وسیله حمایت سازمان را جبران کنند (۵).

براساس دیدگاه روشا (۲۰۰۸) و اینگهام (۲۰۰۸)، کارکنان یک سازمان همیشه براساس میزان ارزشی که سازمان برای ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آنها قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این باور و اعتقاد، درک حمایت سازمانی نام دارد (۶، ۷). حمایت سازمانی به‌واسطه ایجاد تعهد عاطفی بر رفتارهای مهم سازمانی، از جمله رضایت شغلی، عملکرد شغلی، تحلیل‌رفتگی شغلی و ترک شغل اثر می‌گذارد. به‌عبارتی دیگر، وقتی که سازمان از کارکنان حمایت می‌کند، نوعی احساس تعلق خاطر در آنها شکل می‌گیرد و در نتیجه این احساس موجب افزایش عملکرد درون‌نقشی و فرانشی می‌شود (۸). بررسی تحقیقات انجام‌گرفته در حوزه مدیریت ورزشی حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک‌شده در بین دیگر متغیرهای نگرشی، بر نگرش‌ها و رفتارهای تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان از جمله رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی اثرگذار است (۷). نگرش کلی انسان‌ها نسبت به شغلشان، عینیت‌بخش پدیده‌ای رفتاری به نام رضایت شغلی و نیز نتیجه‌ای از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش است. به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسی سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از این حیث مسئله رضایت شغلی از مسائل بنیادی هر سازمان به‌شمار می‌رود (۹).

نگرش‌های شغلی - حرفه‌ای برای تمامی سازمان‌ها و صناعی که خواهان کسب فهم دقیق در خصوص پیامدها و نتایج کاری کارکنان خود هستند، اهمیت روزافزونی پیدا کرده است. این نوع نگرش‌ها، گستره وسیعی از نگرش‌های کارکنان را شامل می‌شود که بر تمامی ابعاد یک سازمان تأثیر می‌گذارند (۱). نگرش و ادراک کارکنان در خصوص حمایت و مزایایی که از طرف سازمان دریافت می‌کنند، امری است که به ایجاد یا شکل‌گیری ارتباط دوسویه یا مبادله‌ای بین کارکنان و سازمان می‌انجامد. به‌عبارت دیگر، زمانی که بین عملکرد کاری کارکنان و مزایای و حمایت ارائه‌شده از سوی سازمان تناسب وجود داشته باشد، کارکنان تلاش و کوشش خود را در راستای دستیابی به اهداف سازمان افزایش می‌دهند. این ارتباط مبادله‌ای به‌خوبی از طریق تئوری حمایت سازمانی قابل تشریح و تبیین است (۲).

متغیرهای گوناگونی در سطح هر سازمانی می‌توانند پیامدها و نتایج کاری کارکنان را متأثر سازند که از این میان، می‌توان به حمایت سازمانی ادراک‌شده اشاره کرد (۳). ایده حمایت سازمانی ادراک‌شده نخستین‌بار توسط ایزنبرگر، هانتینگتون، هاتکینسون و سوا (۱۹۸۶) به‌طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شد. در پی آن، صاحب‌نظران به تحلیل چگونگی شکل‌گیری حمایت سازمانی توجه خاص کرده و علاوه بر آن به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه‌های فردی و سازمانی پرداخته‌اند. منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان برای همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل بوده، و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست (۴).

از کار و عدم حمایت مدیران است. بنابراین محیط‌های کاری توأم با حمایت می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد (۱۳).

ارتقای عملکرد شغلی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن‌اند تا به واسطه آن بهره‌وری و اثربخشی سازمان را افزایش دهند. عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغلی وی است (۱۴) که خود متأثر از عوامل متعددی چون انگیزش، توانایی، عوامل محیطی و سازمانی از جمله حمایت سازمانی است. براساس نظریه حمایت سازمانی، کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر، وقتی که سازمان به کارکنان خود توجه می‌کند، کارکنان این توجه را با ایجاد تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت که حمایت سازمانی ادراک‌شده، نمود عملیاتی تئوری مبادله اجتماعی است که طی آن این حمایت شرایط افزایش بهره‌وری، عملکرد و در نهایت پیشرفت سازمان را فراهم می‌کند (۱۵). اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پیامدهای شغلی کارکنان در تحقیقات متعدد بررسی شده است. شاکری‌نیا (۱۳۸۹) در تحقیق خود بین حمایت سازمانی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری را به دست آورد (۱۶). عسکری و همکاران (۱۳۹۲) ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن را مثبت و قوی ارزیابی کردند (۱۷). دامون^۲ و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که داوطلبان ورزشی هنگامی که سطح بالایی از حمایت سازمانی را درک کنند، در انجام وظایف خود رضایت بیشتری خواهد داشت (۱۸). صحرایی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی دریافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده ارتباط

