

بررسی نقش‌پیش‌بینی‌کنندگی ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی مدیران مدارس

مهدی صادقی^{۱*}، سارا یزدانفر^۲ و یحیی سالاری^۳

Received: 16/04/2018

صفحات: ۳۱۷-۲۹۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۲۷

Accepted: 08/03/2019

پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر لحاظ هدف، کاربردی و از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی است. به همین منظور از جامعه مدیران مدارس شهرستان سنقر ۹۲ نفر (۳۱ مدیر زن و ۶۱ مدیر مرد) با روش تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و مقیاس رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) بود. روایی محتوایی و صوری آن با نظر اساتید و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ و همبستگی بین‌سوالی تایید گردید. یافته‌های این تحقیق بیانگر آنست که: ادراک مدیران مدارس از حمایت سازمانی در حد متوسط و وضعیت رضایت شغلی آنان بالاتر از میانگین مقیاس است. بین ادراک از حمایت سازمانی مدیران و میزان رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی نقش‌پیش‌بینی‌کننده‌ای دارد. همچنین یافته‌ها بیانگر آنست که، رابطه معناداری بین ادراک از حمایت سازمانی مدیران و میزان رضایت شغلی آنان بر حسب متغیرهای دموگرافیک جنس، سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی وجود ندارد.

کلید واژگان: حمایت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی، مدیران آموزشی.

۱- مدیریت آموزشی، واحد اسلام آباد غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه. ایران

Email: mehdisadeqi@yahoo.com

نویسنده مسئول:

۲- کارشناس ارشد علوم ارتباطات، کارشناس امور بین‌الملل دانشگاه رازی کرمانشاه

۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به اهمیت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع کسب مزیت رقابتی پی برده‌اند. سازمان‌های امروزی برای جذب و نگهداری نیروی انسانی بر سر ارائه برنامه‌های رفاهی و میزان توجه به کارکنان رقابت می‌کنند. شاهد این امر مجله فورچون است که در چند سال اخیر رتبه‌بندی جدیدی را منتشر می‌کند که در آن ۱۰۰ شرکت برتری که کار کردن در آن‌ها برای نیروی انسانی مطلوب‌تر است، معرفی می‌شوند (Riggle, Edmondson & Hansen, 2009).

حمایت سازمانی ادراک شده^۱ از موضوعاتی است که در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می‌کنند باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاری‌هایشان قدردانی می‌کند و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد. به عبارت دیگر رفتارهای حمایت‌کننده مدیران و همچنین جو سازمانی می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده شود که منظور از آن، احساس و باورهای عمومی نیروها در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل، و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آن‌هاست. ریشه حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد مبادله‌ای است که بر پایه آن دل‌بستگی، کوشش و تعهد به سازمان با اجرت اجتماعی و مادی همراه می‌شود (Allen MW., Armstrong DJ., Reid MF., Riemenschneider, 2008). در ایران روند پیاده‌سازی اصل چهل و چهار قانون اساسی و خصوصی شدن سازمان‌های دولتی تحولی است که به تدریج نیروی انسانی را به منبعی رقابتی بدل خواهد کرد. رقابت برای جذب و به‌ویژه نگهداری نیروی انسانی در دوره پیاده‌سازی اصل چهل و چهار اهمیت مطالعه‌ی حمایت سازمانی را در بین کارکنان افزایش می‌دهد (Taleghani, Divandari, Shirmohammadi, 2009). از سویی دیگر، رضایت شغلی^۲ کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است.

در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند، تا کارایی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر مهم داشته باشند. امروزه محققان عوامل متعددی از قبیل دستمزد، ماهیت کار، ارتقاء، رهبری و سرپرستی، روابط با همکاران، امنیت شغلی، ساختار

1. Perceived organizational support

2. Job Satisfaction

سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل شخصیتی، ویژگی‌های شخصی و عدالت را در تأمین رضایت شغلی افراد مهم دانسته‌اند (Nikokar; Ghorbani Zadeh; Ishaghi, 2007). از پیامدهای نارضایتی شغلی نیز می‌توان به مواردی همچون کم‌کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به‌طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون ترک سازمان، اعتراض و اقدامات منفی دست خواهند زد (parto, 2006; quoted from sahrayie; erfani; shabani; monsef; hoddein nejad, 2014). عدم رضایتمندی شغلی از طریق اختلال در سلامت جسمی، روانی و ایجاد استرس در کارکنان، افزایش تعارضات درون‌سازمانی و حوادث ناشی از کار و افزایش غیبت و جابه‌جایی کارکنان پیامدهای منفی از قبیل کاهش کارایی و اثربخشی برای سازمان در بردارد (kebyraie & motaghedi, 2009). مطالعه بیش از 500 پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت روانی و جسمانی کارکنان رابطه وجود دارد و این موضوع به‌گونه‌ای معنادار با مشکلات روان‌شناختی، خستگی، اعتماد به نفس، افسردگی و اضطراب رابطه داشته است. (McQueen, 2007; Quoted by shakerinia & nabavi, 2010)

