

## بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه

راضیه فلاح نیا\*<sup>۱</sup> و عالمه کیخا<sup>۲</sup>

۱ کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، زاهدان، ایران.

۲ عضو هیات علمی دانشگاه زابل، زابل، ایران.

\* نویسنده مسئول: عالمه کیخا (aleme.keikha@yahoo.com)

### چکیده

نیروی انسانی از مهمترین منابع هر سازمانی بشمار می رود بنابراین ادراک آنان از رفاه و آسایش و جایگاه آنان در سازمان بر میزان عملکرد آنان تاثیر گذار بوده که برای موفقیت سازمان، حائز اهمیت است، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان انجام شده است که از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهرستان زاهدان به تعداد ۶۱۹ نفر می باشد. حجم نمونه معلمان با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر بدست آمد. جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه عملکرد شغلی شریعتمداری (۱۳۸۸) و حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۱۹۸۶) استفاده شد و روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط اساتید محترم تأیید شده و جهت محاسبه پایایی پرسشنامه ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰,۸۰۲ و ۰,۹۵۲ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آمار توصیفی به منظور طبقه بندی نمرات خام و ترسیم جداول و نمودارها استفاده گردید و همچنین در سطح آمار استنباطی از رگرسیون ساده و چندگانه به منظور بررسی فرضیه های پژوهش از نرم افزار Spss 23 استفاده گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

**واژگان کلیدی:** حمایت سازمانی ادراک شده، عملکرد شغلی، مقطع متوسطه، شهر زاهدان.

## مقدمه

با توجه به اهمیت خاصی که آموزش و پرورش در توسعه همه جانبه جوامع دارد و یکی از عوامل که به نحوی با کارایی نظام آموزشی در ارتباط است و می تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد، نیازهای غالب حمایتی سازمان از معلمان است که بر عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار است. یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی، عملکرد شغلی است. در مورد عملکرد شغلی دیدگاه های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی به معنای درجه ای است که کارکنان مشاغل را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می دهند (محمی الدین و سلیمان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). و به عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می دهد (ماتاویدلو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳ نقل از حسنی، ۱۳۹۳).

در واقع می توان پذیرفت عملکرد شغلی در واقع میزان بازده ای است که به موجب اشتغال افراد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می باشد؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می دهند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

عملکرد را می توان به دو صورت عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرده و بین این دو تمایز قائل شد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه ای نام دارد. عملکرد زمینه ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار، کمک می کنند تعریف می شود (برمن و ماتاویدلو، ۱۹۹۳ نقل از براتی، ۱۳۹۲). بهبود ارتقای عملکرد و افزایش بهره وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله تمهیدات و وظایف مهم مدیران است، از طرف دیگر حمایت سازمانی ادراک شده به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش سلامتی و آسایش آنها اشاره دارد. از سویی دیگر، به نظر می رسد یکی از مسائلی که در حال حاضر گریبان گیر بیشتر سازمان های دولتی در ایران شده است مسئله ایجاد بی تفاوتی در کارکنان می باشد (رایجی<sup>۳</sup>، ۱۳۸۷).

بی تفاوتی انگیزه کار و تلاش را از آنها می گیرد و بالطبع کارکنان بی تفاوت سازمان بی تفاوت را شکل می دهند. کارکنان بی تفاوت تعهد کمتری نسبت به سازمان دارند و در نتیجه تأثیر مستقیم و منفی بر عملکرد سازمان می گذارند (اسامی، ۱۳۸۷).

با توجه به اینکه نظام آموزش و پرورش، برای ارزیابی و بهبود عملکرد شغلی معلمان خود، در درجه اول می بایست به میزان حمایت سازمانی که داشته تمرکز نموده و نسبت به بهبود عملکرد آنان تمام تلاش خود را به کار گیرند و نیز به خاطر حساسیت دوره نوجوانی برای دانش آموزان مقطع متوسطه باید بر بهبود توانایی ها و عملکرد معلمان همت گمارد. لذا روند کنونی سازمان آموزش و پرورش در شهرستان زاهدان و عملکرد معلمان مطلوب نیست و به رغم فعالیت های قابل توجهی که توسط سازمان آموزش و پرورش در نظام آموزشی کشور صورت گرفته است، هنوز شاهد نارضایتی هایی از سوی معلمان می باشیم، که تبدیل به یک مشکل جدی با توجه به عدم موفقیت و افت تحصیلی دانش آموزان شده است. لذا این پژوهش در صدد است با استفاده از چهارچوب نظری و تحقیقات میدانی به شناسایی عوامل حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان متوسطه بپردازد تا در جهت کمک به عوامل مؤثر در ایجاد محیط کاری مطلوب و عملکرد شغلی بهتر گامی هرچند کوچک بردارد.

## روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف نوع تحقیق کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه ناحیه دوم شهرستان زاهدان به تعداد ۶۱۹ نفر (۱۸۴ نفر مرد و ۴۳۲ نفر زن) می باشند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده. که با توجه به جامعه آماری حجم نمونه ۳۰۰ نفر بدست آمد. به دلیل یکدست بودن جامعه آماری، در این پژوهش، روش نمونه گیری، تصادفی ساده می باشد. که در این نوع نمونه گیری به هر یک از افراد جامعه احتمال مساوی داده می شوند تا

<sup>1</sup>- Mohyeldin & suliman

<sup>2</sup>- Motowidlo

<sup>3</sup>- Rariji

در نمونه انتخاب شوند. جهت جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. همچنین جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۱۹۸۶) و پرسشنامه عملکرد شغلی شریعتمداری (۱۳۸۸) استفاده شد.

#### یافته‌ها

شاخص‌های گرایش مرکزی و گرایش پراکندگی در خصوص متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی معلمان در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میان	نما	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات
حمایت سازمانی ادراک شده	۲,۵۹	۲,۵۰	۲	۰,۹۸	۰,۹۷	۵,۱۸
عملکرد شغلی معلمان	۴,۲۸	۴,۴۰	۵	۰,۶۳	۰,۴۰	۶,۰۳
رهبری	۴,۲۴	۴,۲۵	۴	۰,۶۶	۰,۴۴	۴
یاری رساندن به دانش آموزان	۴,۲۲	۴,۵۰	۵	۰,۷۲	۰,۵۳	۴
روابط سازنده با اولیا	۴,۲۸	۴,۳۷	۵	۰,۶۵	۰,۴۲	۴
برخورد شایسته با معلمان	۴,۲۶	۴,۲۵	۴,۵۰	۰,۹۱	۰,۸۳	۱۰,۲۵
مهارت در ارزشیابی	۴,۳۳	۴,۳۳	۵	۱,۲۱	۱,۴۷	۱۷
اداره امور کلاس	۴,۳۲	۴,۵۰	۵	۱,۰۷	۱,۱۵	۱۲,۲۵

نتایج جدول ۱ در خصوص وضعیت متغیرهای حمایت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان حاکی از آن است که میانگین حمایت سازمانی ادراک شده برابر با ۲,۵۹ و عملکرد شغلی معلمان برابر با ۴,۲۸ می باشد که حاکی از آن است که وضعیت میانگین عملکرد شغلی نسبت به حمایت سازمانی از دیدگاه معلمان مطلوب تر می باشد. همچنین در خصوص ابعاد عملکرد شغلی نیز بیشترین میانگین مربوط به مهارت در ارزشیابی، اداره امور کلاس و روابط سازنده با اولیا و کمترین میانگین مربوط به مولفه یاری رساندن به دانش آموزان می باشد.

**فرضیه اصلی پژوهش: حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد.**

جهت بررسی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود و به ضرایب استاندارد شده رگرسیونی استناد می‌گردد که شرح آن در جداول زیر ارائه می‌گردد.

جدول ۲: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه اصلی پژوهش

مدل رگرسیون همزمان	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته
حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی	۰/۱۶	۰/۰۲۵	۰/۰۲۲

نتایج آزمون رگرسیون در جدول ۲ در خصوص فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۱۶ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۰۲ می‌باشد که این امر حاکی از آن است که متغیر حمایت سازمانی از دیدگاه معلمان تنها

۰/۰۲ بر عملکرد شغلی آنها تأثیر دارد و یا به بیان دیگر ۲ درصد عملکرد شغلی معلمان از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قابل پیش‌بینی می‌باشد.

