


Research Paper

The Role of Organizational Support in Enhancing Job Vitality of Elementary School Teachers in District 15 of Tehran

Marzieh Mottaghi^{1*}, Hosein Abdollahi², Ali Khorsandi²

1. Master's degree, Educational Management, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Department of Management and Curriculum Planning, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO	Abstract
<p>PP: 513-524</p> <p>Use your device to scan and read the article online</p>  <p>Keywords: <i>Structural Organizational Support, Behavioral Organizational Support, Organizational Happiness, Elementary School Teachers</i></p>	<p>The present study aims to examine the impact of organizational support on the organizational happiness of elementary school teachers in District 15 of Tehran Province. The research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population consists of 60 elementary school teachers in District 15 of Tehran Province during the 2022-2023 academic year, selected as the sample from 10 elementary schools. Data were collected using the Eisenberger et al. (1986) Organizational Support Questionnaire and the Krolf et al. (2007) Organizational Happiness Questionnaire, whose content and face validity were confirmed by experts and specialists in the field. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistical methods in MATLAB and SPSS software. The results of the study indicated a significant relationship between organizational support and teachers' organizational happiness in schools. Furthermore, all components of organizational happiness—including learning, self-disclosure, participation, positive thinking, meaningfulness of work, and interest in work—were found to be associated with organizational support. Regression analysis results showed that the correlation coefficient between perceived organizational support and organizational happiness was 0.88, suggesting a strong positive and significant relationship between these two variables. In other words, the greater the organizational support, the higher the organizational happiness. Teachers who perceive higher levels of organizational support experience greater joy and enthusiasm in their work environment.</p>

Citation: Mottaghi, M., Abdollahi, H & khorsandi, A. (2024). **The Role of Organizational Support in Enhancing Job Vitality of Elementary School Teachers in District 15 of Tehran.** *Geography(Regional Planning)*, 13 (Special Issue 1), 513-524.

DOI: 10.22034/jgeoq.2025.468516.4123

* **Corresponding author:** Marzieh Mottaghi Dastenaee, **Email:** mrzieh.mottaghi77@gmail.com

Copyright © 2023 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

In today's rapidly changing world, human resources are considered the most important asset of organizations, playing a fundamental role in their growth and success. Therefore, organizational support has been recognized as a key factor in improving working conditions and enhancing employee well-being. Perceived organizational support refers to the extent to which employees feel valued by their organization and the level of support they receive from it. This support can contribute to employees' job vitality by fostering a sense of worth, reducing stress, increasing organizational commitment, and improving interpersonal relationships. Among employees, teachers, as one of the main pillars of the education system, require effective organizational support to enhance their well-being and performance. Teachers' job vitality not only influences their motivation and job satisfaction but also impacts the quality of education and societal development. Research has shown that organizational support for teachers leads to increased motivation, commitment, and performance. Therefore, examining the role of organizational support in enhancing teachers' job vitality can assist educational policymakers in creating a dynamic and motivating environment in schools.

Methodology

This study is applied in terms of its objective and descriptive in terms of data collection and analysis methods, with a correlational design. The statistical population consists of 200 elementary school teachers from District 15 of Tehran, from which 60 teachers were selected through stratified random sampling. The data were collected using both library and field methods, and the measurement tools include two questionnaires: the first, the Organizational Support Questionnaire by Eisenberger et al. (1986), which contains 8 items and one dimension, scored on a five-point Likert scale; the second, the Organizational Vitality Questionnaire by Karolov et al. (2007), which includes 23 items and 6 components (learning, self-disclosure, participation, positivity, meaningful work, and work interest), also scored using a Likert

scale. The content validity of the questionnaires was assessed and confirmed by experts, and their reliability was confirmed through Cronbach's alpha, with a value of 0.89 for the Organizational Vitality Questionnaire and 0.84 for the Perceived Organizational Support Questionnaire. The collected data were analyzed using SPSS and MATLAB software, and the results indicate a strong correlation between perceived organizational support and the components of organizational vitality.

Results and Discussion

The present study revealed that 56.6% of the participants were female and 43.4% were male, with the highest frequency among those holding a bachelor's degree (44.8%) and having 1 to 5 years of teaching experience (62.3%). Additionally, 62.4% of the participants taught in the second cycle of primary school. The research method was correlational, using covariance matrix analysis. The results showed that the "interest in work" component had the highest correlation (0.92) with perceived organizational support. Furthermore, there were significant positive correlations between organizational support and the components of organizational vitality, such as learning, self-disclosure, participation, positive thinking, and meaningfulness of work. The overall correlation between perceived organizational support and organizational vitality was 0.88. Additionally, the impact of teaching experience and educational level on the components of organizational vitality was examined, with the highest correlation observed for the "interest in work" component (0.92).

Conclusion

This article examined the impact of organizational support on organizational vitality in educational institutions. The results showed a significant positive relationship between organizational support and organizational vitality, indicating that organizational support plays an important role in enhancing employees' vitality. Organizations can promote vitality by creating a supportive culture and providing the necessary resources and opportunities for employees, which can ultimately increase

productivity and organizational commitment. One limitation of this study is that it was conducted in a specific organization, focusing only on educational institutions in District 15 of Tehran, so the results should be generalized cautiously. Additionally, other variables that may affect organizational vitality were not considered. The study concluded that perceived organizational support significantly

impacts organizational vitality, and given the crucial role of human factors in organizational success, it is essential for leaders to support their employees and foster a positive environment. This can lead to satisfied teachers and students in schools, enhancing overall organizational vitality.

References

1. Abbasi, F., & Farhadi, H. (2022). The effectiveness of a virtual reality package on improving the quality of work-life and organizational happiness. *Occupational Medicine*, 14(4), 55-66. [In Persian]
2. Afjeh, S. A., Yazdanshenas, M., & Zargaran Khuzani, F. (2019). The impact model of perceived organizational support. *Improvement and Transformation Management Studies*, 28(91), 87-118. [In Persian]
3. Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154-2164.
4. Amini Boroujeni, R., & Moghadam, A. (2023). The effect of employee loneliness in the organization on career advancement, risk-taking, and trust with the mediating effect of perceived organizational support. *Psychological Research in Management*, 9(1), 153-173. [In Persian]
5. Aruoren, E. E., & Isiaka, G. A. (2023). Mediating effect of perceived organizational support on the relationship between organizational silence and organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 15(4), 24-34.
6. Ashayeri, T., & Jahanparvar, T. (2023). Factors affecting social happiness: A meta-analysis of research studies. *Social and Cultural Strategy*, 12(1), 31-66. [In Persian]
7. Bagheri, M., Jajarmi Zadeh, M., & Banaf, M. (2017). The mediating role of organizational happiness in the relationship between organizational spirituality and organizational commitment (Case study: Shiraz University). *Culture in Islamic University*, 7(1), 3-18. [In Persian]
8. Bani Ahmadi, R., & Sina, F. S. (2022). The relationship between organizational support and job self-efficacy with organizational citizenship behavior. *Sociological Studies*, 16(4), 139-159. [In Persian]
9. Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2021). Perceived organizational support and employee well-being: The moderating role of perceived insider status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 438-450.
10. Demirdelen Alrawadieh, D., & Alrawadieh, Z. (2022). Perceived organizational support and well-being of tour guides: The mediating effects of quality of work life. *International Journal of Tourism Research*, 24(3), 413-424.
11. Ebrahimi, E., & Shomali, S. (2020). The moderating role of job embeddedness in the relationship between perceived organizational support and organizational identification. *Improvement and Transformation Management Studies*, 29(96), 75-100. [In Persian]
12. Ebrahimi, S., Seifi, A., Mahmoudi, M., & Saadat, S. (2020). The role of organizational support and supervisor support on teachers' content and structural job plateauing. *Teacher Professional Development*, 5(1), 1-13. [In Persian]
13. Ghasemzadeh, M. H., & Faryabi, M. (2023). Investigating the impact of organizational support on organizational commitment with the mediating role of organizational self-esteem. *Management and Development Process*, 36(2), 61-88. [In Persian]
14. Jiang, L., Liu, Y., & Wang, Y. (2023). Perceived organizational support and employee creativity: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1112458.
15. Jowari, B., Mohammadi Moghadam, Y., Ghahremani Ghajar, S., & Hasan Moradi,