رودآس و آیزنبرگر (۲۰۰۲) دریافتند افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که کارکنان به سازمان تعلق خاطر بیشتری داشته باشند و رضایت شغلی آنها بیشتر شود (۱۰). بنابراین با توجه به این مسئله می‌توان گفت که حمایت سازمان می‌تواند زمینه لازم برای رفع نیازهای روانی-شغلی کارکنان را فراهم سازد و از این طریق زمینه افزایش سطح رضایت از کار کارکنان به عنوان متغیر مهم و اثرگذار بر اثربخشی و عملکرد کلی سازمان را فراهم کند.

تحلیل رفتگی شغلی متغیر دیگری است که تحت تأثیر حمایت سازمانی قرار می‌گیرد. این متغیر می‌تواند نتایج مخرب زیادی را بر عملکرد و کارایی کارکنان داشته باشد و این مسئله در سازمان‌های آموزشی که تربیت و پرورش افراد را بر عهده دارند، می‌تواند سلامت جامعه را نیز به خطر بیندازد (۱۱). فرسودگی شغلی با تحت تأثیر قرار دادن سلامت روانی و جسمی نیروی انسانی و همچنین کاهش کیفیت خدمات ارائه شده از سوی آنها عملکرد کلی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی، می‌تواند در بالا بردن بهداشت روانی و جسمی افراد و همچنین ارتقای سطح کیفیت و رضایت از ارائه خدمات مؤثر باشد (۱۲). تئوری حمایت سازمانی بیان می‌کند که درک مثبت حمایت سازمانی از سوی کارکنان می‌تواند نشان‌دهنده این امر باشد که تلاش کاری کارکنان می‌تواند مورد پاداش قرار گیرد و از این رو مشارکت شغلی کارکنان افزایش و تحلیل رفتگی شغلی آنها کاهش می‌یابد (۱۰).

افرادی که سطح بالایی از حمایت سازمانی را درک کنند، معمولاً نگرش‌ها و مشارکت شغلی مثبتی دارند و این امر می‌تواند در افزایش خودپنداره شغلی و کاهش تحلیل رفتگی به آنها کمک کند. به اعتقاد کوناستابل، عمده‌ترین عامل فرسودگی شغلی، غنای شغلی، فشار ناشی

شایان توجه است. بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمانی به نیروی انسانی متخصص آن بستگی دارد. آموزش و پرورش، از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن را اغلب افرادی پرتلاش و متعهد تشکیل می‌دهند که در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد. از طرفی، یکی از ابعاد تأثیرگذار این سازمان در پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان بخش تربیت بدنی است و معلمان تربیت بدنی نقش حیاتی در رشد و تکامل ابعاد شناختی، حرکتی و روانی مورد نیاز آنها در طول زندگی دارند (۱۹). بنابراین، توجه به نیازهای معلمان و افزایش حمایت سازمانی از آنها می‌تواند زمینه ارتقای سطح متغیرهای مهم و اثرگذار بر عملکرد کاری آنها و در نهایت دستیابی به اهداف مهم شناختی، حرکتی و روانی حوزه تربیت بدنی را فراهم کند. به نظر می‌رسد مطالعه و بررسی متغیرهای تحقیق حاضر، ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در جامعه مورد بررسی، می‌تواند اطلاعات باارزشی را در زمینه میزان رضایت و عملکرد شغلی و همچنین مقدار تحلیل‌رفتگی شغلی افراد جامعه تحت بررسی و نحوه ارتباط آنها با حمایت سازمانی ادراک‌شده در اختیار بگذارد و بینش جدیدی در مسئولان و دست‌اندرکاران ورزش آموزش و پرورش ایجاد کند و راهکارهایی را برای بالا بردن پیوستگی عاطفی و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان در اختیار ما قرار دهد. از این رو با توجه به اهمیت موضوع و کمبود تحقیقات در این حوزه، در تحقیق حاضر حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیامدهای شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان بررسی شده است.

معناداری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان دارد (۱۹). شانوک و آیزنبرگر (۲۰۰۶) نشان دادند حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد و عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد (۲۰).

چن و همکاران (۲۰۰۹) نیز رابطه مثبت درک حمایت سازمانی و عملکرد را اثبات کردند (۲۱). چیانگ و سیه^۲ (۲۰۱۲) با انجام تحقیقی دریافتند که همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است (۲۲). نتایج تحقیق افجه و همکاران (۱۳۹۴) نیز حاکی از اثر معنادار حمایت سازمانی ادراک‌شده بر عملکرد شغلی کارکنان بود (۱۵). دورکین^۳ (۲۰۰۳) در تحقیقی دریافت که تحلیل‌رفتگی در معلمان دارای مدیران حمایت‌گرا نسبت به آنهایی که خلاف آن رفتار را درک کرده بودند، در سطح پایینی از تحلیل‌رفتگی قرار داشتند (۲۳). والترز^۴ و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان دادند که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و ابعاد سه‌گانه تحلیل‌رفتگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۴).