ارزیابی واکنش و رفتار کارگزاران سازمان درباره اعضای سازمان، به‌طور خاص، انگیزه عمومی بنیادینی برای رفتار افراد فراهم می‌کند و این واکنش نمودی قابل توجه و مهم از تعامل میان افراد و سازمان‌هاست. متکی بر این احساس (حمایت سازمانی ادراک‌شده)، افراد در سازمان‌ها به‌عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد. برخی دیگر به دنبال این احساس می‌کوشند در پی فرصت‌های مناسبی باشند تا با کسب آموزش‌های لازم و موردعلاقه خود بتوانند نقشه‌ای خود را در سازمان به‌خوبی ایفا کنند. کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک‌شده را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که می‌باید 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. حمایت سازمانی ادراک‌شده یا همان احساس و باور فرد نسبت به حمایت و ارزش قائل شدن سازمان به فعالیت‌ها و همکاری‌های وی در جهت اهداف و عملکرد سازمان وضعیتی است که با توجه به تأثیر بر بسیاری رفتارها (Leonidas, 2009; Colakoglu, 2010; Godfry, 2010) ممکن است بر میزان رضایتمندی شغلی مدیران تأثیرگذار باشد. آموزش و پرورش، از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن را اغلب افرادی پرتلاش و متعهد تشکیل داده است، 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 درخواهند آورد (sahrayie, 2014). مدیران آموزشی

به‌عنوان مهم‌ترین گروه‌های تأثیرگذار بر کارکرد آموزشی نقش اصلی را در اداره و هدایت امر آموزش بر عهده‌دارند.

در حوزه روابط انسانی در نظام آموزشی ادراک^۱ یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان از جمله مدیران می‌باشد. شناخت جهان ادراکی میران از لحاظ فهم رفتار آن‌ها اهمیت دارد. زیرا برم بنای ادراکاتی که از سازمان و اهداف آن و نقش و وظایف خود و دیگران دارد، در سرکار حاضر خواهد شد و به انجام‌وظیفه و تعامل با دیگران خواهد پرداخت. گریفیث^۲ یکی از جوانب مهم روابط انسانی، در ارتباط با وظایف مدیران آموزشی و محتوای آن را ادراک در نظر گرفته است یعنی: تلقی و برداشت معلم یا مدیر از نقش خود و دیگران و روابط متقابل در محیط کار و مسائل و مشکلات ناشی از تضاد میان ادراکات (alagheband, 2002). حمایت سازمانی ادراک‌شده در برانگیخته کردن کارکنان، تأثیر دارد و انتظارات کارکنان را افزایش می‌دهد و به همین منظور، سازمان باید با توجه به اهداف سازمانی، پاداش بیشتری را برای انجام کار پرداخت کند؛ درنتیجه، این امر باعث می‌شود تا کارکنان با توجه به اهداف سازمانی و به‌واسطه فعالیت بیشتر، عملکرد خود را افزایش دهند (Erdogan, 2007). ادراک از حمایت مدیریت، امکان دارد از طریق تأمین نیازهای عاطفی- اجتماعی، مانند تعلق و حمایت عاطفی، کمک به بالا بردن وفاداری عاطفی کند (fu, 2009). حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان در سطح فردی و سازمانی پیامدهای مطلوبی به همراه دارد. حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان در سطح فردی منجر به افزایش رضایت شغلی و ایجاد نگرش و احساس مثبت در کارکنان می‌شود. در سطح سازمانی نیز حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان باعث افزایش تعهد عاطفی و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و از سوی دیگر رفتار ترک خدمت آن‌ها را کاهش می‌دهد (samani, 2012).

بر اساس دیدگاه نظریه‌پردازان رفتار سازمانی، رضایت شغلی کارکنان تنها متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند روحیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سایر عوامل درونی از این قبیل، رابطه نزدیکی با انگیزش شغلی دارند. ازجمله این عوامل حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌باشد که به نظر می‌رسد می‌تواند میزان رضایت شغلی مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. هرچند از طرح مفهوم حمایت سازمانی در پیشینه تحقیقاتی، بیش از 20 سال می‌گذرد و به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری آن در مباحث مربوط به کار، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و

1. Perception

2. Griffiths

مدیریت رفتارهای سازمانی در سطح وسیع مورد پذیرش و مطالعه بوده است برای مثال (Rhoades & Eisenberger, 2002) در فرا تحلیل خود ۷۳ تحقیق در زمینه حمایت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و (Riggle, Edmonson & Hansen, 2009) در یک فرا تحلیل، برای بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پیامدهای شغلی نتیجه 20 سال تحقیق علمی، 167 تحقیق را مورد بررسی قرار دادند. در ایران کمتر از مؤلفه‌های سازمانی دیگر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. به نظر می‌رسد مطالعه و بررسی در خصوص متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی، ضمن روشن تر ساختن وضعیت و شرایط موجود در جامعه مورد بررسی، می‌تواند اطلاعات بالارزشی در ارتباط با میزان رضایت شغلی افراد جامعه تحت بررسی، ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و متصدیان آموزش و پرورش و راهکارهایی برای بالا بردن پیوستگی عاطفی و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان در اختیار ما قرار دهد.

روش‌شناسی

این پژوهش با توجه به هدف از تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. از نظر کنترل متغیرها جزء تحقیقات توصیفی است و بر اساس روش انجام و شیوه گردآوری داده‌ها، به صورت پیمایشی بوده و از نظر زمانی مقطعی است. بر اساس ماهیت و روش انجام کار و از لحاظ روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته، از نوع پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را مدیران مدارس شهرستان سنقر که در سال تحصیلی 94-95 مشغول خدمت هستند تشکیل داده است. حجم نمونه متناسب با افراد جامعه با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان (۱۹۷۶) به دست آمده است که بر این اساس از میان جامعه آماری مورد نظر، تعداد ۹۲ نفر مدیر که از لحاظ جنسیت ۶۱ نفر مدیر مرد و ۳۱ نفر مدیر زن به عنوان نمونه با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند.

روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق به صورت پیمایشی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که در اختیار مدیران مدارس قرار می‌گیرد. این پرسشنامه‌ها شامل: پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده و مقیاس رضایت شغلی است.

الف. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده: برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده، از پرسشنامه ۸ سؤالی معرفی شده توسط (Eisenberger et al, 1990) استفاده شد. در تحقیق حاضر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر اساتید گروه آموزشی تائید گردید و پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰,۷۹ به دست آمد. همچنین به دلیل اینکه تعداد آیتم‌های پرسشنامه فوق کمتر از ۱۰ سؤال بود پایایی آن از طریق میانگین همبستگی بین سؤالی برابر با ۰,۴۱ به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه مورد نظر است.

ب. مقیاس رضایت شغلی (شاخص توصیفی شغل): پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) که گاهاً پرسشنامه خشنودی شغلی نیز نامیده می‌شود. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه رضایت شغلی از طریق آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰,۹۵۲ و برای زیر مقیاس‌ها ۰,۸۱ تا ۰,۹۴ محاسبه گردید. همچنین برای زیر مقیاس‌های کمتر از ۱۰ سؤال پایایی بر اساس میانگین همبستگی بین سؤالی نیز بین ۰,۳۹ تا ۰,۴۶ محاسبه گردید.

بعد از گردآوری داده‌ها و ورود آن‌ها به نرم‌افزار SPSS V21 سؤالات و فرضیه‌های تحقیق با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته. در سطح آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگراف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمرات مدیران مرد و زن، ضریب همبستگی جهت بررسی رابطه متغیرها، آزمون Levene جهت بررسی همگنی واریانس‌ها، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) و رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

جدول ۱ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان را به تفکیک جنسیت، گروه سنی، سطح تحصیلات و سابقه شغلی آن‌ها نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱): توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

ویژگی‌های دموگرافیک	فراوانی	درصد فراوانی
مدیران زن	۳۱	۳۳,۷
مدیران مرد	۶۱	۶۶,۳
جنسیت		
کمتر از ۲۵ سال	۳	۳,۳

گروه سنی	۲۵ - ۳۰ سال	۱۲	۱۳,۰
	بیشتر از ۳۰ سال	۷۷	۸۳,۷
سطح تحصیلات	دیپلم	۲	۲,۲
	کاردانی	۱۶	۱۷,۴
	کارشناسی	۶۴	۶۹,۶
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۰	۱۰,۹
سابقه شغلی	کمتر از ۵ سال	۷	۷,۶
	۵ تا ۱۰ سال	۲۱	۲۲,۸
	بیشتر از ۱۰ سال	۶۴	۶۹,۶

سؤال تحقیق: میزان حمایت سازمانی ادراک شده و سطح رضایت شغلی مدیران مدارس چگونه است؟

جدول ۲، میزان حمایت سازمانی ادراک شده و سطح رضایت شغلی مدیران را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۲): توصیف میزان حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی مدیران

متغیر	N	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
حمایت سازمانی ادراک شده	۹۲	۸	۵۶	۳۲,۳۸	۱۰,۱۹۶
رضایت شغلی	۹۲	۳۶,۹۲	۲۴۳,۹۹	۱۵۳	۳۱۳
شغل شما	۹۲	۱۳,۰۹	۸۱,۶۲	۴۹	۱۰۴
سرپرست	۹۲	۱۰,۳۷	۵۳,۵۳	۲۷	۷۰
همکار	۹۲	۹,۱۶	۴۱,۹۹	۱۷	۵۵
ارتقاء	۹۲	۵,۰۹	۲۲,۵۳	۷	۳۳
حقوق و مزایا	۹۲	۷,۳۵	۲۱,۲۴	۹	۴۴
شرایط کار	۹۲	۶,۵۱	۲۳,۰۸	۷	۳۵

همان‌طور که اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین امتیازات مدیران در مورد حمایت سازمانی ادراک شده ۳۲,۳۸ و انحراف معیار آن برابر با ۱۰,۱۹۶ است. بنابراین می‌توان گفت ادراک مدیران از حمایت سازمانی در حد متوسط می‌باشد. و میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی مدیران به ترتیب برابر با ۱۵۳ و ۳۱۳ می‌باشد. با توجه به اطلاعات فوق می‌توان گفت که سطح رضایت شغلی مدیران بالاتر از میانگین مقیاس می‌باشد و میانگین و انحراف

معیار برای مؤلفه شغل مدیر به ترتیب برابر با ۴۹ و ۱۰۴؛ برای مؤلفه سرپرست یا مسئول مستقیم برابر با ۲۷ و ۷۰؛ برای مؤلفه همکار برابر با ۱۷ و ۵۵؛ برای مؤلفه ارتقاء برابر با ۷ و ۳۳؛ برای مؤلفه حقوق و مزایا برابر با ۹ و ۴۴ و برای مؤلفه شرایط کار در محیط فعلی برابر با ۷ و ۳۵ می‌باشد.

جدول ۳ نتایج آزمون کولموگراف- اسمیرنوف را برای سنجش نرمال بودن توزیع نمره‌ها نشان می‌دهد.