- N. (2019). A grounded study on the organizational barriers to happiness in the university environment (Case study: Alzahra University). *Management in Islamic University*, 8(2), 329-350. [In Persian]
16. Kamali, S., Zare Bahram Abadi, M., & Davari, R. (2023). The mediating role of organizational support in the relationship between job self-efficacy and work engagement. *Counseling Research*, 86, 176-203. [In Persian]
17. Kanat-Maymon, Y., Yaakobi, E., & Maaravi, Y. (2021). Organizational support, legitimacy, and workplace outcomes: A mediation model. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(3), 229-237.
18. Karami, M., Sadeghi Boroujerdi, S., & Yousefi, B. (2022). Enhancing employees' health through organizational support and psychological capital. *Razi Journal of Medical Sciences*, 29(4), 67-75. [In Persian]
19. Le, H., Jiang, Z., & Greenhaus, J. (2023). Building cultural intelligence through supervisor support: Social exchange and subjective career success as mediators and organizational support as a moderator. *International Migration*, 61(3), 270-286.
20. Lee, S., & Kim, Y. (2019). The relationship between perceived organizational support and teacher burnout: A meta-analysis. *Teaching and Teacher Education*, 85, 1-11.
21. Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141-1150.
22. Mirzaei, V., & Mohammadi, H. (2021). Examining the relationship between perceived organizational support and counterproductive work behavior with the mediating role of organizational cynicism. *Psychological Research in Management*, 7(2), 9-41. [In Persian]
23. Mostaghimi, M. R., Bayani, M., Shojaei, S., & Didekhani, H. (2023). Designing an organizational happiness model from the perspective of ethical-Islamic values. *Ethics in Science and Technology*, 18(1), 155-162. [In Persian]
24. Mumtaz, S., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2023). How does human relations climate and organizational support affect readiness to change? The mediating role of employee participation and leadership excellence. *Global Business and Organizational Excellence*.
25. Rezaei Morad Ali, M., Balajani, E., Ranjbar, N., & Dabbaghi, Z. (2022). Investigating the relationship between perceived organizational support, coworker support, and supervisor support with the job performance of trainee nurses. *Nursing Management*, 11(4), 48-56. [In Persian]
26. Salari Jaeni, F., Ahmadi, A., & Aghghar, G. (2021). Presenting a model of professional e-learning environment based on organizational support and teachers' organizational communication. *Jundishapur Educational Development*, 12(Special Issue), 405-414. [In Persian]
27. Taghavi, H., Khaleghkhan, A., & Bagheri, F. (2022). Examining the role of toxic organizational climate in knowledge sharing with the mediating role of perceived organizational support in educational institutions. *Organizational Knowledge Management*, 5(16), 43-72. [In Persian]
28. Teimouri, M., & Zare Bahram Abadi, M. (2021). Modeling job transformation based on psychological capital and job mission with the mediating role of organizational support. *Cultural Psychology*, 5(2), 187-212. [In Persian]
29. Wang, Y., Li, X., & Zhang, Y. (2021). The impact of perceived organizational support on teachers' job satisfaction and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(1), 1-14.
30. Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (2022). Perceived organizational support: A meta-analysis of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 1-28.

مقاله پژوهشی

نقش حمایت سازمانی در ارتقای شادابی شغلی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران

مرضیه متقی*: کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
حسین عبداللهی: دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
علی خورسندی: دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>شماره صفحات: ۵۲۴-۵۱۳</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p> 	<p>هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر نشاط سازمانی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ استان تهران بوده است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۰ معلم در مقطع ابتدایی منطقه ۱۵ استان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ می‌باشد که از ۱۰ مدرسه در مقطع ابتدایی، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) و نشاط سازمانی کرولف و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است که روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم‌افزار matlab و spss صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین حمایت سازمانی و نشاط سازمانی معلمان در مدارس، رابطه وجود دارد و تمامی مولفه‌های نشاط سازمانی (یادگیری، خودکفودگی، مشارکت، مثبت‌اندیشی، معنادار بودن کار، علاقه به کار) با حمایت سازمانی رابطه دارد. و نتایج تحلیل رگرسیون نشان‌دهنده این بود که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و نشاط سازمانی برابر با ۰/۸۸ ست. این بدان معناست که بین حمایت سازمانی و نشاط سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه حمایت سازمانی بیشتر باشد، نشاط سازمانی نیز بیشتر خواهد و هرچه معلمان احساس کنند که از سوی سازمان حمایت می‌شوند، احساس نشاط و شادابی بیشتری در محیط کار خود دارند.</p>

استناد: متقی، مرضیه؛ عبداللهی، حسین و خورسندی، علی (۱۴۰۲). نقش حمایت سازمانی در ارتقای شادابی شغلی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران. فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، دوره ۱۳ (ویژه‌نامه ۱)، ۵۱۳-۵۲۴.

DOI: 10.22034/jgeoq.2025.468516.4123

مقدمه

در عصر حاضر که سازمان‌ها با چالش‌های فزاینده‌ای در محیط‌هایی پیچیده و متغیر مواجه هستند، نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه نقش کلیدی در بقا و موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. به دنبال چنین دیدگاهی که نسبت به نقش انسان در کارگردانی سازمان‌ها پدید آمده، فعالیت‌های سازمانی در زمینه اداره امور کارکنان از واحد کارگزینی به مدیریت منابع انسانی متحول شد و آنچه در آغاز تنها به صدور حکم اشتغال و پرداخت حقوق به صورت مالی منحصر می‌شد، با حمایت‌های سازمان از نیروی انسانی به صورت برنامه‌های گسترده در راستای رشد و شکوفایی کارکنان، خشنودی منابع انسانی از کارشان، انگیزش بالای کارکنان برای حضور در سازمان و انجام وظایف محوله به صورت اثربخش، تعهد بالای اعضا به سازمان، بهبود کیفیت زندگی کاری و درآمد آن‌ها جلوه نمود، که توجه به این موارد توانمندی و سرزندگی نیروی انسانی سازمان‌ها را به دنبال داشته است. با این حال، اکنون باید در زمینه بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد شاغل در سازمان است (عباسپور، ۱۴۰۰، ص: ۶۱).

معلمان نیز به عنوان محور اصلی نظام آموزشی از این قاعده مستثنی نیستند. نشاط سازمانی معلمان به عنوان یک سازه چندبعدی که شامل احساسات مثبت، انگیزه، تعهد، رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری روانشناختی می‌باشد؛ نه تنها بر عملکرد فردی معلمان بلکه بر کیفیت آموزش و پرورش و در نهایت بر توسعه جامعه تاثیرگذار است (اسکافیل و بیکر، ۲۰۲۱). در این میان حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی می‌تواند تاثیرات گسترده‌ای بر نشاط سازمانی معلمان در مدارس داشته باشد.

حمایت سازمانی ادراک شده به ادراک کارکنان از میزان ارزشی که سازمان برای مشارکت‌های آنان قائل است و اهمیتی که به رفاه آنان می‌دهد اشاره دارد (وین، شور و لیدن، ۲۰۲۲). سطح بالای حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان نشان‌دهنده این است که کارمندان باور دارند سازمان در موقعیت‌های مختلف از آنها حمایت می‌کند، از عملکرد خوب آنها دفاع می‌کند و به تلاشی که می‌کنند، پاداش می‌دهد. چنین باور و اعتقادی موجب می‌شود کارمندان به برخورد مناسب سازمان واکنش نشان دهند و درصدد جبران برآیند. این عمل دوجانبه به تجربه‌ی تعهد سازمانی بیشتر کارمندان منجر می‌شود و به درگیری بیشتر آن‌ها در رفتارهایی می‌انجامد که برای سازمان سودبخش است (پاناچیو و وندبرگ، ۲۰۰۹؛ به نقل از امیرکافی و دیگران، ۱۳۹۲). رابینز و جاج (۲۰۱۹)، حمایت سازمانی را به عنوان معیاری برای سنجش اعتقاد کارکنان به این موضوع که شرکت به رفاه آنها کمک خواهد کرد و از آنها مراقبت خواهد کرد، تعریف می‌کند.