جدول ۳: ضرایب رگرسیون وبتا برای مدل تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی پژوهش

سطح معناداری	T	بتا	ضرایب رگرسیون	
۰/۰۰۰	۴۴/۲۷		۴/۵۵	ضریب ثابت
۰/۰۰۶	۲/۷۹	۰/۱۶	۰/۱۰۳	حمایت سازمانی ادراک شده
f=۷/۷۸      R=۰/۱۶      R2=۰/۰۲      sig=۰/۰۰۶				

متغیر وابسته : عملکرد شغلی معلمان

یافته های بدست آمده از جدول تحلیل رگرسیون حاکی از آنست که ۲ درصد تغییرات مشاهده شده در عملکرد شغلی معلمان از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قابل پیش‌بینی می‌باشد. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل رگرسیون به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده را نشان می‌دهد. ستون سطح معناداری در جدول نشان می‌دهد که حمایت سازمانی تأثیر معناداری در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان دارد، با بررسی ستون ضرایب رگرسیون استاندارد نشده در جدول فوق مشاهده می‌شود که متغیر مورد نظر با ضریب رگرسیون ۰/۱۰۳ پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان نمی‌باشد یا نقش پیش‌بینی کننده ضعیفی دارد و با توجه به آماره t و سطح معناداری بدست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که متغیر حمایت سازمانی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد.

همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آماره آزمون (f) برابر با ۷/۷۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۶ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان ادعا نمود که مدل رگرسیونی بدست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ مناسب بوده و متغیر مستقل حمایت سازمانی به‌طور معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته عملکرد شغلی را دارد.

فرضیه فرعی ۱: حمایت سازمانی ادراک شده بر رهبری در کلاس درس معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تأثیر دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه فرعی ۱ پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
حمایت سازمانی بر رهبری کلاس درس	۰,۱۴۱	۰,۰۲۰	۰,۰۹	۰,۱۴	۲,۴۵	۰,۰۱۵

نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رهبری کلاس درس حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۱۴ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۲ می‌باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تنها ۲ درصد از رهبری کلاس درس را پیش‌بینی می‌کند یا به عبارت دیگر حمایت سازمانی ۲ درصد بر عملکرد رهبری کلاس درس تأثیر دارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته رهبری کلاس درس تأثیر دارد.

فرضیه فرعی ۲: حمایت سازمانی ادراک شده بر یاری رساندن به دانش آموزان توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه فرعی ۲ پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
حمایت سازمانی بر یاری رساندن به دانش آموزان	۰,۲۲۲	۰,۰۴۹	۰,۱۶	۰,۲۲	۳,۹۳	۰,۰۰۰

نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر یاری رساندن به دانش آموزان حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۲۲ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۴ می باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تنها ۴ درصد از فرایند یاری رساندن به دانش آموزان را پیش بینی می کند یا به عبارت دیگر حمایت سازمانی ۴ درصد بر عملکرد یاری رساندن به دانش آموزان تاثیر دارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته یاری رساندن به دانش آموزان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۳: حمایت سازمانی ادراک شده بر روابط سازنده با اولیا توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه فرعی ۳ پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
حمایت سازمانی بر روابط سازنده با اولیا	۰,۱۵۹	۰,۰۲۵	۰,۱۰	۰,۱۵	۲,۷۸	۰,۰۰۶

نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر روابط سازنده با اولیا حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۱۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۲ می باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تنها ۲ درصد از فرایند روابط سازنده با اولیا را پیش بینی می کند یا به عبارت دیگر حمایت سازمانی ۲ درصد بر عملکرد روابط سازنده با اولیا تاثیر دارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته روابط سازنده با اولیا تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۴: حمایت سازمانی ادراک شده بر برخورد شایسته توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه ۴ پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
حمایت سازمانی بر برخورد شایسته با معلمان	۰,۰۹۲	۰,۰۰۸	۰,۰۰۸	۰,۰۹	۱,۵۸	۰,۱۱۳

نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر برخورد شایسته معلمان حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۰۹ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۰۸ می باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده توان پیش بینی برخورد شایسته معلمان را ندارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته برخورد شایسته معلمان تاثیر ندارد.

**فرضیه فرعی ۵: حمایت سازمانی ادراک شده بر مهارت در ارزشیابی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد.**

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه فرعی ۵ پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
حمایت سازمانی بر مهارت در ارزشیابی	۰,۱۰۷	۰,۰۱۱	۰,۱۳	۰,۱۰	۱,۸۵	۰,۰۶۴

نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر مهارت در ارزشیابی حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۱۰ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۱ می باشد. با توجه به آماره t و سطح معنی داری محاسبه شده می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل حمایت سازمانی توان پیش بینی و تاثیر گذاری بر متغیر وابسته مهارت در ارزشیابی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان را ندارد.