لین^۵ (۲۰۱۳) دریافت که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تحلیل‌رفتگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (۲۵). یعقوبی و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (۲۶). همچنین نتایج تحقیق فراتحلیلی احمد و همکاران (۲۰۱۵) حاکی از اثر مثبت حمایت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بود (۲۷). با بررسی ادبیات و تحقیقات انجام‌گرفته در خصوص سازمان‌ها و عوامل اثرگذار بر عملکرد و موفقیت آنها، نقش نیروی انسانی به‌منزله یکی از مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه هر سازمان، نقشی پررنگ و

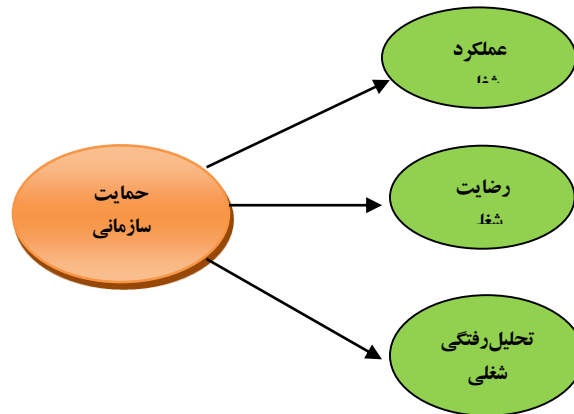
4 . Walters

5 . Lin

1 . Shanock

2 . Chiamg & Hsieh

3 . Dworkin



شکل ۱. مدل مفروض پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود که به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی مقاطع راهنمایی و متوسطه استان گلستان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد نفر ۶۵۰ بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان نمونه آماری برابر با ۲۵۰ نفر برآورد شد که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌های حمایت سازمانی یاواس و باباکوس (۲۰۰۹) و پیامدهای شغلی کاراته‌په^۲ (۲۰۱۲) در طیف پنج‌ارزشی لیکرت استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرهای تنی چند از استادان حوزه مدیریت ورزشی تعیین شد و پایایی ابزارهای حمایت سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، و تحلیل رفتگی شغلی به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۲، ۰/۷۶ و ۰/۷۸ با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی اثر متغیرها از شاخص‌های آمار توصیفی و

تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و LISREL نسخه ۸,۸ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش حاکی از آن بود که بیشتر آزمودنی‌های تحقیق مرد (۶۴ درصد)، بودند. همچنین بیشتر آزمودنی‌های تحقیق دارای سابقه کار بالای ۲۱ سال بودند (۴۰/۰۵ درصد) و ۶۹/۴ درصد آنها دارای مدرک کارشناسی بودند. بیشتر آزمودنی‌های حاضر در تحقیق (۴۲/۶ درصد) در محدوده سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشتند. با توجه به نتایج جدول ۱ و تحلیل متغیرهای اصلی تحقیق می‌توان گفت که معلمان تربیت بدنی از نظر رضایت شغلی و عملکرد شغلی در وضعیت مطلوبی قرار دارند. از طرفی میزان تحلیل رفتگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی بالاتر از میانگین بود که حاکی از بالا بودن تحلیل رفتگی شغلی در بین آنهاست.

جدول ۱. توصیف مؤلفه‌های تشکیل دهنده پیامد شغلی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۳/۷۸	۰/۵۴
عملکرد شغلی	۳/۲۳	۰/۶۱
تحلیل‌رفتگی شغلی	۳/۱۰	۰/۳۸

درک شده بر تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی منفی و معنادار است؛ یعنی با افزایش میزان حمایت سازمانی از معلمان، مقدار تحلیل‌رفتگی شغلی آنها کاهش می‌یابد.