با نگرش حمایت سازمانی کارمندان ممکن است احساس کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آنهاست و منابع انسانی خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، که در این صورت آن‌ها خود را جزئی از سازمان متبوع خود دانسته؛ سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند (ایزنبرگر، ۲۰۰۴). کارمندانی که سازمان را حامی خود می‌دانند، نوعی ارتباط احساسی با سازمان برقرار می‌کنند؛ زیرا حمایت و اهمیت سازمان به درک نیازهای کارکنان منجر می‌شود و احساس تعلق به سازمان را در فرد ایجاد می‌کند (کازیمیر و همکاران، ۲۰۱۴). پس می‌توان نتیجه گرفت حمایت سازمانی ادراک شده باید در افراد حس وظیفه‌ای را نسبت به اهمیت دادن به تشکیلات سازمانی ایجاد کند (لاکسمی و یاداو، ۲۰۱۱).

در گذشته بسیاری براین باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با نشاط است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند هم می‌تواند کار کند و هم شاد باشد؛ اما امروزه، پس از سال‌ها تلاش، بسیاری از شرکت‌ها به منظور یافتن راهی برای بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در

¹ Schaufeli and bakker

² Wayne, shore and liden

³ Pannaggio and wendenburg

⁴ Robbins and judge

⁵ eisenberg

⁶ Kazimier and keith ann and ji wang and eui

⁷ Lakshmi and yadav

سازمان را یکی از اولویت‌های اساسی به شمار می‌آورند (دن دالک^۱، ۲۰۱۳). کرولف نشاط در کار را احساس شادی می‌داند که از کار فرد مشتق می‌شود، در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد در جهت دست‌یابی به اهداف خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند (کرولف، ۲۰۰۶). باکر و سانز-ورگل در سال ۲۰۲۳ در یک فراتحلیل، نشاط سازمانی را به عنوان یک حالت مثبت و رضایت‌بخش از رفاه تعریف کردند که توسط احساسات مثبت، تعهد، انرژی، رضایت شغلی، تاب‌آوری روانشناختی و خودکارآمدی مشخص می‌شود. این تعریف، ابعاد مختلف نشاط سازمانی را در نظر می‌گیرد و نشان می‌دهد که این مفهوم فراتر از صرفاً احساسات مثبت، شامل جنبه‌های مختلفی از زندگی کاری کارکنان است.

حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یک عامل کلیدی در بهبود نشاط سازمانی کارکنان شناخته می‌شود. تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر نشاط سازمانی از طریق مکانیسم‌های مختلفی اعمال می‌شود که به تعدادی از آنها اشاره خواهد شد:

- افزایش احساس ارزشمندی و تعلق: وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به آن‌ها اهمیت می‌دهد و از آن‌ها حمایت می‌کند، احساس ارزشمندی و تعلق به سازمان در آن‌ها تقویت می‌شود. این احساس، باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی آن‌ها می‌شود و در نتیجه، نشاط سازمانی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. (وین، شور و لیدن، ۲۰۲۲)
- کاهش استرس و فرسودگی شغلی: حمایت سازمانی ادراک شده، به عنوان یک عامل محافظت‌کننده در برابر استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی عمل می‌کند. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که در شرایط دشوار، سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، استرس آن‌ها کاهش می‌یابد و احساس امنیت بیشتری می‌کنند. (لی و کیم^۲، ۲۰۱۹)
- تقویت منابع روانشناختی: حمایت سازمانی ادراک شده، با تقویت منابع روانشناختی کارکنان (مانند خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری)، به طور قابل توجهی نشاط سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به آن‌ها اعتماد دارد، اعتماد به نفس آن‌ها افزایش می‌یابد و احساس می‌کنند که قادر به انجام وظایف خود هستند. (کائسنز و همکاران^۳، ۲۰۲۱؛ جیانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۳)
- افزایش تعهد سازمانی: حمایت سازمانی ادراک شده، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به آن‌ها اهمیت می‌دهد، احساس می‌کنند که باید به سازمان وفادار باشند و برای موفقیت آن تلاش کنند. (وانگ و همکاران^۵، ۲۰۲۱)
- بهبود روابط بین فردی: حمایت سازمانی ادراک شده، باعث بهبود روابط بین فردی در محیط کار می‌شود. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، احساس می‌کنند که می‌توانند به همکاران خود اعتماد کنند و با آن‌ها همکاری کنند.

با توجه به اینکه حمایت سازمانی تاثیرات عمیق و گسترده‌ای بر متغیرهای گوناگونی همچون مواردی که پیش‌تر به آن‌ها اشاره شد، دارد بررسی حمایت سازمانی در نهادهای گوناگون از الزامات هر سازمانی است که برای رشد و پیشرفت خود و کارمندان ارزش قائل است. از سازمان‌های بسیار مهم و تاثیرگذار در جوامع امروز می‌توان به آموزش و پرورش اشاره کرد. آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی، سیاسی و تربیتی نقش مهمی در پرورش و تربیت نسل آینده دارد. معلمان به عنوان یکی از ارکان اصلی این نهاد تاثیرگذار، نقش کلیدی در تحقق این هدف ارزشمند دارند و می‌توانند در تربیت نسلی که می‌تواند آینده کشور را به بهترین نحو بسازند و یا آن را تباہ و نابود سازند، نقش عمده‌ای داشته باشند. با توجه به نقش مهم آموزش و پرورش در جامعه و با عنایت به اینکه در نهادهای آموزشی معلمان به عنوان رکن اصلی فرایند تدریس و یادگیری نقشی حیاتی ایفا می‌کنند، توجه به حمایت سازمانی در نهادهای آموزشی، ادراک حمایت سازمانی توسط کارکنان، ایجاد محیطی شاد برای معلمان در مدارس و در نهایت بررسی اینکه آیا مقوله حمایت سازمانی بر نشاط سازمانی تاثیرگذار می‌باشد یا خیر، از ملزومات

¹ Dann dalk

² Lee and kim

³ Caesens stinglhamber and luyapaert

⁴ Jiang liu and wang

⁵ Wang and zhang

سازمان ها و به خصوص مدارس می باشد که برخلاف بسیاری از سازمان ها، هم درونداد انسانی و هم برون داد انسانی دارد و می تواند تاثیرات عمیقی بر روند رشد یا افول یک جامعه داشته باشد.

مویدی (۱۴۰۳) در پژوهشی تحت عنوان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی: تحلیل نقش میانجی نشاط سازمانی به این نتیجه دست یافت که میان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رهبری معنوی از طریق نشاط سازمانی دارای اثر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی است.

طهرانی و حسن پور (۱۴۰۳) در پژوهش شناسایی پیشایندها و پسایندهای نشاط کارکنان در سازمان با روش های فراترکیب و دلفی فازی به این نتایج دست یافتند که برنامه های رفاهی و فعالیت های فراسازمانی در جهت رفاه و سلامتی کارکنان از مهم ترین عوامل پیش برنده نشاط آفرینی سازمانی هستند. لذا بسیار مهم خواهد بود که این برنامه ها در سازمان توسط مدیران مورد توجه بیشتری قرار گیرند. همچنین اعتماد در محیط های کاری می تواند منجر به نشاط آفرینی سازمانی شود.

