



بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان

ناصر بای

گروه تربیت بدنی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۶

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل، کلیه معلمان تربیت بدنی استان گلستان به تعداد ۶۵۰ نفر بود که بر حسب فرمول کوکران، ۲۴۲ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از پرسش‌نامه‌های حمایت سازمانی درک شده یاواس و باباکوس (۲۰۰۹) و عملکرد شغلی بابین و بالس (۲۰۰۴) استفاده شد؛ همچنین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق رابطه معنی‌داری را بین پنج بعد حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی نشان داد. در تحلیل رگرسیونی نیز نتایج نشان داد، آموزش و توانمندسازی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را دارند. **نتیجه‌گیری:** پیشنهاد می‌شود، مسئولان و مدیران آموزش و پرورش و مدارس استان گلستان با حمایت سازمانی مناسب از معلمان تربیت بدنی، به بهبود عملکرد شغلی این معلمان کمک نمایند.

واژه‌های کلیدی: حمایت سازمانی، حمایت مدیریت، آموزش، توانمندسازی، عملکرد شغلی.

مقدمه

مهم‌ترین سرمایه یک سازمان، همانا منابع انسانی آن است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثر بخشی هر سازمانی تا حدود زیادی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر چه پیشرفت فناوری و علوم جدید، تغییرات شگرفی را در محیط داخلی سازمان‌ها ایجاد کرده است، اما با وجود منابع انسانی سازمان‌ها، همچنان مهم‌ترین سرمایه آن‌ها محسوب می‌گردند (راحمان^۱، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت روز افزون منابع انسانی در سازمان‌ها به عنوان یک سرمایه ارزشمند و لزوم کسب توانمندی‌های لازم برای بهتر انجام دادن وظایف لازم است، سازمان‌ها در جهت بروز استعدادهای پنهان کارکنان خود شرایطی را فراهم سازند تا این سرمایه ارزشمند از روش‌های کارآتر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش پردازند. اعتقاد بر این است، سازمان‌ها زمانی از نیروهای انسانی با انگیزه و راضی برخوردار خواهند بود که شرایطی را فراهم سازند که کارکنان بتوانند ارزش خود را در سازمان بشناسند، قابلیت بهبود شایستگی‌های خود را داشته باشند، بتوانند نتایج کاری خود را بررسی کنند و در نهایت شغل خود را با اهمیت بدانند (لاوله^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). در واقع ارتقای عملکرد شغلی، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند؛ چرا که ارتقای عملکرد شغلی، بهبود بهره‌وری را در سازمان و جامعه فراهم ساخته، موجب افزایش کیفیت خدمات و تولیدات سازمان‌ها نیز خواهد شد (هادی‌زاده و همکاران، ۲۰۱۱). مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان، از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (چینومونا^۳، ۲۰۱۲)؛ همچنین صاحب‌نظران، عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم می‌کنند. عملکرد وظیفه‌ای، مربوط به مسئولیت‌هایی است که در برگیرنده مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است؛ اما عملکرد زمینه‌ای، مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روانشناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است (کانگ و چئونگ^۴، ۲۰۰۳). دسته‌بندی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود دارد که عملکرد را به سه دسته عملکرد، شغلی عمومی (نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل)، عملکرد شغلی فنی (مبتنی بر توانایی‌ها و مهارت‌های فنی مورد نیاز در شغل) و عملکرد شغلی بین فردی (مبتنی بر ارزیابی تعامل و رابطه همکارانه با دیگر همکاران و کارکنان سازمان) تقسیم می‌کند (موتوویندلو و ون اسکاتر^۵، ۱۹۹۴). بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه داشتن کارکنان، از پاداش‌های مالی استفاده می‌کنند، با این حال این عامل تنها عامل ترغیب کننده کارکنان برای ارتقا عملکرد نیست. مشکلاتی که سازمان‌های کنونی دارند، این است که مدیران آنها احساس می‌کنند که همه مشکلات تنها با پول حل می‌شود. با این حال، کارکنان نیازهای دیگری نیز دارند که شاید مهم‌تر از نیازهای مالی باشند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲).