آماره‌های جدول ۲ و نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که اثر حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، مثبت و معنادار است. همچنین اثر حمایت سازمانی

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

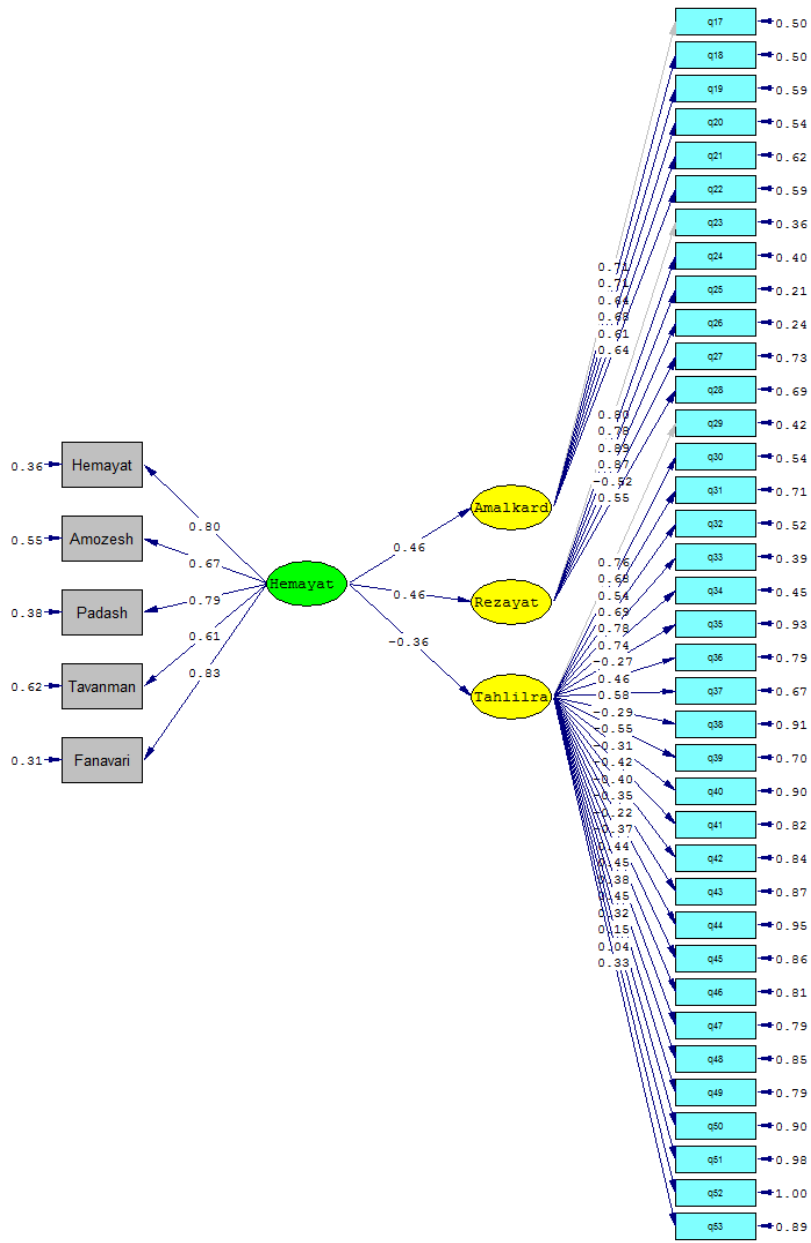
نتیجه	آماره تی	ضریب بتا	متغیرهای ملاک	
			متغیر پیش‌بین	
تأیید	۵/۹۷	۰/۴۶	عملکرد شغلی	
تأیید	۶/۴۷	۰/۴۶	رضایت شغلی	حمایت سازمانی
تأیید	-۴/۹۴	-۰/۳۶	تحلیل‌رفتگی شغلی	

از ۳، مقدار بیشتر از ۰/۹۰ برای NFI، CFI، AGFI، GFI و کمتر از ۰/۱ برای RMSEA است (۲۸). نتایج جدول ۳ حاکی از برازش مناسب و مطلوب مدل ساختاری پژوهش است.

به‌منظور برازش کلی مدل، علاوه بر نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی (χ^2/df)، از شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل‌شده برازندگی (AGFI)، و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، استفاده شد. حد مطلوب نسبت χ^2/df کمتر