جدول شماره (۳): نتایج آزمون کولموگراف- اسمیرنوف

متغیرها	آماره آزمون	sig
حمایت سازمانی ادراک شده	۱,۲۷	۰,۰۸
رضایت شغلی	۱,۴۴	۰,۵۲

با توجه به نتایج جدول (۳)، مقادیر به دست آمده از آزمون کولموگراف- اسمیرنوف برای متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و متغیر رضایت شغلی از ۰,۰۵ بیشتر است. با توجه به سطح معناداری نتیجه می‌گیریم که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. فرضیه اول: بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۴): نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمرات حمایت سازمانی ادراک شده

متغیر	جنس	N	M	SD	t	df	تفاوت میانگین‌ها	CI	Sig
حمایت سازمانی ادراک شده	زن	۳۱	۳۳,۶۸	۱۰,۳۵	۰,۸۶۹	۹۰	۱,۹۵۶	-۲,۵۱ تا ۶,۴۳	۰,۳۸۷
	مرد	۶۱	۳۱,۷۲	۱۰,۱۳					

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین نمره‌های مردان ($SD=10.13$ ؛ $M=31.72$) و زنان ($SD=10.35$ ؛ $M=31.72$) وجود ندارد. همچون برای پی بردن به اینکه چه نسبتی از واریانس متغیر مستقل (حمایت سازمانی ادراک شده) توسط متغیر مستقل (جنسیت) تبیین می‌شود مقادیر مجذور ای‌تا (η^2) را با استفاده از اطلاعات ارائه شده در برونداد آزمون t از طریق فرمول زیر محاسبه نمودیم:

$$\frac{t^2}{t^2 + (N_1 + N_2 - 2)} = 0.008$$

همان‌طور که مشاهده می‌شود اندازه اثر ۰,۰۰۸ خیلی کوچک است و اگر به‌صورت درصد بیان کنیم فقط ۰,۸ درصد از واریانس حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط متغیر جنسیت تبیین می‌شود.

فرضیه دوم: بین رضایت شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۵): نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمرات رضایت شغلی مدیران زن و

مرد									
متغیر	جنس	N	M	SD	t	df	تفاوت میانگین‌ها	CI	Sig
رضایت شغلی	زن	۳۱	۲۴۱,۶۱	۳۶,۶۶	۰,۴۳	۹۰	-۳,۵۸	-۱۹,۸۳ تا ۱۲,۶۶	۰,۶۶۲
	مرد	۶۱	۲۴۵,۲۰	۳۷,۲۹					

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین نمره‌های مردان (M= 245.20؛ SD=37.29) و زنان (M= 241.61؛ SD= 36.66) وجود ندارد. مقادیر مجذور اتا (eta) را با استفاده از اطلاعات ارائه‌شده در برونداد آزمون t محاسبه نمودیم که به‌صورت زیر می‌باشد:

$$\frac{t^2}{t^2 + (N_1 + N_2 - 2)} = 0.002$$

همان‌طور که مشاهده می‌شود اندازه اثر ۰,۰۰۲ خیلی کوچک است و اگر به‌صورت درصد بیان کنیم فقط ۰,۲ درصد از واریانس رضایت شغلی مدیران توسط متغیر جنسیت تبیین می‌شود.

فرضیه سوم: بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایت شغلی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۶): ضریب همبستگی بین میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایت شغلی

مدیران			متغیر
Sig	CV	R	حمایت سازمانی ادراک‌شده
۰,۰۰۰	۲۰,۷۰	۰,۴۵۵	

رضایت شغلی

نتایج نشان می‌دهد که میانگین نمره کلی حمایت سازمانی ادراک شده مدیران با میانگین نمره کل رضایت شغلی آنان رابطه مستقیم و معناداری در سطح $p < 0.005$ دارد. ضریب همبستگی مشاهده شده بین این دو متغیر برابر با (۰.۴۵۵) می‌باشد که این نتیجه از لحاظ آماری معنادار است. به عبارتی هرچه میزان حمایت سازمانی ادراک شده مدیران بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان نیز بیش تر است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده بیانگر این است که حمایت سازمانی ادراک شده حدود ۲۰,۷۰ درصد واریانس در نمرات رضایت شغلی را می‌تواند تبیین نماید.

جدول شماره (۷): ضریب همبستگی بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و ابعاد رضایت شغلی

Sig	C.V	r	مؤلفه‌های رضایت شغلی
۰,۰۰۰	۱۳,۴۷	۰,۳۶۷	شغل شما
۰,۰۰۰	۱۴,۴۴	۰,۳۸۰	سرپرست
۰,۰۲۳	۳,۵۳	۰,۱۸۸	همکار
۰,۰۰۰	۱۳,۳۹	۰,۳۶۶	ارتقاء
۰,۰۰۱	۱۲,۱۸	۰,۳۴۹	حقوق
۰,۰۰۵	۸,۴۷	۰,۲۹۱	شرایط کار

نتایج نشان می‌دهد که بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده مدیران و تمام ابعاد رضایت شغلی مدیران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده مدیران رضایت شغلی آن‌ها نیز در مؤلفه‌های مورد نظر افزایش می‌یابد. فرضیه چهارم: میزان حمایت سازمانی ادراک شده نقش پیش‌بینی کننده‌ای در رابطه با رضایت شغلی مدیران دارد.

