



Examining the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Engagement among Elementary Schools Teachers in Isfahan

Mina Ferdosizadeh^{1*}

¹ Master of Human Resources, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

* Corresponding author: minaa.f.z1990@gmail.com

Received: 2026-02-12

Accepted: 2026-03-09

Abstract

The present study aimed to investigate the relationship between perceived organizational support and job engagement among elementary school teachers in the city of Isfahan. Considering the influential role of organizational support in enhancing teachers' motivation, psychological energy, and quality of performance, this research adopted an applied purpose and a descriptive–correlational method. The statistical population consisted of all elementary school teachers in Isfahan, and the sample was selected using an appropriate sampling method. Data were collected through the Perceived Organizational Support Questionnaire by Eisenberger et al. (1986) and the Job Engagement Questionnaire by Schaufeli and Salanova (2001). The reliability of the instruments was confirmed through Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was performed using structural equation modeling. The findings revealed that perceived organizational support has a positive and significant effect on job engagement. Increased organizational support was associated with higher levels of enthusiasm, vitality, and dedication among teachers. These results highlight that paying attention to teachers' well-being and creating supportive conditions can enhance their intrinsic motivation and engagement. Accordingly, it is recommended that school administrators adopt supportive policies and job enrichment programs to improve teaching quality.

Keywords: Elementary school Teachers, Job Engagement, Organizational accountability, Perceived organizational support

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Ferdosizadeh , M. (2026). Examining the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Engagement among Elementary Schools Teachers in Isfahan. *JMHS*, 3(4): 236-244.





بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهر اصفهان

مینا فردوسی زاده^{*۱}

^۱ کارشناسی ارشد منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
* نویسنده مسئول: minaa.f.z1990@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۲/۱۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۲۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی در میان معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان است. این مطالعه با توجه به نقش تعیین کننده حمایت‌های سازمانی در بهبود انگیزش، انرژی روانی و کیفیت عملکرد معلمان انجام شد. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر اصفهان بود که نمونه‌ای به روش مناسب انتخاب و داده‌ها از طریق پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و سالوانا (۲۰۰۱) جمع‌آوری شد. پایایی ابزارها از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان دارد؛ به گونه‌ای که افزایش حمایت سازمانی با ارتقای شوق، انرژی و دلبستگی معلمان به فعالیت‌های آموزشی همراه است. این یافته‌ها تأکید می‌کند که توجه سازمان به نیازهای معلمان، ایجاد عدالت و فراهم کردن بسترهای حمایتی مناسب می‌تواند به افزایش انگیزش درونی و اشتیاق شغلی آنان منجر شود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران آموزشی، سیاست‌های حمایتی مؤثر و برنامه‌های غنی‌سازی شغلی را به عنوان راهبردی کلیدی برای ارتقای کیفیت تدریس مدنظر قرار دهند.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، پاسخگویی سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، معلمان ابتدایی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شيوه استناد به این مقاله: فردوسی زاده، مینا. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهر اصفهان. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۳(۴): ۲۳۶-۲۴۴.

مقدمه

آموزش و به ویژه در ارتباط با معلمان اهمیت ویژه‌ای دارد. معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سیستم آموزشی، نقشی کلیدی در تحقق اهداف آموزشی و تربیتی دارند. در این زمینه، پاسخگویی سازمانی به چندین جنبه از تعاملات بین معلمان، دانش‌آموزان، والدین، و سیستم آموزشی اشاره دارد. از

پیشرفت یک کشور در نخستین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در یک نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند. امروزه پاسخگویی سازمانی به یکی از مهمترین مفاهیم در سازمان‌ها تبدیل شده است. پاسخگویی سازمانی در حوزه

زمانی که سازمان نسبت به کارکنان و نیازهای آنها توجه نشان می‌دهد، افراد ادراک از حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند. (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) حمایتی که کارکنان از سوی سازمان ادراک می‌کنند، باوری است مبتنی بر اینکه سازمان تا چه حد از همکاری هایشان قدر دانی می‌کند، به رفاه آنها اهمیت می‌دهد و به چه میزان به ارزش‌های مشترک آنها توجه دارد. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

همچنین نظریه حمایت سازمانی تاکید می‌کند که سازمان برای ارزش‌هایی قائل می‌شود که از آن به عنوان حمایت سازمانی ادراک شده تعبیر می‌شود و بر اشتیاق و علاقه کارکنان تاثیر زیادی دارد.