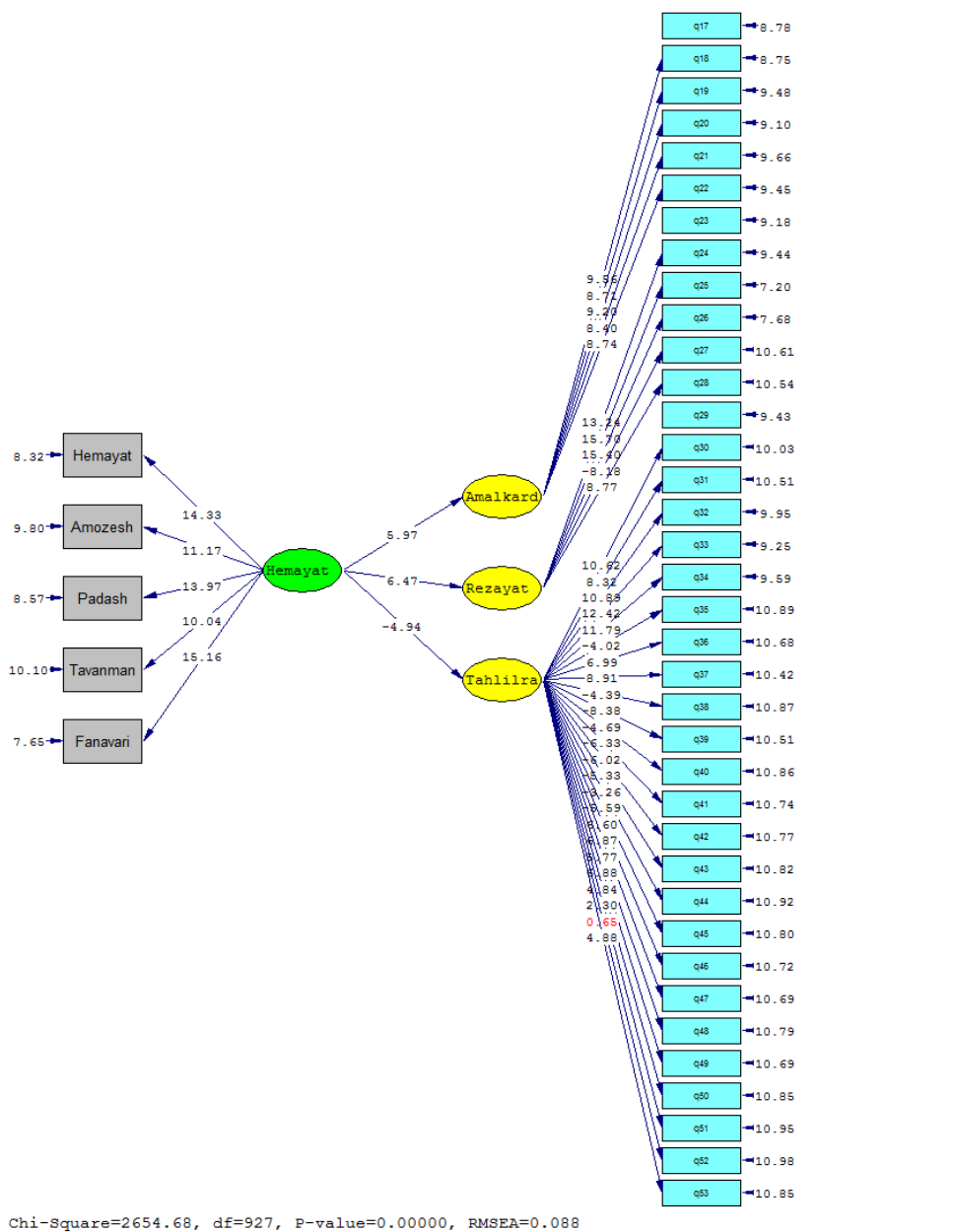
جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

P-Value	RMSEA	GFI	NFI	CFI	χ^2/df	شاخص‌های برازش
۰/۰۰۰۰	۰/۰۸۸	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۰	۲/۸۶	برآورد



Chi-Square=2654.68, df=927, P-value=0.00000, RMSEA=0.088

شکل ۲. مدل در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل در حالت اعداد معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پیامدهای شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود. نتایج تحقیق نشان داد که اثر حمایت سازمانی درک‌شده بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مثبت و معنادار است. این یافته با نتایج تحقیق شاکری‌نیا (۱۳۸۹)،

دامون و همکاران (۲۰۰۹)، احمد و همکاران (۲۰۱۵) و صحرایی و همکاران (۱۳۹۴) همسوست. با توجه به این یافته می‌توان گفت که توجه به حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط سازمان برای افزایش رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، امری ضروری است. ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با رضایت شغلی را می‌توان براساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه کرد؛ بدین معنا که ادراک و برداشت

(۱۳۹۴) همخوان است. با توجه به این موضوع که عملکرد شغلی تحت تأثیر دو عامل توانایی کارکنان در انجام وظایف شغلی و وجود انگیزه در آنان است، طبیعی است که سازمان‌ها با مدنظر قرار دادن تخصص و توانایی کارکنان در بدو استخدام به مسئله توانایی‌های تخصصی کارکنان توجه لازم را مبذول دارند. آنچه باید در طول کار و زندگی کاری کارکنان از طرف سازمان و مدیران مورد توجه قرار گیرد، ایجاد انگیزه لازم در کارکنان برای استفاده از تخصص آنهاست. مروری بر ادبیات و تئوری‌های حوزه مدیریت ما را با محرک‌های انگیزشی مختلفی آشنا می‌کند که توجه به آنها برای ارتقای سطح عملکرد کاری کارکنان امری ضروری است.