جدول شماره (۸). نتایج تحلیل رگرسیون

یون به منظور تعیین نقش پیش‌بینی کنندگی حمایت سازمانی ادراک‌شده در تبیین رضایت شغلی

مدیران

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	Beta	T	Sig	r	r ²
رضایت شغلی	حمایت سازمانی	۰,۴۵۵	۴,۸۴۴	۰,۰۰۰	۰,۴۵	۰,۲۰

یافته هانشان می‌دهد متغیر پیش‌بین (حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران) توانست با مقدار $Beta = 0.455$ و ضریب همبستگی (۰,۴۵) حدود ۰,۲۰ (۲۰ درصد) از تغییرات مربوط به رضایت شغلی مدیران را پیش‌بینی نماید. همچنین یافته‌ها نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران این تغییرات را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌نماید. با توجه به این امر هرچه میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران افزایش یابد، رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

تفسیر یافته‌ها و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران آموزشی با میزان رضایت شغلی آنان بود. میانگین میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران مدارس مورد مطالعه ۳۲,۳۸ است. بنابراین می‌توان گفت که ادراک مدیران از حمایت سازمانی در حد متوسط می‌باشد. همچنین میزان رضایت‌مندی شغلی مدیران با میانگین ۲۴۳,۹۹ بیانگر سطح رضایت‌مندی شغلی بالاتر از متوسط مقیاس است. در پژوهش حاضر بیشترین رضایت شغلی مربوط به حیطة ماهیت شغل و جوکاری است، بدین معنی که کارکنان از شغل خود لذت می‌برند، ارزش اجتماعی کار خود را بالا می‌بینند، معتقدند بین آن‌ها احترام متقابل وجود دارد و محیط کارشان از نظر اخلاقی سالم است. به‌طور کلی محیط کاری سالم و سازمان‌ها و همکاران حمایت‌کننده هزینه‌های اداری و انسانی مشکلات جسمی و روانی کارکنان را کاهش می‌دهد. کمترین رضایت‌مندی مربوط به حیطة حقوق و مزایا بوده است. همچنین، پس از حقوق و مزایا منصفانه بودن ترفیعات شغلی کمترین میزان رضایت‌مندی را به خود اختصاص داده است. این نتایج بدین معنی است که احساس رضایت‌مندی در زمینه‌های فوق ضعیف است. نتایج پژوهش (Monjamed, Ghorbani, Mostofian, Oveissipour, Nakhost Pandi, Mahmoudi,)

2005) در بررسی رضایت شغلی پرستاران مراکز بهداشتی، آموزشی و درمانی سراسر کشور نشان داد که در حیطه حقوق و مزایا رضایت شغلی در سطح پایین است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که آزمودنی‌های مشارکت‌کننده در تحقیق رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده متوسط به بالایی را ذکر کرده‌اند. لذا به نظر می‌آید که در این زمینه، سازمان آموزش و پرورش انتظارشان را به شکل کاملی برآورد نکرده است. توجه به وضعیت حقوق و مزایای مدیران، ارتقاء سطح منزلت اجتماعی و توجه به نیازمندی‌های روحی و روانی مدیران و خانواده‌های آنان همچنان نیازمند توجه جدی‌تری است. از جمله نیازمندی‌هایی که در این تحقیق بر آن صحنه گذاشته شد، موضوع حمایت سازمانی است. ادراک مدیران از حمایت سازمان نیازمند رسیدگی و توجه بیشتر سازمان است. به عبارت دیگر مدیران احساس می‌کنند سازمان آن‌چنان‌که باید و شاید به فکر آنان نیست. حمایت‌های مادی و راهکارهای ارتقاء شغلی و سازمانی می‌تواند سطح رضایت شغلی مدیران را تقویت کند و در نتیجه این اقدامات به ادراک حمایت سازمانی قوی‌تر بیانجامد. در خصوص فرضیه اول، نتایج آزمون *t* مستقل برای مقایسه میانگین ادراک از حمایت سازمانی مدیران مرد و مدیران زن نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین‌های آنان از لحاظ حمایت سازمانی ادراک شده وجود ندارد. این نتیجه همسو با نتایج تحقیقات (Lamastro, 2011) است که بیان داشتند بین ادراک از حمایت سازمانی کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد. و ناهمسو با نتیجه تحقیق (Sahrayie et al, 2014) است که بین حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان زن و مرد تفاوت وجود داشت. در خصوص فرضیه دوم، نتایج آزمون *t* مستقل برای مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی مدیران مرد و مدیران زن نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین‌های آنان از لحاظ رضایت شغلی وجود ندارد. این نتیجه با نتیجه تحقیق (aminbidokhti, 2012) ناهمسو می‌باشد. در مورد ارتباط بین جنسیت و رضایت شغلی نتایج ناهماهنگی در تحقیقات مختلف گزارش شده است. بعضی محققان گزارش کرده‌اند که زنان رضایت شغلی بیشتری نسبت به مردان دارند (Hrebiniak & Alutto, 1972). برخلاف یافته‌های این تحقیق، تحقیق (scott & Schneider, 2003) وجود دارد که بین رضایت شغلی و جنسیت رابطه معنی‌داری وجود نداشته است. در خصوص فرضیه سوم، نتایج تحلیل واریانس نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین‌های ادراک از حمایت سازمانی مدیران از لحاظ سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی وجود ندارد. در خصوص فرضیه چهارم، نتایج تحلیل واریانس نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین‌های رضایت شغلی مدیران از لحاظ سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی وجود ندارد. در

تحقیق (ghorbanian, 2010) سابقه شغلی ارتباط معناداری با رضایت شغلی داشته است و دیگر متغیرهای جمعیت شناختی ارتباط معناداری با رضایت شغلی نداشته‌اند. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر از لحاظ متغیر سابقه شغلی با نتیجه تحقیق (ghorbanian, 2010) ناهمسو است. و از لحاظ دیگر متغیرهای جمعیت شناختی با نتایج تحقیق آن‌ها همسو است.