از آن‌جا که بهبود عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا نماید، پی بردن به عواملی که روی عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار هستند، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به بهترین شکل از توانمندی‌ها و استعدادهای کارکنان خویش استفاده نمایند (میانو^۶، ۲۰۱۱). یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های امروزی، حمایت سازمانی درک شده^۷ است. اصطلاح حمایت سازمانی درک شده، اولین بار توسط آیزنبرگر^۸ و همکاران (۱۹۸۶) وارد ادبیات سازمانی گردید. از دیدگاه این محققان، حمایت سازمانی درک شده به اعتقاد کارکنان در رابطه با

1. Rahaman
2. Lavelle
3. Chinomona
4. Kwong and Cheung
5. Motowidlo and Van Scotter
6. Miao
7. Perceived Organizational Support
8. Eisenberger

میزانی اشاره می‌کند که سازمان برای مشارکت، سلامتی و رفاه آنان ارزش قائل است (گوان^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۱)، حمایت سازمانی درک شده را متأثر از سیاست‌هایی می‌دانند که سلامتی و شادابی، احساس موفقیت، حس مشارکتی مثبت، بهبود عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف سازمان را ترویج می‌دهد. پژوهشگران حمایت سازمانی درک شده را نمود عملیاتی تئوری مبادله اجتماعی می‌دانند؛ در حقیقت مبادله اجتماعی، هسته فرایند روان‌شناختی نهفته در حمایت سازمانی درک شده است (جیمز^۲، ۲۰۱۰). بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان تلاش خود برای کسب منافع مالی و مادی را با ارضای نیازهای احساسی اجتماعی مثل، اعتبار، کمک به همکار و کسب تشویق جمعی همکاران تبادل می‌کنند؛ لذا چنین فرایندی، افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد شغلی، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، افزایش تعهد سازمانی و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی را فراهم می‌کند (جو و دارن^۳، ۲۰۱۱). سوازو و ترنلی^۴ (۲۰۱۰) در این زمینه معتقدند، کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع‌شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. تحقیقات گوناگونی در خصوص نقش حمایت سازمانی درک شده بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف انجام شده است. حسینیان و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی کارکنان انتظامی استان هرمزگان را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که حمایت سازمانی درک شده، به عنوان یکی از عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر آن دارد. عسگری و همکاران (۱۳۹۲)، با انجام تحقیقی روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غربی کشور دریافتند که بین حمایت سازمانی درک شده و ابعاد عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق جورسرا^۵ و همکاران (۲۰۱۵) روی کارکنان شرکت ایران خودرو دیزل نشان داد که بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی کارکنان این شرکت، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. چیانگ و سیه^۶ (۲۰۱۲)، با انجام تحقیقی با عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی گزارش کردند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. امین^۷ (۲۰۱۳) با انجام تحقیقی در دانشگاه‌های پاکستان به این نتیجه دست یافت که حمایت سازمانی درک شده، موجب بهبود عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی این دانشگاه‌ها شده است. گوان و همکاران (۲۰۱۴) با مطالعه‌ای روی ۷۰۰ عضو هیأت علمی شش دانشگاه بزرگ در کشور چین به این نتیجه دست یافتند که بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی این دانشگاه‌ها، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق چینومونا و ساندادا^۸ (۲۰۱۴) با عنوان تأثیر حمایت سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان در آفریقای جنوبی نشان داد که حمایت سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی این معلمان، اثر گذار بوده است. پترسون^۹ (۲۰۱۵) با انجام تحقیقی روی مدیران اجرایی ۱۴ بیمارستان در ایالت آنتاریو کانادا به این نتیجه دست یافت که بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی این مدیران، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق هار^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵)، با عنوان نقش حمایت سازمانی درک شده روی پیامدهای عاطفی و شغلی کارکنان فروش داروخانه‌ها در کره جنوبی نشان داد که حمایت سازمانی درک شده بر پیامدهای شغلی از جمله عملکرد و رضایت شغلی اثر گذار است.