مرادی و جمیلیان (۱۴۰۳) در پژوهش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی کارمندان شهرداری: نقش میانجی ملال شغلی به این نتایج دست یافتند که ملال شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده به صورت مستقیم قادر به پیش بینی بهزیستی روانشناختی هستند همچنین اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی معنادار بود.

همانطور که به تعدادی از پژوهش های مربوط در رابطه با این دو مقوله اشاره شد، به همبستگی بالای رابطه نشاط سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با اثربخشی سازمان و کارایی کارکنان پی می بریم اما پیشینه نظری که اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر نشاط سازمانی را بسنجد توسط پژوهشگر یافت نشد و از این رو در این پژوهش به مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده و نقش آن بر ارتقای نشاط سازمانی معلمان پرداخته شد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و در سطح آموزش و پرورش می باشد که با بررسی حمایت سازمانی در مدارس و تاثیری که ادراک حمایت سازمانی توسط کارکنان مدارس به خصوص معلمان بر نشاط سازمانی می گذارد، تاثیر عمده این دو متغیر (حمایت سازمانی و نشاط سازمانی) را بر افزایش کارایی و اثربخشی مدارس و تربیت معلمانی کارآمدتر، با روحیه و انگیزه بیشتر، متعهد تر و به دور از فرسودگی زود هنگام شغلی، می سنجد که به تبع این موضوع می توانیم شاهد شاگردانی شادتر که دروس را به گونه ای عمیق تر فرا می گیرند و با رغبت بیشتر در مدرسه حضور پیدا می کنند، باشیم.

در صورتی که مدارس ساختاری حمایت کننده و شاد داشته باشند، کارکنان و معلمان نیز با حداکثر توان برای کارایی بهتر مدارس تلاش خواهند کرد و می توانیم شاهد دانش آموزانی باشیم که با علاقه پا در مدارس و راه یادگیری علم و دانش می گذارند و برعکس این موضوع نیز می تواند اتفاق بیوفتد، اگر مدارس ساختاری حمایت کننده و نشاط آور نداشته باشند، معلمان ادراک کمی از حمایت سازمانی داشته باشند و از محیط کاری خود انرژی مثبت و نشاط دریافت نکنند، ممکن است دیگر با حداکثر توان خود برای سازمانی که به بهسازی و آرامش آنها اهمیت کمی می دهد کار نکنند و موفقیت آن سازمان برای کارکنان، اهمیت زیادی نداشته باشد. از آنجا که بسیاری از نظریه پردازان و فیلسوفان مطرح جهانی مانند نلسون ماندلا^۱ (۱۹۱۸-۲۰۰۱)، آموزش کلید ایجاد یک جامعه عادلانه و دموکراتیک است یا جان دیویی^۲ (۱۸۵۹-۱۹۵۲)، مدرسه باید به دانش آموزان کمک کند تا مهارت های لازم برای زندگی در یک دموکراسی را توسعه دهند و ... در این زمینه که برای ساخت یک جامعه باید از مدارس شروع کنیم، هم عقیده هستند و پذیرش این نکته که رکن اصلی نظام تعلیم و تربیت نه تنها در ایران بلکه در سرتاسر جهان معلمانی می باشند که مدت زمان بیشتری را نسبت به سایر عوامل اجرایی مدارس با دانش آموزان سپری می کنند، با آنها در تماس مستقیم هستند و به تبع این موضوع می توانند تاثیرات عمیقی را بر دانش آموزان امروز و تربیت شهروندان آینده جامعه داشته باشند، پس مطالعه مقوله ادراک حمایت سازمانی معلمان در مدارس و تاثیری که این عامل کلیدی و مهم بر ارتقای نشاط سازمانی در مدارس می گذارد، یک ضرورت مهم و الزامی می باشد که در این پژوهش سعی خواهد شد به این عوامل پرداخته شود.

^۱ Nelson mandela

^۲ John dewey

امروزه، نهادهای آموزشی با چالش‌های متعددی روبرو هستند که از جمله آن‌ها می‌توان به کمبود منابع، حجم بیش از حد مطالب کتاب درسی و لزوم اتمام همه‌ی مطالب در زمانی مشخص، افزایش انتظارات از معلمان و دانش‌آموزان و تغییرات سریع در دنیای کنونی اشاره کرد. با توجه به محدودیت امکانات، گستردگی مطالب درسی و حجم کاری بالای معلمان در مدارس، حفظ و ارتقای نشاط سازمانی در معلمان به عنوان یکی از ارکان اصلی تعلیم و تربیت، از اهمیت بسزایی برخوردار است و مدیران مدارس با برقراری محیطی حمایتگر، می‌توانند تا حد زیادی نشاط سازمانی مدارس را ارتقا دهند. با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و نشاط سازمانی در نهادهای آموزشی، این پژوهش با اهداف بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با میزان نشاط سازمانی معلمان ابتدایی، تاثیر ادراک حمایت سازمانی توسط معلمان بر مولفه‌های نشاط سازمانی و راهکارهای گسترش حمایت سازمانی در نهادهای آموزشی و بررسی تاثیر آن بر بهبود نشاط سازمانی انجام شده و همچنین در این پژوهش، به دنبال پاسخ به سوالاتی همچون آیا حمایت سازمانی ادراک شده بر میزان نشاط سازمانی معلمان ابتدایی در مدارس تاثیرگذار است؟ ادراک حمایت سازمانی توسط معلمان در مدارس، چه تاثیری بر مولفه‌های نشاط سازمانی دارد؟ آیا با گسترش حمایت سازمانی در مدارس می‌توانیم شاهد بهبود نشاط سازمانی در مدارس باشیم؟، هستیم. امید است که نتایج این پژوهش بتواند در ارتقای سطح حمایت سازمانی و نشاط سازمانی در نهادهای آموزشی مفید و مؤثر واقع شود.

مبانی نظری

وین، شور و لیدن (۲۰۲۲) در فراتحلیلی از حمایت سازمانی ادراک شده، مولفه‌های این مقوله را شامل موارد زیر می‌دانند:

حمایت عاطفی: این مولفه به احساس تعلق، ارزشمندی و اعتماد کارکنان به سازمان اشاره دارد. کارکنان زمانی احساس حمایت عاطفی می‌کنند که باور داشته باشند سازمان به دغدغه‌ها و نیازهای عاطفی آن‌ها توجه می‌کند.

حمایت ابزاری: این مولفه به دریافت منابع و امکانات مورد نیاز برای انجام وظایف اشاره دارد. کارکنان زمانی احساس حمایت ابزاری می‌کنند که باور داشته باشند سازمان منابع و امکانات لازم را برای انجام وظایف آن‌ها فراهم می‌کند.

حمایت اطلاعاتی: این مولفه به دریافت اطلاعات و راهنمایی‌های لازم برای انجام وظایف اشاره دارد. کارکنان زمانی احساس حمایت اطلاعاتی می‌کنند که باور داشته باشند سازمان اطلاعات و راهنمایی‌های لازم را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد.

حمایت ارزشی: این مولفه به همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی اشاره دارد. کارکنان زمانی احساس حمایت ارزشی می‌کنند که باور داشته باشند ارزش‌های آن‌ها با ارزش‌های سازمان همسو است.

رفتار رهبری: رهبران با رفتارهای حمایتی خود، می‌توانند احساس حمایت سازمانی را در کارکنان تقویت کنند. رفتارهای حمایتی رهبران شامل توجه به نیازهای کارکنان، قدردانی از تلاش‌های آن‌ها و ارائه بازخورد سازنده است.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ‌هایی که بر ارزش‌های حمایتی تأکید دارند، می‌توانند به ایجاد احساس حمایت سازمانی در کارکنان کمک کنند. فرهنگ سازمانی حمایتی، فضایی را ایجاد می‌کند که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و تعلق می‌کنند.