(Kahn 1990) اشتیاق فردی را ابراز و بکارگیری خود فردی اعضای سازمان در نقش‌های کاری تعریف کرد. وی به عنوان اولین فردی که از اصطلاح اشتیاق شغلی استفاده کرد، معتقد بود که در اشتیاق، افراد خود را به لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار می‌گیرند (Schaufeli, Maassen, Bakker & Sixma, 2011). به نقل از زرگران مقدم، (۱۳۹۰)

اشتیاق شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که فرد شغلش را معرف خودش میداند و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش میداند. (فیروزکوهی برنج آبادی و پورحسین، ۱۴۰۲). اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می‌باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه می‌گردد.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

از آنجا که تمام افراد صاحب نقش در یک جامعه به نحوی دارای مسئولیت هستند و همچنین از حق و حقوق برخوردارند، بنابراین افراد، هم پرسشگر بوده و هم پاسخگو هستند. به عبارتی افراد حداقل در قبال بخشی از کار خود که در کنترل مستقیم و حیطة تخصصی ماست مسئول بوده و می‌بایست نسبت به رده‌های بالاتر سلسله مراتب سازمانی قادر به تبیین

سویی سازمان‌های آموزشی باید به معلمان ابزارها، منابع و حمایت‌های لازم را برای انجام وظایفشان به بهترین شکل ممکن فراهم کنند. حمایت سازمانی از معلمان به معنای فراهم آوردن منابع، ابزارها، فرصت‌ها و محیطی است که معلمان را قادر می‌سازد تا وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در عین حال احساس رضایت و انگیزه کنند. این حمایت می‌تواند به طرق مختلف ارائه شود و به بهبود کیفیت آموزش و افزایش انگیزه معلمان کمک کند. در این میان، حمایت سازمانی ادراک شده به پشتیبانی روانی و اجتماعی از معلمان اشاره دارد. ایجاد محیطی که در آن معلمان احساس احترام و ارزش‌گذاری کنند، به افزایش انگیزه و کاهش استرس‌های شغلی کمک می‌کند. حمایت در ایجاد تعادل بین کار و زندگی نیز ضروری است، چرا که معلمان با تعادل بهتر، می‌توانند کارایی بیشتری داشته باشند. سیاست‌های ساعات کاری انعطاف‌پذیر و مرخصی‌های مناسب از جمله راهکارهای این حمایت هستند. حمایت سازمانی همچنین در مواجهه با چالش‌های کاری به معلمان کمک می‌کند (عبداله-زاده و اسمعیلی، ۱۴۰۲).

اشتیاق شغلی نیز در این میان یک مفهوم کلیدی است و نقش مهمی در موفقیت یک سازمان و بهبود عملکرد کارکنان دارد (فیروزکوهی برنج آبادی و پورحسین، ۱۴۰۱).

بیان مساله

تعلیم و تربیت امری دشوار و در عین حال مفید و پربار است که در آن معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی بیشترین و برترین نقش را عهده دار هستند. معلمان مهم‌ترین و موثرترین عامل در مدارس هستند که میزان حمایت ادراک شده از سوی سازمان آموزش و پرورش می‌تواند بر پاسخگویی سازمانی آنها تاثیر بگذارد. مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی پاسخگویی نیروهای آن سازمان است (عسگری، پورسلطانی زرنندی، آقایی، فتاحی، ۱۳۹۲)

پاسخگویی سازمانی اخیراً به طور گسترده در ادبیات مدیریت دولتی مورد بررسی قرار گرفته است (Bovens, 2010; Christie, 2018). محققان این مقوله را به عنوان یک ارزش اساسی برای حکمرانی خوب در سازمان‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند (Al-Jubouri, Alabassi, & Mohammed, 2020).