**فرضیه فرعی ۶: حمایت سازمانی ادراک شده بر اداره امور کلاس توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد.**

جدول ۹: نتایج آزمون رگرسیون در خصوص فرضیه فرعی ۶ پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
حمایت سازمانی بر اداره امور کلاس	۰,۰۱۱	۰,۰۰۰	۰,۰۱	۰,۰۱	۰,۱۷۸	۰,۸۵۹

نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر اداره امور کلاس حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۰۱ و ضریب تعیین برابر با صفر می باشد. با توجه به آماره t و سطح معنی داری محاسبه شده می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل حمایت سازمانی توان پیش بینی و تاثیر گذاری بر متغیر وابسته اداره امور کلاس توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان را ندارد.

### بحث و نتیجه گیری:

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان بود. در این خصوص نتایج فرضیه ۱ پژوهش مبنی بر اینکه حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۱۶ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۰۲ می باشد که این امر حاکی از آن است که متغیر حمایت سازمانی از دیدگاه معلمان تنها ۰/۰۲ بر عملکرد شغلی آنها تأثیر دارد و یا به بیان دیگر ۲ درصد عملکرد شغلی معلمان از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قابل پیش بینی می باشد. یافته های بدست آمده

از جدول تحلیل رگرسیون حاکی از آنست که ۲ درصد تغییرات مشاهده شده در عملکرد شغلی معلمان از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قابل پیش‌بینی می‌باشد. جدول شماره ۴-۷ نتایج تحلیل رگرسیون به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده را نشان داد. ستون سطح معناداری در جدول نشان داد که حمایت سازمانی تأثیر معناداری در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان دارد، با بررسی ستون ضرایب رگرسیون استاندارد نشده در جدول فوق مشاهده شد که متغیر مورد نظر با ضریب رگرسیون ۰/۱۰ پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان نمی‌باشد یا نقش پیش‌بینی کننده ضعیفی دارد و با توجه به آماره  $t$  و سطح معناداری بدست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که متغیر حمایت سازمانی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد. همچنین نتایج نشان داد که آماره آزمون (f) برابر با ۷/۷۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۶ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان ادعا نمود که مدل رگرسیونی بدست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ مناسب بوده و متغیر مستقل حمایت سازمانی به‌طور معناداری توان پیش‌بینی متغیر وابسته عملکرد شغلی را دارد. لازم به ذکر است نتایج پژوهش حاضر با نتایج گل پرور (۱۳۹۵)، براتی (۱۳۹۴)، عسکری (۱۳۹۳)، مارثی (۲۰۱۷)، دایل و کین (۲۰۱۶) همسو و همراستا می‌باشد. در خصوص نتیجه حاضر می‌توان گفت حمایت سازمانی ادراک شده به اعتقاد کارکنان در رابطه با میزانی که سازمان، برای مشارکت، سلامتی و رفاه آنها ارزش قائل است اشاره دارد. آیزنبرگ و همکارانش حمایت سازمانی ادراک شده را متأثر از سیاست‌های می‌دانند که سلامتی و شادابی احساس موفقیت، مشارکت مثبت و دستیابی به اهداف سازمان را ترویج می‌دهد. محققان؛ حمایت سازمانی ادراک شده را نموده عملیاتی تبادل اجتماعی می‌دانند. در حقیقت تبادل اجتماعی هسته‌ای در فرایند روانشناختی نهفته در حمایت سازمانی ادراک شده است. لذا با توجه به رسالت شغل معلمان که تربیت انسان فرهیخته می‌باشد لذا ضروری است که آنها احساس کنند که سازمان آموزش و پرورش از آنها حمایت می‌کنند این احساس حمایت می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها در کلاس درس و دانش آموزان و به تبع آن جامعه تأثیر داشته باشد.

