

بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان

مهتاب برجیان^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان بود. روش تحقیق با توجه به نوع مطالعه از نوع همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را معلمان شهرستان لردگان تشکیل دادند و نمونه آماری برابر با ۱۰۰ در نظر گرفته شد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های درک حمایت سازمانی (آیزنبرگر: ۱۹۸۶) و رضایت شغلی (JDI) استفاده شد. اعتبار پرسشنامه ها با بهره گیری از نظریات اصلاحی استادان مدیریت تعیین شد و پایایی دو پرسشنامه، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های توصیفی و آزمون های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است.

واژگان کلیدی

حمایت سازمانی درک شده، رضایت شغلی، معلمان شهرستان لردگان

۱. آموزگار دبستان ۱۳ آبان چله گاه، آموزش و پرورش شهرستان لردگان.

مقدمه

امروزه در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط های 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 زیادی را برای بهبود رضایت شغلی بیان داشتند یکی از این عوامل حمایت سازمانی ادراک شده می باشد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۸)

مفهوم «حمایت ادراک شده از سوی سازمان» نخستین بار در سال ۱۹۸۶ مطرح و از رشته روانشناسی وارد ادبیات مدیریت شد از همان آغاز با استقبال پژوهشگران سازمانی و مدیران اجرایی روبرو شد. حمایت ادراک شده از سوی سازمان به «باور کارکنان از این که سازمان تا چه حد برای همکاری هایشان ارزش قائل می شود و به رفاه آنها اهمیت می دهد، اشاره می کند» (آیزنبرگر^۱، ۱۹۸۶).

حمایت سازمانی درک شده اشاره به درجه ای است که کارمندان درک می کنند که سازمان آنها سهم خود را ارزش داده و به کیفیت زندگی کاری آنها اهمیت می دهد کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک شده را تجربه می کنند، این احساس را دارند که می باید با توجه به رفتارها و نگرش های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۷: ۸۱۲) براساس رویکرد مبادله اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره وری عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رضایت شغلی کارکنان را فراهم می کند

نظریه حمایت سازمانی بیان می کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می کنند. به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می کنند. نظریه پردازان تبادل اجتماعی معتقدند ارزش رابطه بده بستان زمانی بیشتر می شود که به صورت اختیاری انجام شود. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان خود به رفاه آنها توجه می کند و نه به خاطر الزامات قانونی یا فشار اتحادیه پاسخ بهتری به آن می دهند و در جهت تحقق اهداف سازمان بهتر عمل می کنند. علاوه بر این سازمان منبع ارضای برخی از نیازهای اجتماعی کارکنان مانند نیاز به احترام، هویت، نیاز به تعلق و عزت نفس به شمار می آید. بنابراین کارکنان برای حفظ منبع ارضای این نیازها و بر اساس هنجار تبادل به سازمان در رسیدن به اهدافش کمک می کنند.

اگرچه ایزنبرگر و همکاران (۱۹۹۷) اظهار کردند که حمایت سازمانی و رضایت شغلی به میزان زیادی با هم ارتباط دارند اما ساختارهایی متفاوت در محیط کار هستند. برای مثال، اگر سازمانی بودجه کافی جهت ارائه پاداشهای مناسب به کارکنانش را ندارد، این مسئله ممکن است حمایت سازمانی ادراک شده را کاهش ندهد اما سبب کاهش رضایت شغلی شود.

آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که نیروی انسانی آن را اغلب افرادی پرتلاش و متعهد تشکیل داده است که در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، با رضایت شغلی بالاتری به خدمت به دانش آموزان و سازمان می

¹ Eisenberger

پردازند؛ بنابراین مسأله اصلی پژوهش این می باشد که آیا حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است؟

در زیر برخی از پژوهش های مرتبط با تحقیق آورده شده است.

قاسمپور و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم توانمندسازی کارکنان، جو اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل کارکنان و با نقش میانجیگری رضایت شغلی پرداختند. نمونه ۲۱۵ کارمند یکی از بزرگترین دانشگاههای مشهد، ایران، با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری و توسط Warp PLS 4 تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد رضایت شغلی تأثیر منفی بر قصد ترک شغل دارد. علاوه بر این، تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان، جو اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی و تأثیر منفی جو اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل مورد تایید قرار گرفت. همچنین نتایج از نقش میانجیگری رضایت شغلی در تأثیر جو اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل پشتیبانی می کنند.