با توجه به پیشینه ارائه شده، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که که حمایت سازمانی درک شده، دارای نقش بسیار مهمی بر

1. Guan
2. James
3. Cho and Darren
4. Suazo and Turnley
5. Joorsara
6. Chiang and Hsieh
7. Amin
8. Chinomona and Sandada
9. Peterson
10. Hur

بسیاری از رفتارهای کارکنان سازمان‌ها از جمله عملکرد شغلی است، اما با این وجود تحقیقات اندکی در این خصوص، در محیط‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش انجام شده است. به گفته چینومونا و ساندادا (۲۰۱۴)، محیط‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش، به دلیل داشتن نقش مهم تربیتی در جامعه نیاز دارند تا توجه ویژه‌ای به عملکرد شغلی معلمان و عوامل اثرگذار بر آن داشته باشند. حمایت سازمانی، از جمله متغیرهایی است که می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان اثرگذار باشد. گوان و همکاران (۲۰۱۴)، در این خصوص بیان می‌کنند که اثر حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان بر کسی پوشیده نیست، اما بیشتر تحقیقات انجام شده در این خصوص در محیط‌های غیر آموزشی از جمله، بیمارستان‌ها، بانک‌ها و شرکت‌های صنعتی انجام شده است که این امر ضرورت انجام چنین تحقیقاتی را در محیط‌های آموزشی آشکار می‌سازد. از سوی دیگر معلمان تربیت بدنی به دلیل تدریس درس تربیت بدنی به دو شکل عملی و نظری، همواره دارای مشکلات خاص خود می‌باشند و حمایت از این معلمان در محیط‌های کاری آنان، ضمن افزایش کیفیت تدریس این معلمان می‌تواند موجب شکل‌گیری پیامدهای رفتاری مثبت از جمله، رضایت شغلی و بهبود عملکرد شغلی در این معلمان گردد؛ لذا با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود داشتن خلأهای علمی در این زمینه، محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از جنبه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری تحقیق شامل، کلیه معلمان تربیت بدنی استان گلستان به تعداد ۶۵۰ نفر در سال ۱۳۹۵ بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۴۲ نفر تعیین گردید. برای انتخاب نمونه تحقیق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای گردآوری داده‌های تحقیق، از پرسش‌نامه‌های حمایت سازمانی درک شده یاواس و باباکوس^۱ (۲۰۰۹) و عملکرد شغلی بابین و بالس^۲ (۲۰۰۴) استفاده شد. پرسش‌نامه حمایت سازمانی، دارای ۱۷ گویه و پنج مولفه حمایت مدیریت (۳ گویه)، آموزش معلمان (۴ گویه)، ارائه پاداش (۳ گویه)، توانمندسازی معلمان (۳ گویه) و فناوری ارائه خدمات (۴ گویه) است که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. پرسش‌نامه عملکرد شغلی نیز، مشتمل بر ۶ گویه است و بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. جهت تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های تحقیق، از نظرات ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، یک مطالعه مقدماتی (با تکمیل نمودن پرسش‌نامه‌ها توسط ۴۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای حمایت سازمانی $\alpha = 0/83$ و برای عملکرد شغلی $\alpha = 0/87$ به دست آمد که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود؛ همچنین در بخش دیگری از پرسش‌نامه، اطلاعات جمعیت‌شناختی معلمان تربیت بدنی از قبیل، سن، مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه خدمت جمع‌آوری گردید. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، با هماهنگی با مدیریت آموزش و پرورش استان گلستان پرسش‌نامه‌ها در بین معلمان تربیت بدنی توزیع و جمع‌آوری گردید. در این پژوهش، از آمار توصیفی به منظور خلاصه کردن و توصیف داده‌ها و از آمار استنباطی نظیر، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. جهت انجام آزمون‌های فوق، از نرم افزار اسپاس^۳ نسخه ۱۶ استفاده گردید.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق، حاکی از آن بود که بیشتر آزمودنی‌های تحقیق (۴۲/۶ درصد) در محدوده سنی ۳۱-۴۰ سال

1. Yavas and Babakus
2. Bobbin and Boles
3. SPSS

قرار داشتند؛ همچنین بیشترین درصد آزمودنی‌های تحقیق (۶۹/۴ درصد)، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. در خصوص جنسیت، نتایج نشان داد که بیشتر آزمودنی‌های تحقیق (۶۴ درصد) را مردان تشکیل می‌دهند. در نهایت، در خصوص سابقه خدمت، نتایج نشان داد که بیشتر آزمودنی‌ها (۴۰/۵ درصد) دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر بودند. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در بین ابعاد حمایت سازمانی درک شده، حمایت مدیریت دارای بیشترین میانگین ($3/76 \pm 0/93$) و توانمندسازی معلمان، دارای کم‌ترین میانگین ($2/90 \pm 1/02$) است؛ همچنین میانگین متغیرهای حمایت سازمانی درک شده ($3/29 \pm 0/71$) و عملکرد شغلی ($3/79 \pm 0/61$) بالاتر از سطح متوسط بوده، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