کرولف^۱ (۲۰۰۷) در پرسشنامه نشاط سازمانی، مولفه‌های نشاط سازمانی را شامل ۶ مولفه یادگیری، خودکوشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار می‌داند که به معرفی هر کدام می‌پردازیم:

– یادگیری: نقطه آغاز مباحث یادگیری سازمانی به اواخر دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ میلادی بر می‌گردد (سنگه^۲، ۱۳۹۴ به نقل از نوری، ۱۳۹۸).

یادگیری سازمانی به معنای کسب بصیرت و دانش از خود و سازمان‌های دیگر و ایجاد تغییر در عملکرد خود بر اساس بصیرت و دانش جدید می‌باشد. در یادگیری سازمانی دانش جدید خلق می‌شود و از آن دانش در عمل استفاده می‌شود (زارعی، ۱۳۹۶).

– خودکوشودگی: فرایندی که طی آن فرد به طور داوطلبانه اطلاعات شخصی خود را اعم از افکار، احساسات، تجربیات و ارزش‌ها در یک بستر ارتباطی مناسب به دیگران آشکار می‌کند. این فرایند با هدف ایجاد و تقویت روابط بین فردی، افزایش خودآگاهی و تسهیل رشد شخصی انجام می‌شود. (درلگا، متیوز و گرین؛ ۲۰۱۰)

¹ kroolf

² Peter senge

– مشارکت سازمانی: مشارکت سازمانی یک ارتباط عاطفی بین کارکنان و سازمان است که منجر به تلاش داوطلبانه، تعهد و عملکرد برتر می‌شود. این ارتباط فراتر از رضایت و خوشحالی ساده است و شامل احساس مالکیت، هدفمندی و ارزش گذاری در سازمان می‌شود. (کوبین کروژا، ۲۰۲۱)

– مثبت‌اندیشی: مثبت‌اندیشی تجربه‌ی هیجانات مثبت مانند شادی، علاقه، آرامش، امید، غرور، سرگرمی و عشق است. این هیجانات نه تنها احساس خوبی به ما می‌دهند، بلکه باعث گسترش دیدگاه‌ها، افزایش منابع و تقویت روابط ما می‌شود. (باربارا فردریکسون^۲، ۲۰۲۰) به عنوان یک فرایند فعال و آگاهانه است که به افراد کمک می‌کند تا توجه خود را بر جنبه‌های مثبت زندگی خود متمرکز کنند و بر پتانسیل‌های خود باور داشته باشند (سایمون^۳، ۲۰۱۱).

– معنادار بودن کار: معنادار بودن کار، احساس هدفمندی و ارزشمندی است که افراد از کار خود دریافت می‌کنند. این احساس ناشی از باور به این است که کار تاثیر مثبتی بر خود، دیگران یا جامعه دارد و با ارزش‌ها و اهداف شخصی همسو است. (ایمی ورزنیوسکی^۴، ۲۰۲۰) همچنین پرل^۵ (۲۰۱۴) معنادار بودن کار را به عنوان احساس ارزشمندی، هدفمندی و پیوند با دیگران در کار، تعریف می‌کند.

– علاقه به کار: علاقه به کار انرژی مثبت، اشتیاق و انگیزه درونی است که کارکنان نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خود دارند. این احساس ناشی از همسویی ارزش‌های فردی با اهداف سازمان، احساس ارزشمندی و تاثیرگذاری در کار و وجود محیطی حمایتی و مثبت در محل کار است. (بکا تیگنی^۶، ۲۰۲۲) علیرضا باقری (۱۳۹۷) علاقه به کار را به عنوان احساس مثبت نسبت به کار شامل لذت، رضایت و هیجان تعریف می‌کند.

پیشینه پژوهش

فرجاد و میرسپاسی (۱۴۰۳) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر سرزندگی سازمانی پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها به این نتایج دست یافتند که عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی و عوامل اجتماعی به ترتیب اولویت اول تا سوم را بر سرزندگی سازمانی دارند به علاوه، با توجه به اوزان مقادیر عوامل روانشناختی، عوامل جمعیت شناختی، رفتاری و رشد حرفه‌ای کارکنان به ترتیب اولویت اول تا سوم را به خود اختصاص دادند. عسگری و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی تحت عنوان فراترکیب پیشایندها و رهاوردهای توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در مطالعات سازمانی ایران به این نتایج دست یافتند که الزامات شناسایی شده برای توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در قالب باورها و نگرش‌های سازنده، تعاملات میان فردی مؤثر، رهبری تسهیلگر، فرهنگ و اخلاق، و مدیریت سرمایه‌ی انسانی طبقه‌بندی شدند. نتایج عمده‌ی آن نیز عبارت‌اند از: بهره‌وری و عملکرد، تعالی سرمایه‌ی انسانی، رهاوردهای نگرشی و رفتاری، توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای و سازمانی، توسعه‌ی سرمایه‌های ناملموس، قابلیت‌های سازمانی، تسهیل مدیریت دانش و نوآوری، کارآفرینی. مؤتمنی و فخاریان (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر نشاط سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی ادراک شده نقش مهمی در افزایش نشاط سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد.

قاسم زاده و فاریابی (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی بر عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار داشته است. از سوی دیگر، عزت نفس سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار داشته است. در نهایت، خروجی‌ها نشان دادند که عزت نفس سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را به صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند و در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین اثرپذیری را از متغیرهای عزت نفس و حمایت سازمانی پذیرفته است. داوری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار، به این نتیجه دست یافتند که خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم و مثبت بر حمایت سازمانی و تجربه غرقه شدن در کار دارد همچنین حمایت سازمانی نقش مستقیم و مثبت در تبیین واریانس خودکارآمدی شغلی داشت در نهایت اینکه حمایت سازمانی در رابطه بین تجربه غرقه شدن در کار و خودکارآمدی شغلی نقش میانجی دارد و بر اساس نتایج پژوهش، سازمان‌ها ممکن است با اجرای شیوه‌های منابع انسانی و با تسهیل رفتارهای رهبری تحول آفرین، تاثیر رفتار فعالانه کارکنان را تسهیل کنند، پس می‌تواند