در این میان حمایت سازمان در جنبه‌های مختلف کاری نقش بسیار پررنگی در افزایش عملکرد کاری کارکنان ایفا می‌کند که نتیجه تحقیق حاضر و سایر تحقیقات مرتبط، این مسئله را تأیید می‌کند. همچنین می‌توان گفت که یکی از عوامل اساسی و مؤثر در موفقیت و دستیابی به اهداف سازمان، انگیزه کارکنان آن سازمان است. ایجاد انگیزه در کارکنان موجب می‌شود سازمان با صرف هزینه و زمان کمتر بتواند به نتایج بهتری دست یابد. بنابراین با توجه به این مسئله پیشنهاد می‌شود که مدیران ستادی وزارت آموزش و پرورش با شناسایی نیازهای اثرگذار بر عملکرد کاری معلمان تربیت بدنی، تمهیدات لازم برای برطرف کردن این نیازها و همچنین حمایت لازم از معلمان تربیت بدنی را که نقشی بسیار مهمی در ارتقای سطح سلامت جسمی، روانی و اجتماعی دانش‌آموزان و به تبع آن جامعه ایفا می‌کنند، در نظر بگیرند. به‌واسطه ارضای به‌موقع نیازهای کاری و فردی انتظار می‌رود که عملکرد کاری کارکنان افزایش پیدا کند. از طرف دیگر، براساس نظریه مبادله اجتماعی، کارکنان نیز در یک عمل متقابل با افزایش کمیت و کیفیت کار خود، این حمایت سازمان را جبران

کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان از جمله افزایش حقوق و دستمزد، ارتقا، آموزش و غیره، نشان‌دهنده حمایت سازمان و توجه به رفاه کارکنان است. در پاسخ به این احساس ادراک‌شده، اعتماد کارکنان و کیفیت رابطه آنها با سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان حمایت سازمان را درک می‌کنند، نگرشی مثبت از سازمان در ذهن آنها شکل می‌گیرد و تعهد سازمانی خود را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند که در نتیجه این امر رضایت شغلی کارکنان ارتقا می‌یابد. به‌طور کلی با توجه به مفهوم حمایت سازمانی و نقش اثرگذاری که بر همه سیاست‌های سازمان می‌تواند داشته باشد، می‌توان گفت که چنانچه حمایت سازمان از سوی کارکنان، حمایتی مثبت و سازنده درک شود، موجب می‌شود که افراد احساس بهتری نسبت به آنچه انجام می‌دهند، داشته باشند و وظایف خود را به‌خوبی انجام دهند و در نتیجه این امر، فرایندهای اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان و عملکرد کلی سازمانی بهبود می‌یابد. شناخت و قدردانی از عملکرد خوب و موفقیت‌های کارکنان که می‌تواند بخشی از حمایت مدیران و در نتیجه سازمان باشد، از عوامل مهم رضایت شغلی است که موجب ارتقای عزت نفس، خودشکوفایی و پیشرفت کارکنان می‌شود و این یکی از بهترین و کم‌هزینه‌ترین عوامل در جهت بهبود و افزایش رضایت کارکنان است که پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها از جمله ادارت آموزش و پرورش توجه ویژه‌ای به آن مبذول داشته باشند.

دیگر یافته تحقیق حاکی از اثر مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک‌شده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی بود. این موضوع نشان می‌دهد که هرچه سازمان حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشد، به افزایش عملکرد شغلی کارکنان منجر می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق شانوک و آیزنبرگر (۲۰۰۶)، چین و همکاران (۲۰۰۹) و چیانگ و سیه (۲۰۱۲) عسکری و همکاران (۱۳۹۲) و افجه و همکاران