شهریاری و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی با عزت نفس و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه زابل پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه زابل به تعداد ۵۰۰ نفر بودند، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۱۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد حمایت سازمانی آلن و همکاران (۲۰۰۸)، عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۹۰) و رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۹) استفاده شده. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای آماری Spss23 و SmartPLS3 استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد بین حمایت سازمانی با عزت نفس کارکنان و رضایت مندی شغلی ایشان رابطه معناداری وجود دارد و ویژگی های شغلی و فعالیت سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار و تنش های شغلی دارای رابطه منفی و معناداری با عزت نفس کارکنان و رضایت شغلی آنان می باشد.

صادقی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی نقش پیش بینی کنندگی ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی مدیران مدارس پرداختند. به همین منظور از جامعه مدیران مدارس شهرستان سنقر ۹۲ نفر (۳۱ مدیر زن و ۶۱ مدیر مرد) با روش تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند. یافته های 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 نقش پیش بینی کننده ای دارد. همچنین یافته ها 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.

صحت و محمدعلی خانی (۱۳۹۵) به بررسی اثر حمایت سازمانی از کارکنان بر رضایت شغلی و همچنین بررسی اثر نوآوری سازمانی، حمایت مدیریت ارشد و توانمندسازی کارکنان بر حمایت سازمانی کارکنان پرداختند. جامعه تحقیق کلیه مدیران و کارشناسان شرکت های بیمه خصوصی در شهر قزوین است که تعداد آن ها ۱۷۸ نفر بودند. از پرسشنامه

استاندارد به منظور جمع آوری داده ها استفاده شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SMART PLS استفاده شد؛ که نتایج نشان داد که حمایت سازمانی از کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری بر رضایت شغلی دارد و نوآوری سازمانی و حمایت مدیریت ارشد و توانمندسازی کارکنان هم اثر مثبت و معنی داری دارد.

پورسلطانی زرنندی و ایرجی نقندر (۱۳۹۱) به بررسی رابطه درک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران پرداخت جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران (N=100) تشکیل دادند و نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های درک حمایت سازمانی (آیزنبرگر: ۱۹۸۶)، تعهد سازمانی (آلن و می یر، ۱۹۹۳) و رضایت شغلی (JDI) استفاده شد. نتایج نشان داد بین درک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی بطة مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین درک حمایت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. از طرفی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که درک حمایت سازمانی توان پیش بینی تمامی متغیرهای مذکور را دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق با توجه به نوع مطالعه از نوع همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را معلمان شهرستان لردگان تشکیل دادند و نمونه آماری برابر با ۱۰۰ در نظر گرفته شد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های درک حمایت سازمانی (آیزنبرگر: ۱۹۸۶) و رضایت شغلی (JDI) استفاده شد. اعتبار پرسشنامه ها با بهره گیری از نظریات اصلاحی استادان مدیریت تعیین شد و پایایی دو پرسشنامه، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های توصیفی و آزمون های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته های پژوهش

به منظور بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۱) بدست آمد.

جدول (۱) استرس محیط کار و فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان

متغیر	فرسودگی شغلی
رضایت شغلی	ضریب همبستگی ۰/۴۲
	سطح معناداری ۰/۰۰
	تعداد ۱۰۰

نتایج جدول (۱) حاکی از آن است که بین استرس محیط کار و فرسودگی شغلی مدیران و کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r=0/42, P<0/01$)؛ به عبارت دیگر با افزایش حمایت سازمانی درک شده رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان نیز افزایش می یابد.

جدول ۲ مقادیر R^2 ، R و R^2 تعدیل شده مشاهده می گردد. در این جدول مقدار R^2 تعدیل شده بسیار مهم بوده و میزان برازنگی مدل را نشان می دهد. مقدار این ضریب بین ۰ تا یک می باشد که هرچه به یک نزدیکتر شود دقت بیشتر مدل را نشان می دهد.