¹ Kevin kruse

^۲ در کتاب مثبت گرایی به تعریف این مقوله پرداخته شده

³Seligman

⁴ Amy wrzesniewski

⁵ prel

^۶ در مقاله چگونه علاقه به کار را در محیط کار خود افزایش دهیم

الهام بخش محققان و دست اندرکارانی که می‌خواهند تجربیات بهینه را در کار ایجاد، تقویت و تسهیل کنند، کمک کند. مستقیمی، بیانی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش طراحی مدل نشاط سازمانی از منظر ارزش‌های اخلاقی-اسلامی به این نتایج دست یافتند، نشاط سازمانی تحت تاثیر ارزش‌های اخلاقی-اسلامی در سه بعد فردی (مثبت‌اندیشی، صداقت، امانت‌داری، شجاعت، نظم، جدیت و تلاش، انعطاف‌پذیری شخصی و شجاعت)، بعد اجتماعی (آزادی‌بیان، حمایت اجتماعی، تعامل اخلاق مدارانه با همکاران، سلامت جمعی، قانون‌مداری، حسن‌خلق) و بعد سازمانی (تکریم ارباب‌رجوع، امنیت‌شغلی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، جو مثبت سازمانی، تعهدسازمانی، شایسته‌سالاری و مشارکت دادن در تصمیم‌گیری) می‌باشد. عباسی و فرهادی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان اثربخشی بسته واقعیت مجازی بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بسته واقعیت مجازی بر کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی تاثیر مطلوبی دارد و موجب بهبود کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی می‌شود. نتیجه‌گیری پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها و شرکت‌ها از بسته واقعیت مجازی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی کارکنان خود استفاده کنند. حیوی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد: آنها در پژوهشی تحت عنوان اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر اشتیاق شغلی و رفتار مدنی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی، به این نتیجه دست یافتند که ادراک حمایت سازمانی توسط کارکنان موجب افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و در نتیجه اشتیاق بیشتر کارکنان نسبت به شغل هم‌چنین بروز رفتارهای مدنی سازمانی می‌گردد. با توجه به نتایج این تحقیق، برای ارتقاء حمایت سازمانی ادراک‌شده به سازمان توصیه می‌شود مکرر به کارکنان اعلام کند فعالیت‌ها و اقدامات مطلوبی که سازمان برای کارکنان فراهم می‌آورد مانند فرصت‌های آموزش، ترفیع و پاداش، امنیت شغلی، دادن استقلال و خودمختاری به کارکنان و کاهش عوامل استرس‌زای شغلی و سازمانی، ناشی از خواست و صلاحدید سازمان به‌منظور رفاه بیشتر کارکنان در محیط کار است. عملی ساختن این رویکرد از طریق مدیران ارشد سازمان که به میزان زیادی مترادف با سازمان پنداشته می‌شوند صورت می‌گیرد. مدیران ارشد می‌بایست ارزشمندی بالای کارکنان و خوش‌بینی نسبت به آنان را نشان دهند و توجه خود را نسبت به رفاه و آسایش کارکنان در شرایط مختلف معطوف سازند. هم‌چنین می‌بایست فرهنگی در سازمان پرورش داده شود که در آن حمایت سرپرست از زیردست مورد پاداش و توجه قرار گیرد و بخشی از ارزیابی عملکرد سرپرستان به کیفیت رابطه آنان با زیردستان اختصاص داده شود. مداحیان و پورمحمدی (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین مسئولیت اجتماعی با تعهد سازمانی و هم‌چنین بین حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. رابطه بین تعهدسازمانی با وفاداری سازمانی و هم‌چنین رابطه بین حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی نیز مورد تایید قرار گرفت. باقری، جاجرمی زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز) به این نتایج دست یافتند که لازمه داشتن کارکنانی که به اهداف و منافع سازمان متعهدانه بها دهند، تقویت مولفه‌هایی نظیر معنویت و نشاط سازمانی است. معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تاثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی‌گری را در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند. امروزه معنویت سازمانی به یکی از نیازهای مهم برای موفقیت سازمانها تبدیل شده است. معنویت در سازمان نیروی دوگانه‌ای است که می‌تواند فرد و سازمان را توأم با یکدیگر به نتایج دلخواه برساند. لذا لازم است مدیران سازمانها در راستای ایجاد معنویت و دستیابی به نشاط و تعهد سازمانی از طریق آن، برنامه ریزی‌های لازم را انجام داده و سازوکارهای مناسب را فراهم سازند.

همچنین از پژوهش‌های خارجی در ارتباط با حمایت سازمانی و نشاط سازمانی نیز می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

وانگ و لی^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش حمایت سازمانی ادراک‌شده، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و نشاط کارکنان: مطالعه‌ای در میان کارکنان دورکار به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به بهبود نشاط کارکنان دورکار کمک می‌کند. کیم و پارک^۲ (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای تحت عنوان تاثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر نشاط کارکنان: نقش میانجی اعتماد به سازمان به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق افزایش اعتماد کارکنان به سازمان به تقویت نشاط کارکنان و ارتقای سطح نشاط سازمانی کمک می‌کند. اسمیت و جانس^۳ (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای تحت عنوان حمایت سازمانی ادراک‌شده و نشاط روان کارکنان: مطالعه‌ای در میان کارکنان خط مقدم به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش مهمی در بهبود نشاط روان کارکنان خط مقدم در سازمان دارد و مولفه‌های تحت تاثیر نشاط سازمانی را ارتقا می‌بخشد. گارسیا و رودریگز^۳ (۲۰۲۱) در پژوهش حمایت سازمانی ادراک‌شده و نشاط شغلی، مطالعه‌ای در میان معلمان به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش مهمی در افزایش نشاط شغلی معلمان دارد و مولفه‌های نشاط شغلی را تحت تاثیر قرار داده و باعث ارتقای آنها می‌شود. جان ژو و دان^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان نقش

¹ Wang and liu

² Kim.j and park .s

³Jun Zhou, Dan Wu

واسطه ای نیازهای روانشناختی بر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری کاری به این نتیجه دست یافتند که ارضای نیازهای اساسی روانشناختی برای پرورش و حفظ انگیزه درونی افراد حیاتی است. اطلاعات کمی در مورد مکانیسم های انگیزشی اساسی که رابطه بین حمایت سازمانی درک شده، نیازهای روانشناختی اساسی و مشارکت کاری در زمینه پرستاری را توضیح می دهد، شناخته شده است و دستورالعمل های گزارش حاکی از این است که نیازهای روانشناختی اساسی و درگیری کاری مرتبط هستند، نیازهای اساسی روانشناختی با درگیری کاری ارتباط مثبت دارند و نیازهای اساسی روانشناختی رابطه بین ادراک سازمانی و درگیری کاری را میانجی گری کردند. دایگن و ارتاگرال^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ادراک حجم کار، فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی درک شده در متخصصان مراقبت های بهداشتی اورژانس: یک مدل معادله ساختاری به این نتایج دست یافتند که بار کاری درک شده عاملی است که باعث فرسودگی کارکنان می شود و حمایت سازمانی درک شده عاملی است که فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش می دهد. این مطالعه با آشکار ساختن اهمیت برنامه ریزی حجم کار و فعالیت های سازمانی که از کارکنان برای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بهداشتی حمایت می کند، به محققان و مدیران سلامت کمک می کند. متئو و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در مقاله ای تحت عنوان اثرات نمونه اولیه بودن گروه رهبر بر نتایج رهبری از طریق تهدید هویت رهبر: اثرات تعدیل کننده ادراک رهبر از حمایت سازمانی به این نتایج دست یافتند که نمونه سازی اولیه گروه رهبر ارزیابی شده توسط تیم (یعنی برداشت جمعی پیروان از میزان که رهبر به عنوان نماینده نمونه اولیه گروه در نظر گرفته می شود) و همخوانی رهبر-تیم در این عامل با تهدید هویت رهبر مرتبط است همچنین تهدید هویت رهبر، متعاقباً بر اثربخشی رهبری و عملکرد تیم تأثیر منفی می گذارد و ادراک رهبر از حمایت سازمانی روابط را کاهش می دهد. نتایج به طور کلی از فرضیه های تحقیق پشتیبانی می کند. به عنوان مثال، هر دو نمونه اولیه گروه رهبر ارزیابی شده توسط تیم و تطابق رهبر-تیم بر روی نمونه اولیه گروه رهبر به طور منفی با تهدید هویت رهبر مرتبط هستند. علاوه بر این، اثرات تهدید هویت رهبر بر اثربخشی رهبری و عملکرد تیم زمانی ضعیف تر بود که درک رهبر از حمایت سازمانی به جای پایین تر بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و از حیث روش گردآوری و تحلیل داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۲۰۰ معلم مقطع ابتدایی منطقه ۱۵ تهران است که از میان آن ها، ۶۰ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده های پژوهش از طریق روش های کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار سنجش شامل دو پرسشنامه است: نخست، پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) که دارای ۸ گویه و یک بعد بوده و بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت امتیازدهی می شود؛ دوم، پرسشنامه نشاط سازمانی کرولف و همکاران (۲۰۰۷) که شامل ۲۳ گویه و ۶ مؤلفه (یادگیری، خودکسودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار) است و به همان شیوه لیکرت سنجیده می شود. روایی محتوایی پرسشنامه ها با تأیید متخصصان مورد ارزیابی قرار گرفته و پایایی آن ها نیز از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نشاط سازمانی (۰.۸۹) و حمایت سازمانی ادراک شده (۰.۸۴) تأیید شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS و MATLAB تحلیل شده و نتایج نشان دهنده همبستگی قوی بین حمایت سازمانی ادراک شده و مؤلفه های نشاط سازمانی است.

