



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی

در معلمان مدارس نیازهای ویژه

فرزانه پورقربان<sup>۱</sup>، صونا تقی نژاد تیمورآبادی<sup>۲</sup>، رقیه حسنلوئی<sup>۳</sup>، سهیلا حسینلو<sup>۴</sup>

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

۲- کارشناس ادبیات فارسی

۳- کارشناس الهیات و معارف اسلامی

۴- کارشناس علوم تربیتی

*Pourghorban\_f@yahoo.com*

## چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در معلمان مدارس نیازهای ویژه بود. این تحقیق بر اساس هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس نیازهای ویژه استان آذربایجان غربی می‌باشند (۶۰۱ نفر)؛ بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۴۲ نفر به‌عنوان نمونه آماری به‌صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه که شامل پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کرومبا (۱۹۹۱)، پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپس (۱۹۸۶) بود که ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها رضایت شغلی (۰/۸۸) و حمایت اجتماعی (۰/۷۲) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات با تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در معلمان مدارس نیازهای ویژه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین ۳۹ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی به‌وسیله متغیر حمایت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی می‌شود. در نتیجه وجود حمایت سازمانی قوی توسط مدیران و دیگر اعضای سازمان می‌تواند به معلمان احساس کنید که ارزشمند و تحت توجه قرار دارند و نیازهای شغلی آنها در نظر گرفته می‌شود. این حمایت می‌تواند بهبود روابط کاری، ارتباطات مؤثر، توسعه حرفه‌ای و ارتقای شغلی معلمان را تسهیل کند و در نتیجه رضایت شغلی را افزایش دهد.

**کلمات کلیدی:** حمایت سازمانی، رضایت شغلی، معلمان، نیازهای ویژه



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## ۱- مقدمه

تغییرات سریع و مداوم یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی است. سازمان‌ها معمولاً دارای اهداف مشترکی همچون کیفیت کاری بالا، عملکرد مؤثر و ارائه خدمات مناسب به مشتری، در محیطی بسیار پویا و متغیر هستند. چابکی یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف اشاره شده باید مدنظر مدیران قرار گیرد (تسورولودیس و والوانیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، ص ۳۲۹). اهمیت یادگیری مستمر و قوی در سازمان‌ها هرگز تا به این اندازه حیاتی نبوده است. به دلیل وجود نیروهای همچون جهانی شدن و فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه‌ای افزایش یافته که سازمان‌ها مجبور هستند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند (تیمورنژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ص ۳۷).

در عصر حاضر روند دگرگونی‌ها و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی هر روز بیشتر می‌شود و سرعت تغییرات و دگرگونی به اندازه‌ای است که هیچ یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش‌بینی چنین تغییراتی را نمی‌کردند. رقابت جهانی و تجارت رو به رشد در شرق و غرب، در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه فضای به شدت ناپایداری برای تمامی کسب‌وکارها ایجاد کرده است. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می‌شود. جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا است. اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را به سازمان می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقاء دهد (اسکندری، ۱۳۹۳: ص ۱۲۳).

اصطلاح استثنایی به طور کلی هم شامل کودک با ناتوانی‌های رشدی و هم کودک تیزهوش و یا با استعداد می‌شود. کرک و همکاران (۲۰۱۵) کودک با شرایط استثنایی را به عنوان کودکی که در ۱- ویژگی‌های ذهنی ۲- توانایی‌های حسی ۳- توانایی‌های ارتباطی ۴- رشد هیجانی و رفتاری و/یا ۵- ویژگی‌های جسمانی متفاوت از کودک عادی است، تعریف می‌کنند. در یک کودک استثنایی، این تفاوت‌ها در حدی است که او نیازمند تغییر شیوه‌های مدرسه یا خدمات آموزشی ویژه است تا قابلیت‌های منحصر به فردش را شکوفا کند (کرک و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از مهمترین عوامل موفقیت در زندگی افراد، انگیزه است. در زمینه تحصیل، انگیزه نیروی محرکه و عامل رشد و پیشرفت افراد است. انگیزه و انگیزش دو عامل مهم در پیشرفت هستند که مفهومی به هم مرتبط اما درعین حال متفاوت باهم دارند که بر کیفیت یادگیری و توانایی ارتباط دانش آموز با معلم و با دیگر دانش آموزان تاثیرگذار هستند. افرادی که به شکل خودجوش فعالیت میکنند، تمرینهای بیشتری را انجام میدهند، درحین انجام تمرین، با چالشها و مسیرهای متفاوت روبرو میشوند، درنتیجه قدرت تصمیم گیری و خلاقیتشان درمقایسه با دیگرافراد رشد بیشتری پیدا میکند. همانطور که میدانیم، تجربه‌ها و نتیجه‌هایی که در دبستان به دست می‌آیند، بخش مهمی از سازمان ذهنی افراد را تشکیل میدهند. میزان انگیزه چه در زندگی تحصیلی و چه در دیگرابعاد زندگی تاثیرگذار است و توجه به عوامل افزایش یا کاهش دهنده آن در افراد ضروری است (خاقانی بروجنی، ۱۴۰۰).