یک نظام پاسخگویی ابتدا حدو مرزها را مشخص می‌کند، سپس با توجه به طیف کارها دست به تعدیل و تنظیم روابط میان پرسشها و پاسخها می‌زند و در نهایت این روابط را الزام آور می‌سازد. بدین ترتیب تنش‌های اجتماعی او به کاستی می‌نهد و جای آن را روابط اجتماعی می‌گیرد.

عواقب اقدامات و تصمیمات خود باشند. مفهوم پاسخگویی دو مرحله مجزا را در بر می گیرد. ۱- پاسخ گفتن ۲- جبران بنابراین هر دولتی نیازمند یک نظام پاسخگویی است تا به طریقی عمل کند که نتیجه، مورد رضایت جامعه باشد. پاسخگویی تضمین می کند که خدمات دولت مطابق خواسته ها و تقاضاهای جامعه باشد. از نظر کاربردی، ارتقای عملکرد و کارآمدی معلمان یکی از اهداف عمده آموزش و پرورش محسوب می شود و یکی از پیشران های کارآمدی، پاسخگویی و بهبود عملکرد معلمان، ایجاد اشتیاق شغلی است.

هدف پژوهش

تعیین رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهر اصفهان

فرضیه تحقیق

- بین حمایت سازمانی ادراک شده و پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهر اصفهان رابطه معنا دار وجود دارد.

نوع پژوهش

تحقیق از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی، از نظر زمان جز تحقیقات مقطعی و از نظر ماهیت توصیفی- همبستگی می باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان ابتدایی شهر اصفهان بود که ۴۵۰۰ نفر به صورت رسمی و پیمانی و خرید خدمت مشغول به کار می باشند.

برآورد حجم نمونه و روش محاسبه

جهت تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده گردید و نمونه مورد نیاز ۳۸۴ نفر مشخص گردید. محقق با توجه به احتمال عدم برگشت پرسشنامه ها، اقدام به توزیع لینک پرسشنامه در میان ۴۰۰ نفر از معلمان شد و نهایت ۳۸۱ پرسشنامه بی نقص برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده ها

پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده توسط Eisenberger et al در سال (۱۹۸۶) ساخته شد و دارای ۸

سوال و هدف آن ارزیابی حمایت سازمانی ادراک شده بود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می باشد و بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۸ تا ۱۶ باشد، میزان حمایت سازمانی ادراک شده در این جامعه ضعیف می باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۶ تا ۲۴ باشد، میزان حمایت سازمانی ادراک شده متوسط می باشد. در صورتی که نمرات بالای ۲۴ باشد، میزان حمایت سازمانی ادراک شده بسیار خوب می باشد. اعتبار پرسش نامه حمایت سازمانی ادراک شده Eisenberger et al در مطالعات داخلی مورد تایید قرار گرفته است. عسگری و همکاران (۱۳۹۲) ضمن پژوهش شان روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را محاسبه کردند و همچنین با مطالعه آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آوردند.

پرسشنامه پاسخگویی (Bovens, M. (2005) متشکل از ۲۴ سوال و چهار مولفه پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی حرفه ای، پاسخگویی سیاسی می باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ کم، ۲؛ متوسط، ۳؛ زیاد، ۴؛ خیلی زیاد، ۵) می باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۴ تا ۴۸ باشد، میزان پاسخگویی در این جامعه ضعیف می باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۴۸ تا ۷۲ باشد، میزان پاسخگویی در سطح متوسطی بود. در صورتی که نمرات بالای ۷۲ باشد، میزان پاسخگویی بسیار خوب می باشد. پایایی این پرسشنامه توسط واعظی (۱۳۹۰) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ با استفاده از نرم افزار spss بدست آورده است.

پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی سالوانا و شوفلی (۲۰۰۱) از ۱۷ سوال تشکیل شده، که توسط سالوانا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مولفه می باشد. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه بندی شده است. نمره بین ۱۷ تا ۳۴: اشتیاق شغلی پایین است. نمره بین ۳۴ تا ۵۱: اشتیاق شغلی متوسط است. نمره بالاتر از ۵۱: اشتیاق شغلی بالا است. در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیالالدینی، رضانی قوام آبادی (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ اعلام شده است.