بحث و یافته های تحقیق

یافته های تحقیق در بخش توصیفی نشان داد ۵۶.۶ درصد آزمودنی ها را زن و ۴۳.۴ درصد از آزمودنی ها را مرد تشکیل داده بود. افراد دارای مدرک لیسانس با ۴۴.۸ درصد و افراد دارای سابقه ۱ تا ۵ سال تدریس با ۶۲.۳ درصد بیشترین فراوانی را داشتند همچنین ۶۲.۴ درصد از آزمودنی ها در دوره دوم دبستان (پایه چهارم، پنجم و ششم) تدریس را انجام می دادند. روش پژوهش حاضر کمی و از نوع همبستگی به روش تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می باشد. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگ تک مؤلفه ای و نشان دهنده ادراک حمایت سازمانی بود اما پرسشنامه اندازه گیری نشاط سازمانی کرولف که از ۲۳ سوال تشکیل شده و دارای ۶ مؤلفه می باشد که بهترین روش برای بررسی همبستگی بین مقوله ها و متغیرهای خواسته شده،

¹ Aysun Doğan , Bekir Ertuğrul

². RodgMatthew S. Rodgersers, Tae-Yeol Kim

استفاده از کواریانس می‌باشد. کواریانس چگونگی حرکت مقادیر میانگین دو متغیر تصادفی را ارزیابی می‌کند، هنگامی که دو سهم تمایل به حرکت با هم دارند، آنها دارای یک کواریانس مثبت هستند و هنگامی که آنها به صورت معکوس حرکت می‌کنند، کواریانس منفی است. مقادیر کواریانس بین اعداد ۰ و ۱ می‌باشد و هر قدر عدد به یک نزدیکتر باشد نشان‌دهنده همبستگی بیشتر می‌باشد و بالعکس، هر قدر عدد به صفر نزدیکتر باشد یعنی همبستگی کمتر می‌باشد.

با بررسی ۸ سوال حمایت سازمانی ادراک شده با هر یک از مولفه‌های حمایت سازمانی به این نتیجه دست یافتیم که مولفه‌ی علاقه به کار با ۰.۹۲ بیشترین همبستگی را با حمایت سازمانی دارد. جدول زیر میزان همبستگی سایر مولفه‌ها را با حمایت سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۱- تاثیر حمایت سازمانی بر مولفه‌های نشاط سازمانی

	حمایت سازمانی	سوال 4-1	سوال 8-5	سوال 12-9	سوال 16-13	سوال 19-17	سوال 23-20
حمایت سازمانی	1.00	0.87	0.82	0.90	0.90	0.90	0.92
سوال 4-1	0.87	1.00	0.79	0.91	1.00	0.76	0.91
سوال 8-5	0.82	0.79	1.00	0.95	0.80	0.63	0.68
سوال 12-9	0.90	0.91	0.95	1.00	0.90	0.66	0.86
سوال 16-13	0.90	1.00	0.80	0.90	1.00	0.81	0.91
سوال 19-17	0.90	0.76	0.63	0.66	0.81	1.00	0.74
سوال 23-20	0.92	0.91	0.68	0.86	0.91	0.74	1.00

همانطور که در جدول نیز مشاهده می‌شود، همبستگی سوالات ۱-۴ که نشان‌دهنده مولفه‌ی یادگیری می‌باشد، با حمایت سازمانی ادراک شده ۰.۸۷، همبستگی سوالات ۵-۸ که نشان‌دهنده مولفه‌ی خودگشودگی می‌باشد با حمایت سازمانی ادراک شده ۰.۸۲، همبستگی سوالات ۹-۱۲ که نشان‌دهنده مولفه‌ی مشارکت می‌باشد با حمایت سازمانی ادراک شده ۰.۹، همبستگی سوالات ۱۳-۱۶ که نشان‌دهنده مولفه‌ی مثبت‌اندیشی است با حمایت سازمانی ادراک شده ۰.۹، همبستگی سوالات ۱۷-۱۹ که نشان‌دهنده مولفه‌ی معنادار بودن کار است ۰.۹ و همبستگی سوالات ۲۰-۲۳ که نشان‌دهنده مولفه‌ی علاقه به کار می‌باشد ۰.۹۲ است همچنین همبستگی هر مولفه با مولفه‌های دیگر نیز به طور کامل در جدول نشان داده شده است که بیشترین همبستگی بین مولفه‌های خودگشودگی و مشارکت با ۰.۹۵ و کمترین همبستگی بین مولفه‌های خودگشودگی و معنادار بودن کار با ۰.۶۳ می‌باشد و به طور کلی همبستگی حمایت سازمانی ادراک شده و نشاط سازمانی ۰.۸۸ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه مثبت و معناداری بین این دو مقوله می‌باشد.

از آنجا که ۶۲.۳ درصد از نمونه مدنظر ما را معلمینی با سابقه‌ی تدریس ۱ تا ۵ سال تشکیل داده‌اند، در جدول ۲ به بررسی تاثیر میزان سابقه تدریس این دسته از معلمان بر مولفه‌های نشاط سازمانی می‌پردازیم.

جدول ۲- تاثیر سابقه تدریس (۱-۵ سال) بر مولفه های نشاط سازمانی

	سابقه کاری	سوال 4-1	سوال 8-5	سوال 12-9	سوال 16-13	سوال 19-17	سوال 23-20
سابقه کاری	1.00	0.57	0.78	0.75	0.74	0.93	0.74
سوال 4-1	0.57	1.00	0.94	0.95	0.97	0.56	0.85
سوال 8-5	0.78	0.94	1.00	0.99	0.98	0.71	0.88
سوال 12-9	0.75	0.95	0.99	1.00	0.98	0.70	0.91
سوال 16-13	0.74	0.97	0.98	0.98	1.00	0.73	0.93
سوال 19-17	0.93	0.56	0.71	0.70	0.73	1.00	0.84
سوال 23-20	0.74	0.85	0.88	0.91	0.93	0.84	1.00

همانطور که در جدول نیز مشاهده می شود مولفه ی معنادار بودن کار با مقوله سابقه تدریس که در پرسشنامه ما کمترین میزان ۱-۵ سال در نظر گرفته شده (۱-۵ سال، ۶-۱۰ سال، ۱۱-۲۰ سال، بالای ۲۰ سال)، بیشترین همبستگی یعنی ۰.۹۳ می باشد و کمترین همبستگی بین مقوله سابقه تدریس و نشاط سازمانی با مولفه ی یادگیری که در سوالات ۱-۴ آمده است و ۰.۵۷ می باشد، است. بیشترین همبستگی بین مولفه های مدنظر با ۰.۹۹ به خودگشودگی و مشارکت مربوط است و همبستگی سایر مولفه های نشاط سازمانی با مقوله سابقه تدریس و همچنین همبستگی مولفه های نشاط سازمانی با یکدیگر نیز در جدول آورده شده است. در جدول ۳ به بررسی تاثیر مدرک تحصیلی لیسانس (۴۴.۸ درصد از نمونه مدنظر ما مدرک تحصیلی لیسانس را داشتند) بر مولفه های نشاط سازمانی می پردازیم.

جدول ۳- تاثیر مدرک تحصیلی بر مولفه های نشاط سازمانی

	مدرک تحصیلی	سوال 4-1	سوال 8-5	سوال 12-9	سوال 16-13	سوال 19-17	سوال 23-20
مدرک تحصیلی	1.00	0.87	0.82	0.90	0.90	0.90	0.92
سوال 4-1	0.87	1.00	0.79	0.91	1.00	0.76	0.91
سوال 8-5	0.82	0.79	1.00	0.95	0.80	0.63	0.68
سوال 12-9	0.90	0.91	0.95	1.00	0.90	0.66	0.86
سوال 16-13	0.90	1.00	0.80	0.90	1.00	0.81	0.91
سوال 19-17	0.90	0.76	0.63	0.66	0.81	1.00	0.74
سوال 23-20	0.92	0.91	0.68	0.86	0.91	0.74	1.00

همانطور که در جدول نیز مشاهده می شود، بیشترین همبستگی میان مدرک تحصیلی و نشاط سازمانی به مولفه ی علاقه به کار با ۰.۹۲ می باشد و کمترین همبستگی نیز مربوط به مولفه ی خودگشودگی با ۰.۸۲ می باشد همچنین همبستگی سایر مولفه ها با یکدیگر و مولفه های نشاط سازمانی با مدرک تحصیلی را نیز در جدول مشاهده می کنید.