در مورد ارتباط بین سن و رضایت شغلی نتایج مختلفی وجود دارد. بعضی مطالعات مانند (Angel & Perry, 1981) نشان دادند که با بالا رفتن سن رضایت شغلی افزایش پیدا می‌کند، اما (Steers, 1977) در تحقیق خود گزارش نموده است که سن مستقیماً با رضایت شغلی کارکنان ارتباط ندارد. برخی از پژوهش‌ها مانند پژوهش (Herzberg et al, 1995) ارتباط بین رضایت شغلی و سن را به شکل (u) می‌دانند. یعنی در ابتدای شروع به کار در سنین پایین رضایت شغلی بالا است اما به تدریج در حدود سن ۳۵ میزان آن کاسته می‌شود و سپس مجدداً افزایش می‌یابد. برخی از پژوهش‌ها نیز این رابطه را خطی می‌دانند و معتقدند که با افزایش سن، رضایت شغلی افزایش می‌یابد که در پژوهش حاضر نمی‌توان چنین یافته‌هایی را تأیید کرد؛ همچنین نتایج تحقیق (Taejo, 2003) نشان داد که سن با رضایت شغلی ارتباط ندارد. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (Steers, 1977) و (Taejo, 2003) همسوست.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی مدیران آموزشی در سطح $p < 0.005$ وجود دارد. ضریب همبستگی مشاهده شده بین این دو متغیر برابر با (۰.۴۵۵) است که این نتیجه از لحاظ آماری معنادار است. به عبارتی هرچه میزان حمایت سازمانی ادراک شده مدیران بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان نیز بیش‌تر است. ضریب تعیین محاسبه شده بیانگر این است که حمایت سازمانی ادراک شده حدود ۲۰,۷۰ درصد واریانس در نمرات رضایت شغلی را می‌تواند تبیین نماید. همچنین بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده مدیران و تمام ابعاد رضایت شغلی مدیران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده مدیران، رضایت شغلی آنان نیز در مؤلفه‌های مورد نظر نیز افزایش می‌یابد.

این یافته با نتایج تحقیقات (askari, 2013)، (arizi & golparvar, 2010) (shakerinia & nabavi, 2010)، (Sahrayie et al, 2014) همخوان است. این یافته نشان می‌دهد که توجه به حمایت سازمانی ادراک شده توسط سازمان برای افزایش رضایت شغلی مدیران آموزشی، ضروری است. رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می‌شود. بدین ترتیب برداشت مدیران مدارس از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقا، آموزش و غیره این است که سازمان به آن‌ها و رفاهشان توجه و از آن‌ها

حمایت می‌کند. در پاس به این احساس ادراک‌شده، اعتماد مدیران آموزشی و کیفیت رابطه آن‌ها با سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر مدیران برای آنکه از سازمان قدرانی کنند نگرشی مثبت به سازمان شکل می‌دهند و تعهد سازمانی خود را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند که در نتیجه رضایت شغلی آنان در سازمان بالا می‌رود. رضایت شغلی بالا باعث می‌شود مدیران تمایل داشته باشند در سازمان بمانند زیرا به سازمان تعلق خاطر دارند و با آن احراز هویت می‌کنند. این یافته تأییدی است بر یافته‌های سایر پژوهشگران که معتقدند سازمان‌هایی که در پی بهبود و تقویت پیوند بین کارکنان و سازمان هستند باید بر راهکارهایی برای افزایش حمایت از آن‌ها تمرکز کنند. پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند، باید حمایت سازمانی و تعهد خود را به آن‌ها از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت‌کننده اثبات کنند. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشند، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت پیشرفت شغلی و ارتقاء را برای کارکنان فراهم کند، به آن‌ها اختیار کاری بدهد و رضایت شغلی‌شان را تضمین نمایند (Sahrayie et al, 2014).

در خصوص فرضیه ششم، نتایج تحلیل رگرسیون روشن ساخت که متغیر پیش‌بین (حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران) توانست با مقدار $\text{Beta} = 0.455$ و ضریب همبستگی $(0.45, 0)$ حدود 0.20 (۲۰ درصد) از تغییرات مربوط به رضایت شغلی مدیران را پیش‌بینی نماید. همچنین یافته‌ها نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده مدیران این تغییرات را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌نماید. بنابراین می‌توان گفت که متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده توان پیش‌بینی رضایت شغلی مدیران آموزشی را دارد. با توجه به این امر هرچه میزان ادراک از حمایت سازمانی مدیران مدارس افزایش یابد، رضایت شغلی آنان نیز افزایش خواهد یافت. این یافته‌ها با نتیجه تحقیقات (shakerinia&nabavi, 2010) و (Sahrayie et al, 2014) و (Chiang et al, 2011) که نشان داده بودند حمایت سازمانی ادراک‌شده توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد همسو هست. این یافته نشان می‌دهد که توجه به حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط سازمان برای افزایش رضایت شغلی دبیران، ضروری است. این یافته تأییدی است بر یافته‌های سایر پژوهشگران که معتقدند سازمان‌هایی که در پی بهبود و تقویت پیوند بین کارکنان و سازمان هستند باید بر راهکارهایی برای افزایش حمایت از آن‌ها تمرکز کنند. پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند، باید