می‌کنند. همچنین نتایج تحقیق حاکی از این بود که حمایت سازمانی درک‌شده اثری منفی و معنادار بر تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی دارد؛ بدین معنا که با افزایش حمایت سازمان از کارکنان میزان تحلیل‌رفتگی شغلی آنها کاهش می‌یابد. از جمله تحقیقات همسو با این یافته، تحقیقات دورکین (۲۰۰۳)، والترز و همکاران (۲۰۰۷)، لین (۲۰۱۳) و یعقوبی و همکاران (۲۰۱۴) است. اساساً داشتن انگیزش کاری در مشاغل مختلف از جمله معلمی به حمایت اجتماعی و سازمانی وابسته است. نارسایی در حمایت اجتماعی به شکل‌گیری ارتباطات ضعیف منجر می‌شود که این امر خود احساس اثربخش بودن و عزت نفس در کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. براساس دیدگاه تسیا^۱ (۲۰۱۵) حمایت سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین ایجاد نگرش مثبت در کارکنان عمل می‌کند (۲۹). بنابراین عدم حمایت مناسب از سوی سازمان با اثرگذاری بر ادراک و نگرش معلمان از سازمان، تناسب بین انتظارات و عملکرد کاری آنها را مختل می‌کند که این امر خود میزان اثربخشی و کارآمدی معلمان را تحت شعاع قرار می‌دهد و در نتیجه زمینه تحلیل‌رفتگی شغلی آنها را فراهم می‌کند. بنابراین با توجه به این مسئله و نقش ورزش در توسعه ارتقای سلامت جسمی، روانی و اجتماعی جامعه، پیشنهاد می‌شود که مدیران منابع انسانی وزارت آموزش با افزایش حمایت سازمانی در قالب مؤلفه‌های مادی و معنوی حمایت، انگیزش کاری لازم را در بین معلمان تربیت بدنی ایجاد کنند تا به‌واسطه آن احساسات و نگرش‌های منفی معلمان که ممکن است در نتیجه عدم حمایت اجتماعی و سازمانی ایجاد شده باشد و همچنین زمینه تحلیل‌رفتگی شغلی را فراهم کند، کاهش یابد.

به‌طور کلی و با بررسی نتایج پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته، به‌نظر می‌رسد که حمایت سازمان در زمینه‌های کاری مختلف از نیروی انسانی به‌ویژه معلمان تربیت بدنی می‌تواند تأثیر مثبت و سازنده‌ای در ارتقای سطح رضایت شغلی و عملکرد کاری آنها و همچنین جلوگیری از ایجاد تحلیل‌رفتگی شغلی و حتی کاهش آن داشته باشد. اگرچه توجه به وضعیت معیشتی معلمان تربیت بدنی، ارتقای سطح منزلت اجتماعی و توجه به نیازمندی‌های روحی و روانی آنها از جمله موضوعاتی است که در دستور کار وزارت آموزش و پرورش و نهادهای ذی‌ربط قرار دارد؛ اما این امر نیازمند توجه جدی‌تر و بیشتری است تا به‌واسطه این حمایت سازمانی، نگرش و ادراک معلمان تربیت بدنی از سازمان به نگرشی مثبت تبدیل شود تا به‌واسطه آن سطح عملکرد کاری و رضایت شغلی آنها ارتقا یابد. البته شایان ذکر است که حمایت سازمانی تنها در مؤلفه‌های مادی خلاصه نمی‌شود، بلکه علاوه بر حمایت‌های مادی، حمایت‌های معنوی، توجه به خانواده‌ها، استفاده بهینه از نظام‌های تشویقی، تشکیل کلاس‌های ارتقای فرهنگ و رفتار سازمانی، بهداشت روانی در محیط کار و خانواده می‌تواند به ادراک حمایت سازمانی قوی‌تر بینجامد. با توجه به این مسئله، مدیران منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش و ادارات کل آموزش و پرورش باید به این نکته توجه خاص و ویژه‌ای داشته باشند تا به‌نحو احسن بتوانند از کارکردهای این پدیده اجتماعی در راستای بهبود کارکردهای روانی و عملکردی معلمان و در نتیجه ایجاد پیامدهای کاری مثبت استفاده کنند.

منابع و مآخذ

1. Arizi HR, Gholparvar M. The path model of relationships between perceived organizational support with job, professional and organizational variables. *Journal of Management Research in Iran*. 2012; 15(4): 147-173. (In Persian).
2. Ahmad I, Nair UN. Perceived organizational support a review on its antecedents and outcomes. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. 2016; 5(6):31-30.
3. Chow IH, Lo, TW, Sha Z, Hong J. The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *Hospitality Management*. 2006; 25: 478-495.
4. Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, & Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1986; 71: 500-507.
5. Eisenberger R, Cummings J, Armelo S, & Lynch P. Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1997; 82: 812-820.
6. Ingham MK. Citizenship, support, and fit: exploring the generalizability of these concepts to the occupational domain, PhD Dissertation. Temple University. 2008
7. Rocha C. Perceived organizational support and employee performance: The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior, North American Society for Sport Management Conference. 2008; 231-232.
8. Lee J, Peccei R. Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity, *Journal of Organizational Behavior*. 2007; 28:661-685.
9. poursoltani zarandi H, Irajy Naghandar R. The relationship between Perceived Organizational Support with employees Organizational Commitment and Job Satisfaction in Youth and Sport Organization of Mazandaran Province in 2011. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*. 2012; 1(1): 55-66. (In Persian)
10. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(4): 698-714.
11. Yasmin K, Marzuki NA. Organizational Commitment and Job Burnout among Psychiatric Nurses in Punjab Pakistan. *Journal of Sociological Research*. 2015; 6(2):138-149.
12. ksiazek I, stefaniak TJ, stadnyk M, ksiazek J. Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: a cross-sectional study, *Eur J Oncol Nurs*. 2011; 15(4):347-50.
13. Bobbio A, Bellan M, Manganelli AM. Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: a study in an Italian general hospital. *Health Care Manage Rev*. 2012; 37(1):77-87.
14. Tahir Suliman AM. Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*. 2006; 25: 294-311.