## ۲- بیان مسئله

در دوران کنونی سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. برای اینکه سازمان‌ها از اثربخشی و کارایی لازم برخوردار باشند تربیت نیروی انسانی، برخورداری از مهارت‌های فنی، ادراکی و مهارت‌های روابط سازمانی ضروری است. به‌ویژه که کسب دانش در خصوص همه جنبه‌های رفتار انسان از قبیل انگیزش کارکنان رضایت شغلی و سایر فرایندهای رفتاری کلید موفقیت مدیریت است. مدیران باید با ایجاد رضایت شغلی افراد در اصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش نمایند؛ بنابراین مدیران با وضعیت سنجی و ارضای نیازهای شغلی کارکنان می‌توانند در این راستا گام مؤثر

<sup>۱</sup> Tsurveloudis & Valavanis



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بردارند (جرعه نوش، ۱۳۸۶، ص ۷۷). امروزه داشتن نیروی انسانی سالم معتبرترین نیروهای سوق‌دهنده سازمان آموزش و پرورش در هر کشوری هستند. آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمان‌ها و به‌عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه‌ای که به توسعه می‌اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه‌های خود قرار دهد (مک کی و همکاران، ۱۳۹۱). دسته‌بندی‌های گوناگونی توسط پژوهشگران از مفهوم حمایت اجتماعی به‌عمل آمده است. در واقع، این دسته‌بندی‌ها در پاسخ به این سؤال بوده است که حمایت اجتماعی، به‌طور ویژه چه چیزی را برای یک شخص فراهم می‌آورد؟ سارافینو با جمع‌بندی نظرات برخی از پژوهشگران به دسته‌بندی حمایت اجتماعی در پنج مقوله حمایت عاطفی، شبکه‌ای، اطلاعاتی، ابزاری یا ملموس و ارزشیابانه پرداخت (سارافینو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). درنتا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) بر اساس طبقه‌بندی ویلز (۱۹۸۵)، حمایت اجتماعی را به سه دسته عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی تقسیم‌بندی کرده‌اند (درنتا و همکاران، ۲۰۰۶).

برجیان (۱۴۰۱) با بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان بیان کردند حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است. خلیق و رنجبریان (۱۴۰۰) با بررسی تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان بیان کردند مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن یعنی جذب استعداد، توسعه استعداد بر رضایت شغلی تأثیر دارند. مؤلفه حفظ و نگهداشت استعداد تأثیر معناداری را نشان داد. با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری پژوهش درمورد مدیریت استعداد و مدیریت دانش با رضایت شغلی به ترتیب ضریب مسیر این رابطه  $(\beta = 0/336)$  و  $(\beta = 0/299)$  و عدد معنی‌داری آن  $(t = 4/419)$  و  $(t = 3/451)$  به‌دست آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، فرضیه‌های اصلی پژوهش تأیید شد؛ یعنی مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. توسعه کمی و کیفی آموزش و پرورش در کشورمان نیازمند سازمان‌های اثربخش و مدیران لایق، کارآمد و شایسته است. تحقق اثربخشی سازمان آموزش و پرورش در گرو مدیرانی است که از ویژگی‌های جسمانی و روحی مناسب برای مدیریت بهره‌مند باشند. با توجه به حساسیت و اهمیت کار معلمان و مسئولیت خطیر آن‌ها از نظر تعلیم و تربیت در تمام ابعاد جسمانی، روانی، عاطفی و شناختی دانش‌آموزان از یک‌طرف و فشارهای عصبی از طرف دیگر، لذا این تحقیق قصد دارد رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در معلمان مدارس نیازهای ویژه را بررسی نماید.