جدول ۱: سنجش متغیرها در پرسشنامه

منبع	شماره پرسش‌ها	تعداد مولفه‌ها	متغیر
بوونز (۲۰۰۵)	۱-۲۴	۲۴	پاسخگویی سازمانی
سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱)	۲۵-۴۲	۱۸	اشتیاق شغلی
آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)	۴۳-۶۶	۲۴	حمایت سازمانی ادراک شده

برای اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه با مقیاس پنج فاصله‌ای لیکرت (بسیار زیاد/ کاملاً موافقم، زیاد/ موافقم، متوسط/ بی-نظر، کم/ مخالفم، بسیار کم/ کاملاً مخالفم) تنظیم شده است.

برای اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه با مقیاس پنج فاصله‌ای لیکرت (بسیار زیاد/ کاملاً موافقم، زیاد/ موافقم، متوسط/ بی-نظر، کم/ مخالفم، بسیار کم/ کاملاً مخالفم) تنظیم شده است.

جدول ۲: طیف لیکرت (خاکی، ۱۳۹۱)

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۵	۴	۳	۲	۱

تشریح یافته‌های توصیفی مورد مطالعه

جدول ۳: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب جنسیت

شاخص‌های آماری جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۳۲۲	۸۴/۵
مرد	۵۹	۱۵/۵
مجموع	۳۸۱	۱۰۰

جدول ۴: میانگین و انحراف معیار نمرات حمایت سازمانی ادراک شده، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی

شاخص‌های آماری مقیاس	میانگین	انحراف معیار
حمایت سازمانی ادراک شده	۳۶/۰۲	۳/۲۷
اشتیاق شغلی	۸۰/۵۶	۵/۷۳
پاسخگویی سازمانی	۱۰۹/۹۷	۱۴/۹۶

نتایج جدول ۳: نشان می‌دهد ۸۴/۵ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش زن و ۱۵/۵ درصد دیگر مرد هستند. نتایج جدول ۴: نشان می‌دهد میانگین حمایت سازمانی ادراک شده، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی به ترتیب برابر با ۳۶/۰۲، ۸۰/۵۶، ۱۰۹/۹۷ است.

اولین عاملی که در ارزیابی مدل، باید مورد توجه قرار گیرد، تک بعدی بودن شاخص‌های مدل است. بدین معنی که هر شاخص در مجموع شاخص‌ها، باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ، تنها به یک متغیر نهفته، بارگذاری گردد. بدین منظور باید مقدار بار عاملی بزرگتر از ۰/۶ باشد. لازم به ذکر است که مقدار بار عاملی کوچکتر از ۰/۳ کوچک محسوب شده و باید از مجموعه شاخص‌ها حذف گردد. این امر به صورت دستی با حذف شاخص‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳ می‌باشند، انجام می‌شود.