حمایت سازمانی و تعهد خود را به آنها از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت‌کننده اثبات کنند. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آنها فراهم کند با آنها رفتاری عادلانه داشته باشند، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند و فرصت پیشرفت شغلی و ارتقاء را برای کارکنان فراهم کند، به آنها اختیار کاری بدهد و رضایت شغلی‌شان را تضمین کنند. بدیهی است وقتی مدیران حضور خود را در سازمان باور داشته باشند و داشته‌های سازمان را افتخاری برای خود به حساب آورند و رضایت شغلی آنان به تبع آن افزایش پیدا خواهد کرد. این مسئله وقتی نمود بیشتری می‌یابد که سازمان یک سازمان آموزشی و تربیتی باشد. در بسیاری از موقعیت‌های کاری مدیران مدارس سعی خواهند نمود که توانایی‌های فردی خود را برای کسب رضایت شغلی به کارگیرند اما این‌زمانی به وقوع می‌پیوندد که سازمان آموزش و پرورش حمایت بیشتری نسبت به مدیران مدارس داشته باشند و نحوه ادراک آنها را تحت تأثیر قرار دهد. به‌طور کلی یافته‌های تحقیق حاضر را می‌توان بدین‌صورت بیان نمود که، مدیران مدارس جامعه مورد مطالعه سطح حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایت شغلی بالایی را گزارش نکردند. بین میزان ادراک از حمایت سازمانی و رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند میزان رضایت شغلی مدیران را به‌صورت مثبت پیش‌بینی نماید. بین متغیرهای دموگرافیک جنس، سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی مدیران با میزان ادراک از حمایت سازمانی و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری مشاهده نگردید. به دلیل اینکه بین سن، تجربه کاری، سطح تحصیلات و رضایت شغلی و ادراک از حمایت سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد و تصمیم‌گیرندگان می‌توانند بدون سوگیری بر اساس عوامل دموگرافیک ذکر شده تصمیم‌سازی کنند. به دلیل اینکه نتایج تحقیق نشان داد که بین ادراک از حمایت سازمانی و رضایت شغلی مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، تصمیم‌گیرندگان آموزش و پرورش لازم است مراقب باشند که حمایت سازمانی خود را نسبت به مدیران مدارس با راهکارهایی ارتقاء و بهبود بخشند، در غیر این صورت کاهش حمایت سازمانی باعث می‌شود که رضایت شغلی مدیران نیز کاهش یابد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مسئولین آموزش و پرورش برای افزایش رضایتمندی شغلی و نیز بهبود وضعیت انگیزشی مدیران مدارس حداکثر تلاش خود را برای ایجاد احساس عدالت در آنها به عمل آورند. این مهم از طریق بازنگری در ساختار حقوق و مزایا بر اساس مسئولیت‌ها و وظایف مدیران، اجرای یکسان مقررات و طراحی فرآیندهای شفاف و اطلاع‌رسانی در تمام جنبه‌های امور مدیریت آموزشی به‌ویژه ارزشیابی و ارتقاء شغلی، محقق خواهد شد.

پیشنهاد می‌شود حقوق مناسب برای عملکرد و ارزشیابی عادلانه از کارکرد مؤثر مدیران پرداخت گردد. ممکن است افزایش حقوق مدیران مدارس کاری دشوار باشد اما باید حداکثر تلاش به عمل آید تا مدیران مدارس با توجه به مسئولیت‌ها، وظایف و عملکردشان حقوق و مزایای کافی دریافت کنند. همچنین، با توجه به اینکه نقش مهم حمایت سازمانی از مدیران در افزایش رضایت شغلی آنان از اهمیت به سزایی برخوردار است بنابراین سازمان آموزش و پرورش موظف است حداکثر حمایت سازمانی را از مدیران و دیگر کارکنان مدارس به عمل آورد تا در سایه ادراک از این حمایت سازمانی سطح انگیزش شغلی و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. در پژوهش حاضر کمترین رضایت‌مندی مربوط به حیطه حقوق و مزایا بوده است. همچنین، پس از حقوق و مزایا منصفانه بودن ترفیعات شغلی کمترین میزان رضایت‌مندی را به خود اختصاص داده است. این نتایج بدین معنی است که احساس رضایت‌مندی در زمینه‌های فوق ضعیف است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد زمینه و شرایط برای ادامه تحصیل و کسب درجات بالاتر و ارتقاء سازمانی و شغلی برای مدیران مدارس فراهم گردد.

منابع

- Allen, M.W., Armstrang, D.J., Reid, M.F., & Riemenschneider ,C.K.(2008). "Factor impacting the perceived organizational support of IT employees"; *Information & Management*, 45: 556-563.
- Asgari, B., Poursolantani., Zarandi, H., Aghaee, N., & Fatahi, J. (2013). The Investigation of the Relationship Between Organizational Support with the Job Performance of the Employees of Sports and Youth Departments in Western Provinces of Iran. *University of North-Amol .sport management and physiology publication* 1 (1), 28-19.
- Amin Bidokhty, A.A., & Kargar, H. (2012). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction with Organizational Commitment among High School Graduates of Yazd. *Quarterly Journal of Management and Educational Management of Garmsar Azad University*, 6 (3) 37-19.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, (26)1, 1-14.
- Bowles ,C., & Candela, L.(2005). First job experiences of recent RN graduates. *Nursing Administration*;35(3): 130-37.
- Behroozifard, N., Naiami, A., Shokrkon, H., & Taghipour, M.(2008). Comparison of organizational justice, job satisfaction and mental health of disabled and non-disabled employees of public organizations in Ahvaz city. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 3 (15), 137-152.