### ۳- روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد و با توجه به ماهیت موضوع از روش پیمایشی - میدانی استفاده می‌شود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس نیازهای ویژه استان آذربایجان غربی می‌باشند (۶۰۱ نفر)؛ بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۴۲ نفر به‌عنوان نمونه آماری به‌صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه که شامل پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کرومبا (۱۹۹۱)، پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپس (۱۹۸۶) بود.

پرسشنامه استاندارد حمایت اجتماعی: پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپس (۱۹۸۶): پرسشنامه حمایت اجتماعی که توسط واکس، فیلیپس، هالی، تامپسون، ویلیامز و استوارت در سال ۱۹۸۶ تدوین شده است مشهورترین ابزار در این زمینه است. پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپس دارای ۲۳ سؤال است که به دو صورت (بله و خیر و طیف لیکرت) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه سه حیطه حمایت اجتماعی را می‌سنجد: خانواده، دوستان و سایرین.

<sup>۱</sup> Sarafino

<sup>۲</sup> Drentea, Patricia et al



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکا و کرومبا (۱۹۹۱): پرسشنامه استاندارد سنجش رضایت شغلی توسط ویسوکا و کرومبا ساخته شده است که از ۳۹ گویه و ۵ خرده مقیاس کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقاء (۵ سؤال) و پرداخت (۶ سؤال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود.

روایی صوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات اساتید و صاحب‌نظران موضوعی مورد تأیید قرار گرفت. برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه‌ها، ۳۰ نفر از جامعه آماری به‌طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه بر روی این گروه ۳۰ نفری اجرا گردید سپس آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها رضایت شغلی (۰/۸۸) و حمایت اجتماعی (۰/۷۲) محاسبه گردید.

در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون‌های تحلیل واریانس، ضریب آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون و مجذور ضریب همبستگی استفاده شد. جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، نسخه ۲۶ انجام شد.

### ۳-۱- یافته‌های تحقیق

جدول ۱. همبستگی بین حمایت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی در معلمان مدارس نیازهای ویژه

متغیر	رضایت سازمانی	ضریب همبستگی
حمایت سازمانی	۰/۵۹۸	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری
حمایت خانواده	۰/۶۳۲	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری
حمایت دوستان	۰/۵۳۸	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری
حمایت سایرین	۰/۵۶۹	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری

با توجه به جدول (۱) و مقدار معناداری آزمون که از (۰/۰۱) کمتر است فرض صفر رد شده و وجود رابطه‌ی معنادار بین حمایت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی در معلمان مدارس نیازهای ویژه تأیید می‌گردد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## جدول ۲. نتایج آزمون رگرسیون

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p
رضایت شغلی	حمایت سازمانی	۰/۶۳	۰/۳۹	۰/۱۵	۴/۷۹	۰/۰۰۱

نتیجه تحلیل رگرسیون در جدول ۲، نشان می‌دهد با توجه به ضریب تعیین ۳۹ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی به‌وسیله متغیر حمایت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی می‌شود.

## ۴- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه حاکی از این است که بین حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در معلمان مدارس نیازهای ویژه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین ۳۹ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی به‌وسیله متغیر حمایت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی می‌شود؛ که نتایج تحقیق با تحقیقات برجیان (۱۴۰۱) و خلیق و رنجبریان (۱۴۰۰) در یک راستا است.

با توجه به مبانی نظری و نتایج تحقیق می‌توان این‌گونه بیان کرد حمایت سازمانی ادراک شده شامل حمایت‌ها، منابع و فرصت‌هایی است که سازمان در اختیار معلمان قرار می‌دهد و آنها از آنها ادراک دارند. این حمایت می‌تواند شامل حمایت از نظر فیزیکی، امکانات و منابع آموزشی، حمایت از نظر حرفه‌ای و راهنمایی، حمایت از نظر روابط اجتماعی و همکاری، و حمایت از نظر تشویق و تقدیر باشد. رضایت شغلی معلمان مدارس نیازهای ویژه به میزان رضایت، رضایتمندی و ارضای نیازهای شغلی ایشان اشاره دارد. رضایت شغلی معلمان می‌تواند تأثیر مستقیم بر عملکرد و تعهد شغلی آنها داشته باشد و در نهایت به بهبود فرآیند آموزش و پرورش دانش‌آموزان با نیازهای ویژه منجر شود.