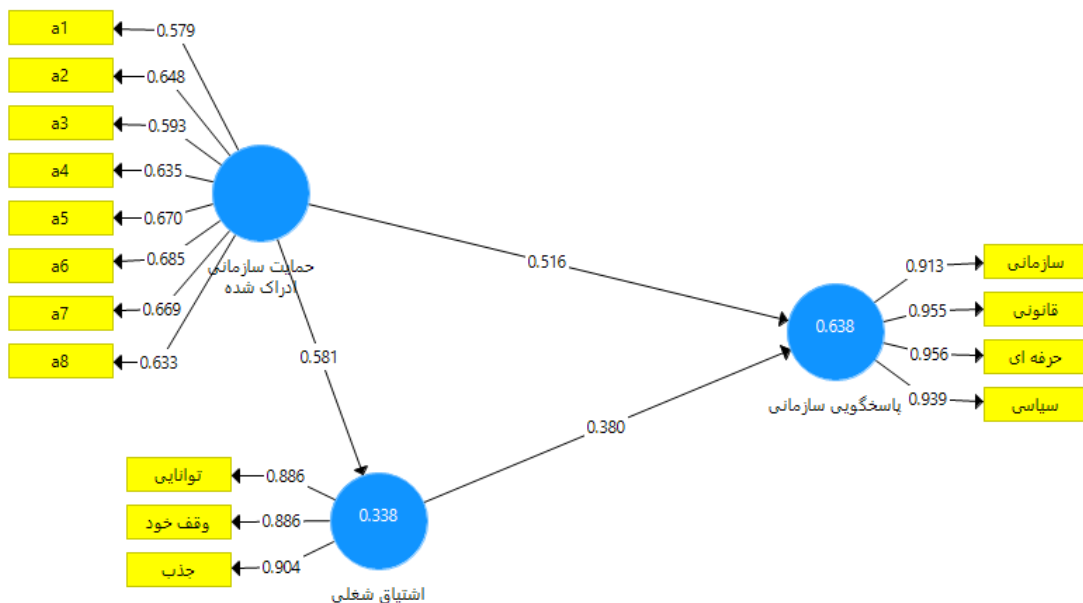
نتایج جدول ۳: نشان می‌دهد ۸۴/۵ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش زن و ۱۵/۵ درصد دیگر مرد هستند. نتایج جدول ۴: نشان می‌دهد میانگین حمایت سازمانی ادراک شده، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی به ترتیب برابر با ۳۶/۰۲، ۸۰/۵۶، ۱۰۹/۹۷ است.

یافته‌های استنباطی

ضرائب بارهای عاملی

جدول ۵: ضرایب بارهای عاملی

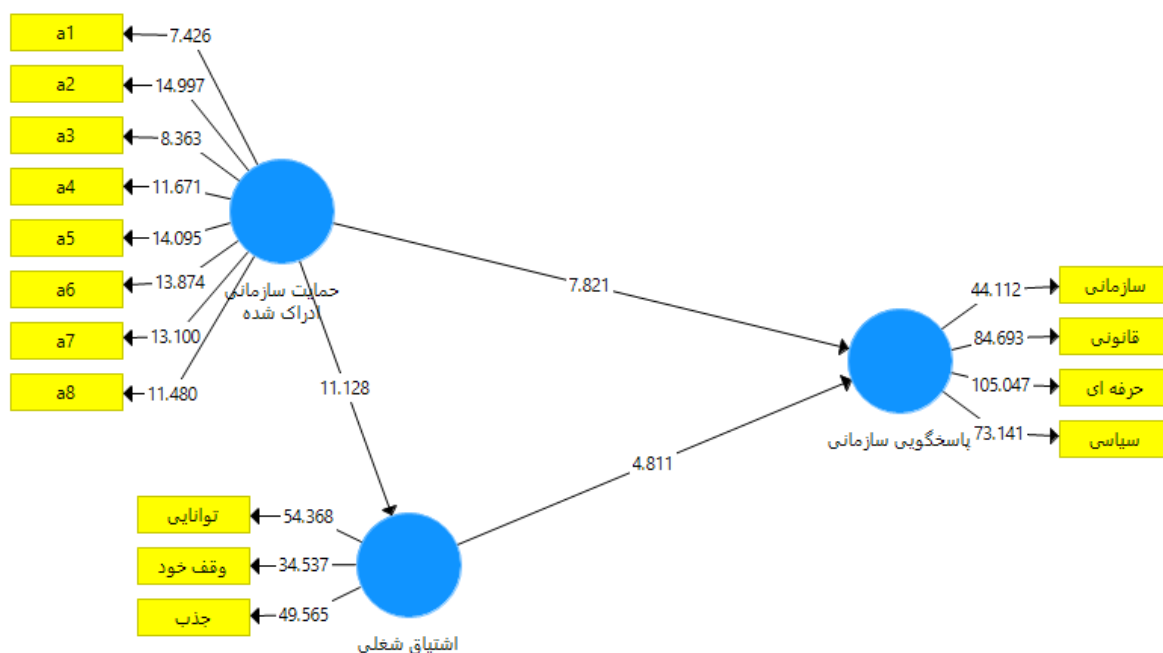
بارعاملی	سوالات	متغیر
۰/۵۷۹	۱	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۶۴۸	۲	
۰/۵۹۳	۳	
۰/۶۳۵	۴	
۰/۶۷۰	۵	
۰/۶۸۵	۶	
۰/۶۶۹	۷	
۰/۶۳۳	۸	
۰/۸۸۶	توانایی	اشتیاق شغلی
۰/۸۸۶	وقف خود	
۰/۹۰۴	جذب	
۰/۹۱۳	سازمانی	پاسخگویی سازمانی
۰/۹۵۵	قانونی	
۰/۹۵۶	حرفه ای	
۰/۹۳۹	سیاسی	