جدول ۱- توصیف متغیرهای حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
حمایت سازمانی درک شده	۲۴۲	۳/۲۹	۰/۷۱
حمایت مدیریت	۲۴۲	۳/۷۶	۰/۹۳
آموزش معلمان	۲۴۲	۳/۴۶	۰/۷۸
ارائه پاداش	۲۴۲	۳/۲۳	۰/۷۸
توانمندسازی معلمان	۲۴۲	۲/۹۰	۱/۰۲
فناوری ارائه خدمات	۲۴۲	۳/۱۲	۰/۹۵
عملکرد شغلی	۲۴۲	۳/۷۹	۰/۶۱

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها در متغیرهای تحقیق طبیعی است (جدول ۲)، لذا برای بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲- نتایج آزمون توزیع داده‌ها

متغیر	آماره آزمون (Z)	سطح معناداری
حمایت سازمانی درک شده	۰/۶۱	۰/۸۵
عملکرد شغلی	۰/۹۹	۰/۲۷

نتایج تحقیق نشان داد، همبستگی بین کلیه زیر مقیاس‌های حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار بود (جدول ۳).

جدول ۳- ارتباط بین ابعاد حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	حمایت مدیریت	۰/۲۷	۰/۰۰۱
	آموزش معلمان	۰/۴۲	۰/۰۰۱
	ارائه پاداش	۰/۳۲	۰/۰۰۱
	توانمندسازی معلمان	۰/۳۸	۰/۰۰۱
	فناوری ارائه خدمات	۰/۲۹	۰/۰۰۱

برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی بر اساس ابعاد مختلف حمایت سازمانی درک شده، از آزمون رگرسیون

چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است. از آنجایی که مقدار آماره آزمون دوربین واتسون (آزمون استقلال خطاها) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد (۱/۶۲)، لذا فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و چون توزیع داده‌ها طبیعی است، می‌توان از رگرسیون استفاده کرد (جدول ۴).

جدول ۴- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار	سطح معنی‌داری	آماره آزمون (F)	آزمون دوربین واتسون
۱	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۶	۰/۵۳	۰/۰۰۱	۱۷/۸۵	۱/۶۳

نتایج تحقیق نشان داد، از بین ابعاد پنج‌گانه حمایت سازمانی درک شده، آموزش و توانمندسازی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را پیش‌بینی کنند. همان‌گونه که در جدول ۵ مشخص شده است، آموزش با ضریب رگرسیونی $\beta=0/45$ و توانمندسازی با ضریب رگرسیونی $\beta=0/37$ روی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان اثر می‌گذارد (جدول ۵).

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب بتا	آماره آزمون (t)	سطح معناداری	عامل تورم واریانس	ضریب تحمل
حمایت مدیریت	۰/۱۷	۱/۹۵	۰/۰۵۲	۲/۳۳	۰/۴۳	
آموزش معلمان	۰/۴۵	۵/۹۶	۰/۰۰۱	۱/۸۴	۰/۵۴	
ارائه پاداش	۰/۰۵	۰/۶۱	۰/۵۴۴	۲/۲۶	۰/۴۴	
توانمندسازی معلمان	۰/۳۷	۵/۰۳	۰/۰۰۱	۱/۷۲	۰/۵۸	
فناوری ارائه خدمات	۰/۰۸	۰/۸۷	۰/۳۸۵	۲/۵۹	۰/۳۹	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، مطالعه ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود. در بخش توصیفی، نتایج نشان داد که میانگین حمایت سازمانی درک شده توسط معلمان تربیت بدنی استان گلستان، در سطح مطلوبی قرار دارد. این امر بدان معنی است که معلمان تربیت بدنی استان گلستان، از حمایت سازمانی مناسبی در کار خود برخوردار هستند. حمایت سازمانی، بیانگر میزان اهمیت سازمان برای مشارکت، سلامتی و رفاه کارکنان خود است. تجربه حمایت سازمانی بیشتر توسط کارکنان بدین معنی است که کارکنان باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع‌شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، در سطح مطلوبی قرار دارد. بهبود عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، به دو دلیل دارای اهمیت است؛ اول اینکه، بهبود عملکرد این معلمان می‌تواند منجر به شکل‌گیری رفتارهای مطلوب از جمله، رفتار شهروندی سازمانی در این معلمان شود. دوم اینکه، بهبود عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی می‌تواند منجر به افزایش کیفیت کاری این معلمان در قبال دانش‌آموزان و سازمان خود گردد. از این رو شناسایی عوامل موثر بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی از جمله حمایت سازمانی درک شده ضروری است.