نتایج فرضیه فرعی ۱ پژوهش نیز نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده بر رهبری در کلاس درس معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تأثیر دارد. نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رهبری کلاس درس حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۱۴ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۲ می‌باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تنها ۲ درصد از رهبری کلاس درس را پیش‌بینی می‌کند یا به عبارت دیگر حمایت سازمانی ۲ درصد بر عملکرد رهبری کلاس درس تأثیر دارد. همچنین نتایج آزمون  $t$  و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته رهبری کلاس درس تأثیر دارد. نتیجه حاضر با نتایج پژوهش‌های کشاورز (۱۳۹۵)، صحرایی و همکاران (۱۳۹۳)، سوری (۱۳۹۲)، کاراو (۲۰۱۴) همسو و همراستا می‌باشد. لازم به ذکر است ادراک حمایت سازمانی در سازمان‌ها به خصوص نظام آموزشی و آموزش و پرورش یکی از مسائلی است که باعث شده کارکنان بی‌انگیزه و بی‌تفاوت باشند و همین امر سبب گردیده که برنامه‌ها به درستی اجرا نشود یا در مرحله عمل با شکست مواجه شوند حال با توجه به بی‌تفاوتی کارکنان و عدم ادراک حمایت سازمانی و نظر به اینکه حمایت سازمانی می‌تواند منجر به توانمندسازی و عملکرد بهتر معلمان شود لذا توجه و برنامه‌ریزی دقیق‌تر ضروری به نظر می‌رسد. همچنین می‌توان ذکر کرد که همین امر یکی از ویژگی‌های موثر در رهبری اخلاقی در کلاس درس و محل کار به شمار می‌رود و تأکید زیادی بر آن شده است. بطور تجربی نتایج نشان داده است که ادراک حمایت سازمانی می‌تواند منجر به رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای رهبری مناسب و شهروندی سازمانی در کارکنان گردد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر که نشان‌دهنده تأثیر ضعیف ادراک حمایت سازمانی بر رفتارهای رهبری معلمان در کلاس درس است می‌توان نتیجه گرفت که سیستم آموزش و پرورش باید از برنامه‌های تشویقی مناسب جهت ایجاد حمایت همه‌جانبه از معلمان استفاده نماید. زیرا این امر یکی از مسائل ضروری در موفقیت دانش آموزان و بهبود عملکرد ایشان می‌باشد.

همچنین نتایج فرضیه فرعی ۲ پژوهش نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده بر یاری رساندن به دانش آموزان توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد. نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر یاری رساندن به دانش آموزان حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۲۲ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۴ می باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تنها ۴ درصد از فرایند یاری رساندن به دانش آموزان را پیش بینی می کند یا به عبارت دیگر حمایت سازمانی ۴ درصد بر عملکرد یاری رساندن به دانش آموزان تاثیر دارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته یاری رساندن به دانش آموزان تاثیر دارد. نتایج حاضر با نتایج پژوهش های رحیم وند (۱۳۹۴)، صحرایی و همکاران (۱۳۹۳)، کیرکلند (۲۰۱۷)، پوح و همکاران (۲۰۱۶) همسو و همراستا می باشد. لازم به ذکر است در تعلیم و تربیت عوامل متعدد و گوناگونی دست به دست هم می دهند تا بستر مناسبی برای رشد دانش آموزان مهیا شود. اما به یقین پس از پدر و مادر باید مهمترین عامل را در مدرسه و در شخصیت معلم بجوییم، بویژه در محدوده سنی دوره متوسطه که الگوپذیری دانش آموز از یک سو و نقش الگویی معلم از سوی دیگر این عامل را قوت میبخشد. بنابراین مهمترین نقش معلم، ایفای نقش تربیتی و یاری رساندن وی به عنوان یک الگوست. معلم آگاه برای ایجاد فضایی که شاگردان را بصورت اعضای جامعه منسجم برای یادگیری شکل داده و قالب ریزی کند، ویژگیهایی را از خود بروز می دهد که فعالیت او را به عنوان سرمشق و عاملی تعیین کننده در ایجاد روحیه ی اجتماعی در دانش آموزان، اثر بخش سازد. لذا اگر معلمان ما در سازمان ادراک حمایت سازمانی را داشته باشند همین امر می تواند منجر به بروز رفتارهای یاری رسان در محل کار آنها شود و به تبع سبب ارتقای عملکرد شغلی آنها شود. بر اساس نتایج فرضیه فرعی ۳ نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر روابط سازنده با اولیا حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۱۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۲ می باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تنها ۲ درصد از فرایند روابط سازنده با اولیا را پیش بینی می کند یا به عبارت دیگر حمایت سازمانی ۲ درصد بر عملکرد روابط سازنده با اولیا تاثیر دارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته روابط سازنده با اولیا تاثیر دارد. نتیجه حاضر با نتایج پژوهش های دایل و کین (۲۰۱۶) همسو و همراستا می باشد. در این خصوص می توان گفت که عدم مشارکت اولیا در امور مدرسه به عوامل متعددی بستگی دارد که از جمله ی مهم ترین آنها در کنار عوامل فرهنگی و اجتماعی و عدم آگاهی اولیا نسبت به حقوق خویش، نحوه ی ارتباط درست موثر معلمان و اولیای مدرسه با خانواده ها است. بسیاری از اولیا معتقدند که مسئولان مدرسه ارزشی برای عقاید و نظریات آموزشی و پرورشی آنها قائل نیستند. بسیاری از اولیا نیز تعلیم و تربیت را وظیفه ی دولت می دانند و هر گونه مسئولیتی در این زمینه را از خود سلب می کنند. برخی به تجربه دریافتند که مسئولان مدرسه از طریق انجمن اولیا و مربیان مدرسه تنها نگاه اقتصادی به آنها دارند و در دیگر امور هیچ حقی برایشان قائل نیستند. عواملی از این نوع و عدم آگاهی اولیا نسبت به حقوق خویش و فرزند خود موجب گردیده است که ارتباط اولیا و مربیان از انسجام لازم برخوردار نباشد. در نتیجه ی این امر، عدم موفقیت لازم در تعلیم و تربیت کودکان، نوجوانان و جوانان بوده است. لذا اگر معلمان خود را وفادار و متعهد با سازمان بدانند که نتیجه ادراک حمایت سازمانی در آنها می باشد می تواند منجر به تلاش مضائف ایشان در برقراری روابط موثر با اولیا شود. بر اساس نتایج فرضیه فرعی ۴ نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر برخورد شایسته معلمان حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۰۹ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۰۸ می باشد. یعنی اینکه حمایت سازمانی ادراک شده توان پیش بینی برخورد شایسته معلمان را ندارد. همچنین نتایج آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد که متغیر مستقل حمایت سازمانی بر متغیر وابسته برخورد شایسته معلمان تاثیر ندارد. نتیجه حاضر غیر همسو با نتایج پژوهش های ریگل و همکاران (۲۰۰۹)، دارمی و همکاران (۱۳۹۲)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۲) و رحیم وند (۱۳۹۴) می