تحقیقات نشان می‌دهد که حمایت سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان باشد. وجود حمایت سازمانی قوی توسط مدیران و دیگر اعضای سازمان می‌تواند به معلمان احساس کنید که ارزشمند و تحت توجه قرار دارند و نیازهای شغلی آنها در نظر گرفته می‌شود. این حمایت می‌تواند بهبود روابط کاری، ارتباطات مؤثر، توسعه حرفه‌ای و ارتقای شغلی معلمان را تسهیل کند و در نتیجه رضایت شغلی را افزایش دهد. رضایت شغلی معلمان می‌تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر کارایی و عملکرد آنها تأثیر بگذارد. معلمان که از شغل خود راضی هستند، احتمالاً در فعالیتهای آموزشی و پرورشی با انگیزه بیشتری شرکت می‌کنند و بهبود کیفیت آموزش و پرورش را هدف می‌گیرند. همچنین، رضایت شغلی معلمان ممکن است تأثیر مستقیم بر رفتارهای مثبتی مانند تعهد شغلی، مشارکت در تیم، و همکاری با سایر اعضای مدرسه داشته باشد که می‌تواند بهبود فرآیند آموزش و پرورش دانش‌آموزان با نیازهای ویژه را تسهیل کند.

مدارس باید فضایی را ایجاد کنند که برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، صمیمی و امن باشد. این فضا باید از نظر فیزیکی قابل دسترسی و تجهیزات مناسب برای آنها فراهم کند. همچنین، محیط آموزشی باید با استفاده از تکنولوژی‌های مناسب و تجهیزات فنی مناسبی برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه فراهم شود. حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در تعیین رضایت شغلی معلمان مدارس نیازهای ویژه نقش داشته باشد. بنابراین، سازمان‌ها و مدارس می‌توانند با ایجاد فضای حمایت‌کننده، ارائه منابع و فرصت‌های مناسب، و توجه به نیازهای شغلی معلمان مدارس نیازهای ویژه، رضایت شغلی آنها را افزایش داده و در نتیجه به بهبود فرآیند آموزش و پرورش دانش‌آموزان با نیازهای ویژه کمک کنند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## مراجع

۱. اسکندری، مجتبی، (۱۳۹۳). تحلیل و نقدی بر نظریه رهبری تحول آفرین. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۳(۵)، ۱۲۳-۱۴۵.
۲. برجیان م. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر رضایت شغلی معلمان شهرستان لردگان. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۰)، ۱۰۸۷-۱۰۹۳.
۳. تیمورنژاد کاوه، صریحی اسفستانی رسول (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۲۰(۶۲): ۳۷-۵۹.
۴. جرعه نوش، رضا. بررسی ابعاد رضایتمندی ورزشکاران باشگاه‌های استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال، ۱۳۸۶.
۵. خاقانی بروجنی، نگین (۱۴۰۰). تأثیر انگیزه بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی، ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، تهران.
۶. خلیق، قادر، & رنجبریان، رسول. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۴)، ۲۷۵-۲۸۷.
۷. مک کی ماتیو، پاتریک فنینگ، (۱۳۹۱). رشد و افزایش عزت‌نفس، مهرناز شهرآرای (مترجم)، انتشارات آسیم
۸. Drentea, Patricia et al. (۲۰۰۶). Predictors of Improvement in Social Support, Social Sciences & Medicine, ۶۳. pp: ۹۵۷- ۹۶۷.
۹. Kirk, S., Gallagher, J. J., & Coleman, M. R. (۲۰۱۲). Educating exceptional children. Cengage Learning.
۱۰. Sarafino, Edward. P (۱۹۹۸). Health Psychology, Third Edition, New York, John Wiley & Sons.
۱۱. Tsourveloudis, N.C., Valavanis, K.P. (۲۰۰۲), on the measurement of enterprise agility, Journal of Intelligent and Robotic Systems ۳۳ (۳): ۳۲۹-۳۴۲.
۱۲. Applegate, L.M., Austin, R.D., and McFarlan, W.F. (۲۰۰۳). *Corporate Information Strategy & Management*, International Edition, Sixth edition, McGraw- Hill.
۱۳. Clarke, S. (۲۰۰۱). *Information Systems Strategic Management*, Anintegrated approach, Routledge, Taylor & Francis Group, London & New York.
۱۴. Dohertya, N.F., Marples, C.G. and Suhaimib, A. (۱۹۹۹) *The relative success of alternative approaches to strategic information systems planning: an empirical analysis*, Journal of Strategic Information Systems ۸ .pp. ۲۶۳-۲۸۳.