شکل ۱: ضرایب بارهای عاملی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی

همان گونه که در شکل ۱، مشاهده می شود ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ است پس مدل اندازه گیری پایایی مورد قبول را داراست.

همانطور که در جدول ۵، مشخص است ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ است پس مدل اندازه گیری پایایی مورد قبول را داراست.



شکل ۲: آماره تی مربوط به تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی

فرضیه اصلی: حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی رابطه دارد.

جدول ۶: ضریب تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی

نتیجه	متغیر ملاک			
	پاسخگویی سازمانی			
	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	تی	سطح معناداری
حمایت سازمانی ادراک شده*اشتیاق شغلی <td>۰/۲۲۱**</td> <td>۰/۰۴۹</td> <td>۴/۲۰۸</td> <td>۰/۰۰۱</td>	۰/۲۲۱**	۰/۰۴۹	۴/۲۰۸	۰/۰۰۱

$p < ۰/۰۵$

وارینانس حمایت سازمانی ادراک شده بر پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی مشترک است.

فرضیه اول: بین حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی در بین معلمان ابتدایی اصفهان رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۶، نشان می دهد ضریب تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی معنی دار است یعنی اشتیاق شغلی نقش میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی ($\beta = ۰/۲۲۱$) دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۴/۹ درصد

جدول ۷: ضریب همبستگی حمایت سازمانی ادراک شده و پاسخگویی سازمانی

نتیجه	متغیر ملاک			
	پاسخگویی سازمانی			
	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	تی	سطح معناداری
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۱۶**	۰/۲۶۶	۷/۸۲۱	۰/۰۰۱

$p < ۰/۰۱$

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

منابع فارسی

ضیال‌الدینی، م، رضانی قوام آبادی، س. (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، صص ۱۹۹-۱۷۷.

عبداله زاده م، اسمعیلی م. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر بدبینی سازمانی معلمان با میانجی گری سکوت سازمانی. رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی، ۲(۱): ۶۹-۸۳

عسگری ب، پور سلطانی زرنندی ح، آقایی ن، فتاحی ج. (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادارک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارت کل ورزش جوانان استانهای غربی ایران. نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، ۲(۲): ۱۹-۲۸
فیروزکوهی، برنج آبادی و پورحسین. (۱۴۰۱). بررسی نقش اشتیاق شغلی بر استرس شغلی و تاب آوری پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱۱(۳): ۲۶-۳۷.

قاسم زاده علیشاهی، رزاقی م. (۱۴۰۰) « بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و حمایت ادراک شده سازمانی بر عملکرد و استرس شغلی معلمان». دانشگاه فرهنگیان دو فصلنامه علمی-تدریجی

وزیر پناه ز. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش های کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان کاشمر (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

یافته های جدول ۷، نشان می دهد ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی معنی‌دار است یعنی بین حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی ($r=0/516$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۲۶/۶ درصد واریانس حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی مشترک است.