باشد. لازم به ذکر است که ادراک حمایت سازمانی و اینکه معلمان احساس کنند که سازمان از آنها حمایت می کند می تواند منجر به روابط و برخورد شایسته همکاران با یکدیگر شود و تعارض های سازمانی به حداقل برسد. اما متأسفانه نتیجه حاضر در جامعه آماری پژوهش می تواند به دلیل ادراک پایین حمایت سازمانی باشد و این به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب می شود که معلمان جهت بدست آوردن منافع با یکدیگر به رقابت پرداخته و گاهی برخوردهای ناشایست و نامناسب با یکدیگر گردد. نتایج فرضیه فرعی ۵ نیز نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده بر مهارت در ارزشیابی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان تاثیر دارد. نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر مهارت در ارزشیابی حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۱۰ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۱ می باشد. با توجه به آماره  $t$  و سطح معنی داری محاسبه شده می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل حمایت سازمانی توان پیش بینی و تاثیر گذاری بر متغیر وابسته مهارت در ارزشیابی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان را ندارد. نتیجه حاضر با نتایج پژوهش های گل پرور (۱۳۹۵)، کشاورز (۱۳۹۵)، براتی (۱۳۹۴) غیر همسو می باشد. در تبیین نتیجه حاضر می توان چنین گفت که اصولاً اگر معلمان ادراک حمایت سازمانی داشته باشند و به این امر آگاه باشند که سازمان از معلمان و تصمیم ها و عملکرد آنها حایت می کند لذا در ارزشیابی ها نیز عملکرد مناسب تری خواهند داشت. اما متأسفانه با توجه به این موضوع که بین ادراک حمایت سازمانی و عملکرد ارزشیابی معلمان رابطه معناداری مشاهده نشد این امر نیاز به بررسی بیشتر در جامعه آماری مورد نظر و قوانین حمایتی از معلمان دارد. نتایج فرضیه فرعی ۶ پژوهش در خصوص تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر اداره امور کلاس حاکی از آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۰۱ و ضریب تعیین برابر با صفر می باشد. با توجه به آماره  $t$  و سطح معنی داری محاسبه شده می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل حمایت سازمانی توان پیش بینی و تاثیر گذاری بر متغیر وابسته اداره امور کلاس توسط معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۲ زاهدان را ندارد. نتیجه حاضر با نتایج پژوهش های براتی (۱۳۹۴)، عسکری (۱۳۹۳)، صحرایی و همکاران (۱۳۹۳) غیر همسو می باشد. در تبیین نتیجه حاضر می توان چنین ذکر کرد که صرف نظر از اینکه معلم با چه روشی آموزش می دهد و اهداف او از آموزش چه هست، لازم است کلاس درس را در موقعیتی مناسب برای یادگیری در آورد. اداره صحیح کلاس درس از مسائل مهم آموزشی است زیرا از این طریق معلم می تواند رفتارهای مخرب و مزاحم را اصلاح نماید و با ایجاد محیطی آرام و بدون تنش و درگیری شرکت دانش آموزان را در فعالیت های یادگیری افزایش دهد. اداره کلاس درس به نحوی موثر فعالیت های یادگیری را در دانش آموزان به حداکثر می رساند لذا معلمانی که ادراک مناسبی از سازمان خود دارند و احساس حمایت از طرف مدرسه و سازمان دارند مسلماً در امر اداره امور کلاس موفق تر عمل خواهند نمود.