جدول ۲: ضریب همبستگی چندگانه (ضریب رگرسیون)

مدل	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای معیار برآورد
پیش بینی رضایت شغلی از روی متغیرهای پیش بین	۰/۴۲۰	۰/۱۷۶	۰/۱۷۲	۰/۸۸۱

همان طور که ملاحظه می گردد این مقدار در تحلیل فوق برابر با ۰/۱۷۲ می باشد که نشان می دهد ۱۷/۲ درصد تغییرات رضایت شغلی به متغیر حمایت سازمانی وابسته است.

در جدول ۳ مقدار ANOVA گزارش شده که آن مقدار اعتبار آماری مدل را ارزیابی می کند.

جدول ۳: تحلیل واریانس نمرات

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۲/۲۹	۱	۶۲/۲۹	۲۳/۹۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۵۸/۳۴	۹۹	۲/۶۰۹		
مجموع	۲۹۰	۱۰۰			

با توجه به این که سطح معناداری در این جدول کمتر از ۰/۰۰۵ می باشد می توان تأثیر متغیر پیش بین در متغیر ملاک را از لحاظ آماری پذیرفت. بدان معنا که حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است.

نتیجه گیری

از دیدگاه سازمان، افزایش ادراک کارکنان از حمایت سازمانی برای ایجاد عکس العمل مثبت در کارکنان امری حیاتی است. وقتی کارکنان احساس کنند که سازمان برای رفاه و نقش شان ارزش قائل است آنها نیز این احساسات را منعکس می کنند؛ بنابراین هدف پژوهش بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان بود. نتایج حاصل نشان داد حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است. با

افزایش حمایت سازمانی درک شده رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان نیز افزایش می یابد. مطالعه حاضر به ادبیات سازمانی حاضر در حوزه نظریه تبادل اجتماعی و نتایج حاصل از آن در حوزه مدیریت منابع انسانی کمک می کند. همچنین رهنمودهایی برای مدیران در مورد نحوه اثرگذاری بر رضایت شغلی و تمایل به قصد ترک شغل ارائه شده است.

منابع

پورسلطانی زرنندی حسین، ایرجی نقندر رامین، (۱۳۹۱)، ارتباط درک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران در سال ۱۳۹۰، مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱(۱)، ۵۵-۶۶.

صادقی، مهدی، یزدانفر سارا، سالاری یحیی، (۱۳۹۸)، بررسی نقش پیش بینی کنندگی ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی مدیران مدارس، مدیریت مدرسه، ۷(۱)، ۲۹۸-۳۱۷.

صحت، سعید و محمدعلی خانی، زهرا، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر رضایت شغلی در شرکت های بیمه، همایش بین المللی افق های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی، اسلامشهر، قاسمپور گنجی، سیده فاطمه، جانسون، لستر، بابازاده سرخان، وحید، بانژاد، بابک. (۱۴۰۰). تأثیر توانمندسازی کارکنان، حمایت سازمانی و جو اخلاقی بر قصد ترک شغل: نقش میانجیگری رضایت شغلی. *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*، ۱۴(۲)، ۳۱۱-۳۲۹.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa. D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 7(3), 500-507.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.

Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.

Investigating the effect of perceived organizational support on job satisfaction of teachers in Lordegan

Mahtab Borjian¹

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of perceived organizational support on job satisfaction of teachers in Lordegan. The research method is correlational according to the type of study that has been conducted in the field. The statistical population of this study consisted of teachers in Lordegan city and the statistical sample was considered equal to 100. In order to collect data, the questionnaires of understanding organizational support (Eisenberger: 1986) and job satisfaction (JDI) were used. The validity of the questionnaires was determined using the corrective theories of management professors and the reliability of the two questionnaires, using Cronbach's alpha test, was 0.81 and 0.79, respectively. In order to analyze the data, descriptive indices and statistical tests of Spearman correlation coefficient and regression analysis were used. The results showed that perceived organizational support affects the job satisfaction of teachers in Lordegan.

Keywords

Perceived organizational support, job satisfaction, Lordegan teachers

1. Primary school teacher 13 Aban Cheleh Gah, Lordegan city education.