- Chiang, C., & Hsieh, T. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1): 180-190..
- Colakoglu. U, O., Culha, H., & Atay.(2010). the effect of perceived organizational support on employees, affective outcomes: evidence from the hotle industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16, (2), 125-150.
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y., & Wang, L. (2011). Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study. *BMC public health*, 11, 884. doi:10.1186/1471-2458-11-884.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.
- Fu, F.Q., Bolander, W., & Jones, E. (2009). Managing the Drivers of Organizational Commitment and Salesperson Effort: An Application of Meyer and Allen's Three-Component Model. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 17, 335-350.
- Foroughi, F., Kharazi, H., Iranfar, S., & Vrzayee, M. (2007). Job satisfaction and its effective factors in terms of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 7 (2), 335-342 .
- Arizi, H., & Golparvar, M. (2010). The path pattern of perceived organizational support relationships with job, professional and organizational variables, management research in Iran, 15 (4), 173-148.
- Alagheband, A. (2001). *Principles of Educational Management*, Tehran: Payame Noor Publications, 245 and 118
- Godfrey, T. (2010). The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organizational Commitment, *African Journal of Business Management*. (4)6, 942-952. Available online at ttp://www.academicjournals.org/AJBM
- Gronroos, E., & Pajukari ,A.(2009). Job satisfaction of the radiological department's staff. *Europ J Radiograph*; 1(4):133-38.
- Hrebiniak, L. G., & Roteman, M. R. (1973). A study of the relationship between need satisfaction and absenteeism among managerial personnel. *Journal of Applied Psychology*, 58(3), 381-383.

- Kebriaei, A., & Moteghedhi, M.S. (2009). Job satisfaction among community health workers in Zahedan district, Islamic Republic of Iran. *Eastern Mediterranean Health J*; 15(5): 1156-63.
- Lamastro, V. (2011). Commitment and Perceived Organizational Support. *National Forum of applied educational research journal*, 12 (3): 1- 13.
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). 'Day-to-day' entrepreneurship within organisations: The role of trait emotional intelligence and perceived organisational support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175.
- Malik, M.E., Nawab ,S., Naeem, B., & Danish, Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International J Business Management*; 5 (6): 17-26.
- Monjamed, Z., Ghorbani ,T., Mostofian ,F., Oveissipour, R., Nakhost Pandi ,S., & Mahmoudi, M. (2005). A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat.*; 10 (4) :39-48.
- Madani, H., & Zahedi, M. J. (2005). Determining the Priority of Factors Affecting Employees' Organizational Commitment (Case Study in Fajr & Bid Tall Refinery Companies). *Journal of Sociology of Iran*, 6 (1), 33.
- McQueen, M. K. (2007). «*Motivators of job satisfaction for elementary school principals in central Virginia* (Unpublished doctoral dissertation) . Virginia Commonwealth University, Richmond, Virginia.
- Naderi, E., & Seif Naraghi, M. (2011). *Research methods and how to evaluate it in humanities (with emphasis on education)*, Tehran, Arasbaran publication.
- Nikokar, G. H., Ghorbani Zadeh, V., & Ishaghi, A. (2007). Examining some of the factors affecting middle managers' job security. *Journal of Humanities*, 16 (70), 77-58.
- Parto, M. (2006). «*Relationship of supportive and unsupportive manager behaviors with job satisfaction and corporate identity*», M.A thesis: Psychology College, Behbahan University. [Persian].
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riggle R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Simoens, S., Scott, A., & Sibbald, B. (2002). Job Satisfaction, Work Related Stress and Intentions to Quit of Scottish GPS. *Scottish Medical Journal*, 47,80-86. <https://doi.org/10.1177/003693300204700403>
- Smith PC., Kendall. L.M., & Hulin.C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*: Rand McNally.

- Samani, H. R., Dibachi, M., & Sadeghi, M. (2012). Investigating the relationship between family labor conflict with perceived organizational support, occupational stress and self-mastery in satellite staff. *Clinical Psychology Research and Consulting*, 1 (2), 170-151.
- Shakirinia, I., & Nabavi, S. S. (2010). The relationship between job satisfaction and perceived organizational support with organizational commitment in the police and road police of Guilan province. *Quarterly Journal of Management Studies*, 5 (4), 626-608.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Shokrkon, H., Nami, A., Nissi, A.K., Mehrabizadeh., & Harmandand. M. (2001). The Relationship between Job Satisfaction with Organizational Behavior and Job Performance in Employees of Some Ahwaz Factory. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Shahid Chamran University, Ahwaz, 8 (3-4), Autumn and Winter, pp. 1-22.
- Sahrayie, R.M., Erfani, N., Shabani, B., Monsef, A., & Hossein Nejad, A. (2014). The relationship between perceived empowerment and organizational support and job satisfaction of the teachers of physical education in Hamedan. *Principles of Management in Sport*, 2 (6), 81-91.
- Taejo, I. (2003). «Relationship among organisational commitment, learning organization culture, and job satisfaction in one Korean private organization», Minnesota University.
- Taleghani, G., Divanderi, A., & Shir Mohammadi, M. (2009). The Effect of Perceived Support by the Organization on Employees' Commitment and Organizational Performance: A Study in the Mellat Bank Branches of Tehran. *Quarterly Journal of Management Management*, 4 (16), 25-1.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Boomer, W., & Tetrick, L. E. (2002, June). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598. doi: [10.1037/0021-9010.87.3.590](https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590)
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Zeytinoglu, I.U., & Denton, M. (2005). Satisfied workers; retained workers: effect of work and work environment on homecare workers' job satisfaction, stress, physical health, and retention. Canadian Health Service Research Foundation, Ontario.
- Zaki, M.A. (2006). Analyzing organizational support. *Journal of Faculty of Administrative Sciences and Economics*, University of Isfahan, 18 (3): 123-103.