نتایج تحقیق نشان داد که بین حمایت مدیریت و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات امین (۲۰۱۳)، گوان و همکاران (۲۰۱۴)، چینومونا و سانادا (۲۰۱۴)، هار و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون (۲۰۱۵) همخوانی دارد. حمایت مدیران از کارکنان خود، نقش بسیار مهمی در تعیین رفتارهای کاری

کارکنان سازمان دارد. هر چه مدیران حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشند، این موضوع مستقیماً به افزایش عملکرد شغلی کارکنان منجر می‌شود. اگر حمایت سازمانی از سوی این کارکنان درک شود، این احساس در کارکنان به وجود می‌آید که هنگام مواجهه با مشکلات، سازمان آنها را تنها نخواهد گذاشت و از آنها حمایت خواهد کرد. طبق نظریه مبادله اجتماعی، کارکنان نیز در یک عمل متقابل با افزایش کمیت و کیفیت کار خود، این حمایت سازمان را جبران می‌کنند. همچنین مدیران می‌توانند برای کارکنان خود در مورد توانایی و شایستگی آنان بازخورد ارائه دهند. آنان می‌توانند با ایجاد فرصت‌هایی که کارکنان بتوانند به عضویت بخشی از یک گروه و واحد اجتماعی درآیند، از دیگران برای آنان حمایت اجتماعی حاصل کنند.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین آموزش و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های تحقیقات امین (۲۰۱۳)، گوان و همکاران (۲۰۱۴)، چینیومونا و سانادا (۲۰۱۴)، هار و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون (۲۰۱۵) همخوانی دارد. ارتقاء دانش و توان معلمان، یکی از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش است که بخشی از آن توسط آموزش معلمان به دست می‌آید. آموزش شغلی معلمان در پی تحقق اهدافی مانند بالابردن سطح دانش و مهارت شغلی، ایجاد تخصص‌های لازم متناسب با کار، بهبود روش‌ها در جهت افزایش موفقیت شغلی، ایجاد روحیه مطالعه و پژوهش‌گری و نوآوری، به روز درآوردن دانش و اطلاعات، ایجاد فرصت‌ها و زمینه‌های مناسب رشد جهت ارتقای معلمان به سطوح بالاتر و ایجاد زمینه لازم برای انطباق‌پذیری معلمان متناسب با تغییرات محیط آموزشی است؛ همچنین آموزش با تأمین دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف به صورت کارآمد و موثر، منجر به ایجاد حس اعتماد به نفس و خودارزشی در معلمان می‌شود که نتیجه آن، ارائه خدمات بهتر به دانش‌آموزان و همکاران خواهد بود. توجه به سه عامل، نیاز دانش‌آموزان، الزامات سازمان و نیاز معلمان، نقش بسیار مهمی در تعیین برنامه‌های آموزشی در سازمان‌های آموزشی دارد.