بحث و بررسی نتایج تحقیق

بر اساس یافته های و نتیجه مندرج در جدول ۷ پژوهش مبنی بر تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده با پاسخگویی سازمانی در بین معلمان ابتدایی اصفهان مورد تایید قرار گرفت. به این معنا که حمایت سازمانی ادراک شده، پاسخگویی سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش قاسم زاده علیشاهی و رزاقی (۱۴۰۰) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت چنانچه معلمان ادراک مناسبی از حمایت سازمانی داشته باشند، این حمایت ادراک شده می‌تواند به پاسخگویی آنها منجر شود. مبانی نظری نیز این امر را تا حد زیادی تایید کرده و خاطر نشان می‌سازند چنانچه معلمان از حمایت سازمانی مدیران (سرپرستان) خود ادراک بالاتری داشته باشند، این به نوبه خود می‌تواند به پاسخگویی مناسب و موثر ایشان در ابعاد مختلف منجر شود و معلمان را نسبت به عملکرد خود در قبال دانش آموزان، نحوه تدریس و نیز ابعاد رفتاری پاسخگوتر سازد.

پیشنهادات کاربردی

بر مبنای نتایج حاصل پیشنهاد می‌گردد:

۱: با توجه به تاثیر حمایت سازمانی ادارک شده بر پاسخگویی معلمان پیشنهاد میشود ادارات آموزش و پرورش نسبت به ایجاد یک سیستم کارآمد در مدیریت منابع انسانی که در آن نقش حمایت سازمانی ادارک شده بر پاسخگویی موثر آنها تاثیر گذار است اهتمام ویژه ورزند.

۲: پیشنهاد می‌شود ادارات آموزش پرورش و مدیران مربوطه، غنی سازی مشاغل و افزایش آزادی عمل، اختیارات، استقلال شغلی کارکنان و همچنین توجه به مشارکت معلمان در امور داخلی سازمان را سرلوحه کار خود قرار دهند.

۳: ایجاد ساختار سازمانی نوین و پویا و همچنین کاهش رسمیت و سلسله مراتب سازمانی قطعاً در ایجاد ساختار پاسخگو تأثیرگذار خواهد بود.

- Firoozkouhi, Berenjabadi, & Pourhossein. (2013). Investigating the role of job engagement on job stress and resilience of nurses. *Nursing Management Quarterly*, 11(3), 26-37. [Persian]
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Qasemzadeh Alishahi A, Razzaghi M. (2021) "Investigating the interactive role of accountability and perceived organizational support on teachers' performance and job stress". *Farhangian University, two quarterly scientific journals – Gradual*. [Persian]
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: a Review of the Literature.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248-267.
- Vazir Panah Z. (2013). Investigating the relationship between job engagement and employee attitudes in Kashmar city executive agencies (Master's thesis). Rafsanjan Islamic Azad University. [Persian]
- Ziaddini, M., Ramezani Ghavamabadi, S. (2013). Enrichment and job engagement model for measuring employee turnover intention. *Journal of Strategic Management Studies*, 51: 177-199. [Persian]
- Abdollahzadeh M., Esmaili M. (2013). Investigating the effect of perceived organizational support on teachers' organizational pessimism with the mediation of organizational silence. *Positive Behavior in Educational Organizations*, 2(1): 69-83 [Persian]
- Al-Jubouri, A. A. N., Alabassi, M., & Mohammed, J. (2020). Role of organizational accountability in the reduction of social loafing behavior in the workplace: an empirical study in al-sadr general hospital. *Int J Psychosoc Rehabil*, 24(07), 13.
- Asgari B., Poursoltani Zarandi H., Aghaei N., Fattahi J. (2013). The relationship between perceived organizational support and job performance of employees of the General Directorate of Youth Sports of Western Provinces of Iran. *Journal of Sports Management and Physiology of the North*, (2): 19-28 [Persian]
- Bovens, M. (2005). Public Accountability. In E. Ferlie, L. Lynne, & C. Pollitt (eds.). *The -Oxford Handbook of Public Management* (pp. 208). Oxford: Oxford University 182.
- Bovens, M. (2010). Accountability as a virtue and as a mechanism. *West European Politics*, 33(5), 946-967. <https://doi.org/10.1080/01402382.2010.486119>
- Christie, N. V. (2018). A comprehensive accountability framework for public administrators. *Public Integrity*, 20(1): 80-92
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.