## مراجع

- اسامی، آذر (۱۳۸۷) بی تفاوتی سازمانی: استراتژی تئوری مفهوم سازی بنیادی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی، پردیس تحصیلات تکمیلی خودگردان.
- براتی احمد آبادی، هاجر (۱۳۹۲) رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه اصفهان.
- براتی محسن (۱۳۹۴) بررسی رابطه میان رضایت شغلی، حمایت های ادراک شده و فرهنگ سازمانی با بهبود عملکرد در بیمه سامان شهر تهران، پایان نامه ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

- حسنی، محمد(۱۳۹۳) نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، پیاپی ۲۴، دوره ۱۲، ش ۱۱، صص ۳۳۲-۳۷۷.
- دارمی، زینب؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین(۱۳۹۱) رابطه ی بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران بیمارستان های خصوصی و دولتی شهر اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۲۸، صص ۹۰۸ تا ۹۱۸.
- رائیجی، قدرعلی (۱۳۸۷) علل بروز بی تفاوتی در کارکنان و روشهای مقابله. بازیابی ۱۰ تیر.
- رحیمی وند، عیسی (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت (مطالعه موردی: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اردبیل). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- سلطانی، ایرج؛ صریحی اسفستانی، رسول؛ عباسی، حمیده(۱۳۹۲) نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۷۰، صص ۲۰۹ تا ۲۳۰.
- سوری ابوذر (۱۳۹۲) ارتباط توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی شهرستان های استان لرستان، کرمانشاه و ایلام، پایان نامه ارشد، دانشگاه رازی.
- صحرايي، رضا، عرفاني، نصراله، شعباني بهار، غلامرضا، منصف، علی و حسين نژاد، علی عباس (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۶، صص ۹۱-۸۳.
- سگری، بهمن؛ پورسلطانی زرندي، حسين؛ آقايي، نجف؛ فتاحي، جمال. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های غربی ایران. نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، ۱: ۲۸-۱۹.
- کشاورز، سید نورالدین (۱۳۹۵). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی با بی تفاوتی سازمانی در بین مدیران منطقه درودزن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- گل پرور، سعیده (۱۳۹۵). تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- محمدی، رضا، فتح آبادی، جلیل، یادگارزاده، غلامرضا، میرزامحمدی، محمدحسن و پرنده کورش (۱۳۸۸) ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، مفاهیم، اصول، روشها و معیارها. تهران، مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور، چاپ چهارم.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (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 : 180-190. 23.
- Dai1, K. & Qin, X. (2016) Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46-57.
- Kirkland, M. (2017) The Roles Of Perceived Organizational Support And Anticipated Change In Organizational Support In Predicting Employee Affective Commitment And

Well-BEING Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology University  
Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree of Master of Arts E.

- Mohyeldin, A. Tahir, S. (2007) Links between justice, satisfaction and performance in the workplace: A survey in the UAE and Arabic context, Journal of Management Development, Vol. 26 Issue: 4, pp.294-311
- Murthy, R.K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. International Journal of Applied Research 2017; 3(5): 738-740.
- Puah, L. N., Ong, D. L. & Chong. W.Y. (2016) The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and perceived co-worker support on safety and health compliance. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. Volume 22 Issue 3. P 333-339.
- 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: 1027-1030.