بین ارائه پاداش و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات امین (۲۰۱۳)، گوان و همکاران (۲۰۱۴)، چینیومونا و سانادا (۲۰۱۴)، هار و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون (۲۰۱۵)، همخوانی دارد. سیستم مدیریت پاداش در بافت هر سازمانی، تأمین نیازهای مالی و غیر مالی کارکنان را تضمین نموده، به میزان مشارکت آنان در کسب اهداف سازمان پاداش مناسب می‌دهد. مدیریت پاداش در هر سازمانی اهمیت خاصی دارد؛ چرا که توان آن در انگیزه دادن کارکنان به منظور عملکرد بهتر نامحدود است. راهبرد پاداش، دو ویژگی ارزشمند در رفتار انگیزشی معلمان دارد. اولین ویژگی، بدون شک، عنصر نقدی مدیریت پاداش است که می‌تواند نیازهای معلمان در سطوح پایین‌تر مانند، عوامل بهداشتی یا نیازهای ایمنی را تأمین نماید. دومین ویژگی، عنصر غیر نقدی مدیریت پاداش است که شمال‌قدردانی و استقلال شغلی است. باید توجه کرد که پاداش شمشیری دولبه است؛ بدین منظور، باید با در نظر گرفتن منافع جمعی و فردی معلمان، تعیین و پرداخت کرد. همچنین پاداش باید با اهداف و راهبردهای سازمان، ارتباط درونی و همسویی داشته باشد. پاداش‌ها بر بسیاری از پیامدهای رفتاری معلمان از جمله، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثر گذار هستند. اگر سیستم مدیریت پاداش ناکارآمد باشد و از سیستم مدیریت مناسب استفاده نشود، دیگر چگونگی اجرای آن مهم نیست؛ زیرا پاداش اثر خود را از دست می‌دهد. پاداشی که کارکرد اصلی آن انگیزش و تأمین نیازهای معلمان است، اگر درست مورد توجه قرار نگیرد، به منبع پرتوانی برای بی‌انگیزه کردن معلمان تبدیل خواهد شد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین توانمندسازی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های تحقیقات امین (۲۰۱۳)، گوان و همکاران (۲۰۱۴)، چینیومونا و سانادا (۲۰۱۴)، هار و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون (۲۰۱۵) همخوانی دارد. توانمندسازی، نقش بسیار مهمی بر عملکرد معلمان کارکنان دارد. توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیر به معلمان خود کمک می‌کند تا توانایی لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل را به دست آورند. توانمندسازی راهبردی، برای ارتقاء و بهبود عملکرد معلمان است. توانمندسازی به معلمان کمک می‌کند تا با در نظر

گرفتن شرایط، بهترین تصمیم را اخذ نمایند. تصمیماتی که معلمان اخذ می‌نمایند، از یک سو بر عملکرد خود و سازمان اثر گذار است و از سوی دیگر این تصمیمات بر رفتارهای دانش‌آموزان اثر گذار خواهد بود. معلمان می‌توانند با تصمیمات درست خود بر میزان پیشرفت، انگیزش و موفقیت دانش‌آموزان اثر گذار باشند.

بین فناوری ارائه خدمات و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. این نتیجه با نتایج تحقیقات تحقیقات امین (۲۰۱۳)، گوان و همکاران (۲۰۱۴)، چینومونا و سانادا (۲۰۱۴)، هار و همکاران (۲۰۱۵)، پترسون (۲۰۱۵) و جورسرا و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. امروزه فناوری‌های ارائه خدمات، نقش مهمی در ارتقای خدمات آموزشی ایفا می‌نمایند. فناوری‌هایی که از تدریس حمایت می‌کنند، باعث ایجاد یادگیری هدفمند می‌شوند، همچنین باعث تغییر روش‌های سنتی و معلم محور به تدریس و یادگیری فراگیر محور می‌شوند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که معلمان ماهر در کاربرد فناوری اطلاعات بهتر می‌توانند دانش‌آموزان را در یادگیری هدایت کنند. حل مسئله و مهارت‌های سطح بالای تفکر، تفسیر و تحلیل اطلاعات، مدیریت زمان و توانایی اولویت‌بندی مهارت‌ها، در فضای اطلاعاتی و جامعه جهانی مبتنی بر اطلاعات توسعه می‌یابد و این منوط به این است که معلمان و دانش‌آموزان بتوانند به نحو موثر و اصولی از فناوری استفاده کنند. فناوری‌های ارائه خدمات به دانش‌آموزان بایستی متناسب با نیاز دانش‌آموزان باشند و زمینه ارائه خدمات بهتر را به دانش‌آموزان فراهم سازند.

همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که آموزش و توانمندسازی، توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان را دارند، لذا می‌توان به مسئولان و مدیران آموزش و پرورش و مدارس استان گلستان پیشنهاد داد که توجه ویژه‌ای به برنامه‌های آموزشی (نیازسنجی برنامه‌های آموزشی معلمان تربیت بدنی، آموزش دروس عملی در کنار دروس نظری، غنی سازی کلاس‌های آموزشی و برگزاری کلاس‌های داوری و مربیگری برای معلمان تربیت بدنی) و برنامه‌های توانمندسازی معلمان تربیت بدنی (مشخص کردن دقیق وظایف و اختیارات معلمان تربیت بدنی، غنی‌سازی شغلی معلمان تربیت بدنی، حمایت از ابداعات و نوآوری معلمان تربیت بدنی و بهینه سازی فرایندها و روش‌های کاری) داشته باشند. در نهایت از این پژوهش و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت که دو دسته عوامل فردی و سازمانی روی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی اثر گذار می‌باشند. اگرچه در این پژوهش رابطه عوامل سازمانی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت، اما سایر عوامل فردی از جمله، ویژگی‌های فردی معلمان تربیت بدنی، رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، وفاداری معلمان تربیت بدنی و عواملی دیگر، می‌توانند بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی اثر گذار باشند که می‌توان آن را جزء محدودیت‌های تحقیق در نظر گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین ابعاد حمایت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، مسئولان و مدیران آموزش و پرورش و مدارس استان گلستان با حمایت سازمانی مناسب از معلمان تربیت بدنی، به بهبود عملکرد شغلی این معلمان کمک نمایند.