15. Afjeh A, dehghanan H, mafakheri F. The Impacts of Organizational Support and Empowerment and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance. *ORMR*. 2015; 5 (3):23-47. (In Persian)
16. Shakernia Iraj, Nabavi Sadegh. Relationship between job satisfaction and perceived organizational support with organizational commitment among traffic and roads' police staff in Gilan province. *Police management studies quarterly*. 2011; 5(4): 608-625. (In Persian)
17. Asgari B, Poursoltani Zarandi H, Aghai N. The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Job Performance in Staff of Sport and Youth Head Offices of Western Provinces of Iran. *Shomal Journal of Management and Physiology in Sport*. 2014; 6(2):19-28. (In Persian).
18. Damon Andrew May Kim & Seungmo Kim. Influence of Leader-Member Exchange and perceived organizational support on volunteer satisfaction and turnover intention of older LPGA volunteers, North American Society for Sport Management Conference. 2009; 146-147.
19. Sahraei Reza morad, Erfani Nasrollah, Shabanibahar Gholamreza, Monsef Ali, Hosein nezhad Ali abbas. The Relationship between Empowerment and Perceived Organizational Support Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Hamedan. *Organizational behavior management in sport studies*. 2015; 2(6):83-91. (In Persian)
20. Shanock S, Eisenberger R. When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance, *Journal of Applied Psychology*. 2006; 91: 689-695.
21. Chen Z, Eisenberger R, Johnson KM, Sucharski IL, Aselage J. Perceived organizational support and extra- role performance: Which leads to which? *Journal of Social Psychology*. 2009; 149(1):119-24.
22. Chiang CF, Hsieh TS. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 2012; 31: 180-190.
23. Dworkin AG, Saha LJ Hill AN. Teacher burnout and perceptions of a democratic school environment. *International Education Journal*. 2003; 4(2):108-120.
24. Walters G, Raybould M. Burnout and perceived organizational support among front-line hospitality employees, *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2007; 14(2): 144-156.
25. Lin TL. The Relationships among Perceived Organization Support, Psychological Capital and Employees' Job Burnout in International Tourist Hotels. *Life Sci J*. 2013; 10(3): 2104-2112.
26. Nour mohammad Yaghobi, Abdolvahab porghaz, Hamideh ghadrdan Toomaj. Study of Perceived Organizational Support's Relationship with Job Burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2014; 4(6): 315-324.

27. Ahmed I, Nawaz MM, Ali G, & Islam T. Perceived organizational support and its outcomes: A meta-analysis of latest available literature. *Management Research Review*. 2015; 38(6): 627-639.
28. Barbara H., William F. *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams and Wilkins. A Walters Clauer Company. 2005: 325-330.
29. Tsaia CY, Horngb JS, Liuc CH, Hu DC. Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*. 2015; 46: 26-35.

Path Analysis of Perceived Organizational Support with Job Outcomes in Physical Education Teachers in Golestan Province

Amir Ghanbarpour Nosrati*¹ - Nasser Bai²

1. Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Faculty of Humanities, University of Kashan, Kashan, Iran 2. Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Azad Shahr Branch, Islamic Azad University, Azad Shahr, Iran

(Received:2016/07/18;Accepted:2017/01/25)

Abstract

The aim of this study was to identify the effect of perceived organizational support on job outcomes of Golestan province physical education teachers. Yavas and Babakus (2009) perceived organizational support and Karatepe (2012) job outcomes questionnaires were used. The statistical population consisted of 650 physical education teachers in Golestan province and 250 teachers were selected as the statistical sample. Structural equation modeling with LISREL 8.8 were used to analyze data and identify the effects of variables. Result showed that the effect of perceived organizational support on job satisfaction ($\beta=0.46$, $t=6.47$) and job performance ($\beta=0.46$, $t=5.97$) was positive and significant in physical education teachers. Also, the effect of perceived organizational support on job burnout was negative and significant in these teachers ($\beta= -0.36$, $t= -4.94$). That is to say the more the organizational support of teachers, the less their job burnout will be. These findings suggest that managers of education offices should support physical education teachers as actors who have an important role in developing public health.

Keywords

Burnout, job performance, job satisfaction, organizational support, structural equation.

* Corresponding Author: Email: ghanbarpour.amir@gmail.com ; Tel: +989102104694