منابع

- حسینیان، شهاب؛ مجیدی، عبدالله و مختار رضایی، رجب‌علی. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر عملکرد کارکنان مبارزه با قاچاق کالای فرماندهی انتظامی هرمزگان. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۴(۱)، ۷۲-۵۲.
- عسگری، بهمن؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ آقایی، نجف و فتاحی، جمال. (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، ۲۱(۲)، ۱۹-۲۸.

Amin, S. S. S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani

- academic sector. *European Journal of Business Management*, 5(5), 194-207.
- 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(1), 180-190.
- Chinomona, R. (2012). The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behavior and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector. *African Journal of Business Management*, 6(36), 1003-1014.
- Chinomona, R., & Sandada, M. (2014). Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208-214.
- Cho, J., & Darren, C. T. (2011). Organizational identification and perceived organizational support as mediators of the procedural justice-citizenship behavior relationship: A cross-cultural constructive replication. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 631-653.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y., & Fan, L. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *Medical Education*, 14(1), 1-10.
- Hadizadeh, M., Akrami, A., & Tehrani, M. (2011). Predicting model of organizational identity toward its effect on organizational citizenship behaviors (OCBs). *African Journal of Business Management*, 5(23), 9877-9888.
- Hur, W. M., Han, S. J., Yoo, J. J., & Moon, T. W. (2015). The moderating role of perceived organizational support on the relationship between emotional labor and job-related outcomes. *Management Decision*, 53(3), 605-624.
- James, B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Joorsara, M. R., Tajasob, K., & Ahmadian, S. (2015). The Relationship among Leadership style, Perceived Organizational Support, and Employees' Job Performance in Iran Khodro Dissel Company. *Science Journal*, 36(6), 1138-1151.
- Kwong, J., & Cheung, M. (2003). Prediction of performance facets using specific personality trait in the Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 6(4), 45- 61.
- Lavelle, J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifocal approach to the study of justice, social exchange and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 33(6), 841-866.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Motowidlo, J. S., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of applied psychology*, 19(4), 475-

480.

- Peterson, A. (2015). Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: The mediating role of work engagement. Graduate program in nursing, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science, The University of Western Ontario, Canada.
- Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.
- Suazo, M. M., & Turnley, W. H. (2010). Perceived organizational support as a mediator of the relations between individual differences and psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 620-648.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

بای، ناصر. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۱۸۹ - ۱۹۹.



Studying Relationship between Perceived Organizational Support and Job Performance of Golestan Province Physical Education Teachers

Nasser Bai

Department of Physical Education, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

Received: 25 January 2017

Accepted: 24 May 2017

Abstract

Objective: The purpose of this research work was to study the relationship between the perceived organizational support and job performance of Golestan province Physical Education teachers.

Methodology: The present work was a descriptive research of correlational type, and it was done as a field study. The population of the study consisted of all the Physical Education teachers of the Golestan province ($N = 650$) whose sample size was determined by the Cochran formula and the random simple sampling method ($n = 242$). To collect data, questionnaires of perceived organizational support (Yavas & Babakus, 2009) and job performance (Bobbin & Boles, 2004) were used. Also to test the research hypotheses, the Pearson correlation and the multiple regression methods were used.

Results: The findings showed that there were significant and positive correlations among the five dimensions of perceived organizational support and job performance. Also in the regression analyses, the results obtained showed that training and empowerment had the ability to predict the Physical Education teachers' job performance.

Conclusion: It is recommended to the Golestan province director of education and school principals with proper organizational support of Physical Education teachers' help to improve the job performance of these teachers.

Keywords: Organizational support, Management support, Teachers, Empowerment, Job performance.

To cite this article:

Bai, N. (2017). Studying Relationship between Perceived Organizational Support and Job Performance of Golestan Province Physical Education Teachers. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(2), 189-199.