نتیجه گیری

در این مقاله، به بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر نشاط سازمانی در نهادهای آموزشی پرداخته شد. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی و نشاط سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و حمایت سازمانی می تواند نقش مهمی در افزایش نشاط سازمانی کارکنان داشته باشد. سازمان ها می توانند با ایجاد فرهنگ حمایتی و ارائه منابع و فرصت های مناسب به کارکنان، به ارتقای نشاط سازمانی و در نتیجه، افزایش بهره وری و تعهد سازمانی کمک کنند.

از جمله محدودیت های این پژوهش می توان به انجام آن در یک سازمان خاص اشاره کرد که در پژوهش حال حاضر تنها سازمان های آموزشی منطقه ۱۵ تهران مورد بررسی قرار گرفت و به همین دلیل باید تعمیم نتایج آن به سایر سازمان ها با احتیاط

انجام شود. همچنین، در این پژوهش به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و نشاط سازمانی پرداخته شد و سایر متغیرهایی که ممکن است بر نشاط سازمانی تاثیر داشته باشند، بررسی نشده‌اند. همانطور که نتایج تحقیقات نشان داد، بین حمایت سازمانی ادراک شده و نشاط سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به نقش پررنگ عوامل انسانی در موفقیت سازمان‌ها در جوامع امروزه، لازم است که سرپرستان و افراد بالادستی برای داشتن سازمانی با نشاط که افراد در آن سازمان برای رسیدن به بهره‌وری سازمان بهترین عملکرد خود را داشته‌باشند، از کارکنان خود حمایت کنند و کارکنان این حمایت را ادراک کنند. از آنجا که سازمان آموزش و پرورش و نظام تعلیم و تربیت یکی از مهمترین ارکان در جوامع امروز به شمار می‌روند و با توجه به اینکه نقش معلمین در موفقیت یا عدم موفقیت و بهره‌وری مدارس بر کسی پوشیده نیست، ضروری است که مدیران و سرپرستان مدارس با ایجاد محیطی شاد، نشاط سازمانی را در مدارس افزایش دهند و نتایج تحقیق نشان‌دهنده این بود که ادراک حمایت سازمانی می‌تواند تاثیرات گسترده‌ای بر افزایش نشاط سازمانی داشته باشد پس با ایجاد سازمانی حمایتگر می‌توانیم شاهد فضای شاد در مدارس باشیم که معلمین از تدریس در آن محیط و دانش‌آموزان از تحصیل در آن مدرسه راضی و خوشنود هستند.

منابع

۱. ابراهیمی، الهام، و شمالی، شقایق. (۱۳۹۹). بررسی نقش تعدیلگری درهم تنیدگی شغلی در رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و هویت یابی سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۹(۹۶)، ۷۵-۱۰۰
۲. ابراهیمی، صلاح الدین، سیفی، علی، محمودی، محمد، و سعادت، سارا. (۱۳۹۹). نقش حمایت سازمانی و حمایت مافوق بر فلات شغلی، محتوایی و ساختاری معلمان. توسعه حرفه ای معلم، ۵(۱ (پیاپی ۱۵))، ۱-۱۳
۳. افجه، سیدعلی اکبر، یزدان شناس، مهدی، و زرگران خوزانی، فاطمه. (۱۳۹۸). الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸(۹۱)، ۸۷-۱۱۸
۴. امینی بروجنی، رضا، و مقدم، علیرضا. (۱۴۰۲). اثر تنهایی کارکنان در سازمان بر پیشرفت شغلی، ریسک پذیری و اعتماد با اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده. پژوهش های روان شناختی در مدیریت، ۱۹(۱)، ۱۵۳-۱۷۳
۵. باقری، مسلم، جاجرمی زاده، محسن، و بنافی، منصوره. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷(۱ (پیاپی ۲۲))، ۳-۱۸
۶. بنی احمدی، ربابه، سینا، فاطمه صغری (۱۴۰۱). رابطه بین حمایت سازمانی و خود کارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش های جامعه شناختی ۱۶(۴ (پیاپی ۵۸))، ۱۳۹-۱۵۹
۷. تقوی، حسین، خالق خواه، علی، و باقری، فاطمه. (۱۴۰۱). بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی گری حمایت سازمانی ادراک شده در مؤسسات آموزشی. مدیریت دانش سازمانی، ۵(۱۶)، ۴۳-۷۲.
۸. تیموری، مهدیه، و زارع بهرام آبادی، مهدی. (۱۴۰۰). مدل یابی دگرگون سازی شغلی بر مبنای سرمایه روانشناختی و رسالت شغلی با میانجیگری حمایت سازمانی. روان شناسی فرهنگی، ۵(۲)، ۱۸۷-۲۱۲
۹. جووری، بهنوش؛ محمدی مقدم، یوسف؛ قهرمانی قاجار، سوسن؛ و حسن مرادی، نرگس (۱۳۹۸). کاوشی داده بنیاد بر موانع سازمانی نشاط آفرینی در محیط دانشگاه (مورد مطالعه دانشگاه الزهراء). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۸(۲)، ۳۲۹-۳۵۰
۱۰. رضایی مراد اعلی، منیره، بالجانی، اسفندیار، رنجبر، نگار، و دباغی، زهره. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط حمایت سازمانی، حمایت همکار و حمایت سرپرستی درک شده با عملکرد شغلی پرستاران طرحی. مدیریت پرستاری، ۱۱(۴)، ۴۸-۵۶.
۱۱. سالاری جائینی، فوزیه، احمدی، امینه، و احقر، قدسی. (۱۴۰۰). ارائه مدل محیط یادگیری حرفه ای الکترونیکی بر پایه حمایت سازمانی و ارتباطات سازمانی معلمان. توسعه ی آموزش جندی شاپور، ۱۲(ویژه نامه)، ۴۰۵-۴۱۴
۱۲. عباسی، فاطمه، و فرهادی، هادی. (۱۴۰۱). اثربخشی بسته واقعیت مجازی بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی. طب کار، ۱۴(۴)، ۵۵-۶۶
۱۳. عشایری، طاهیا، و جهان پرور، طاهره. (۱۴۰۲). عوامل موثر بر نشاط اجتماعی: فراتحلیل پژوهش ها. راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۱۲(۱)، ۳۱-۶۶

۱۴. قاسم زاده، محمد حسین؛ فاریابی، محمد (۱۴۰۲). بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی. فرایند مدیریت و توسعه، ۳۶(۲)، ۶۱-۸۸.
۱۵. کاملی، سمانه؛ زارع بهرام آبادی، مهدی؛ داوری، رحیم (۱۴۰۲). نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار. پژوهش های مشاوره (۸۶)، ۱۷۶-۲۰۳.
۱۶. کرمی، محسن، صادقی بروجردی، سمیه، و یوسفی، بهرام. (۱۴۰۱). ارتقای سلامتی کارکنان با اثر حمایت سازمانی و سرمایه های روان شناختی. علوم پزشکی رازی (مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران)، ۲۹(۴)، ۶۷-۷۵.
۱۷. کرمی، محسن، صادقی بروجردی، سمیه، و یوسفی، بهرام. (۱۴۰۱). ارتقای سلامتی کارکنان با اثر حمایت سازمانی و سرمایه های روان شناختی. علوم پزشکی رازی (مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران)، ۲۹(۴)، ۶۷-۷۵.
۱۸. مستقیمی، محمودرضا؛ بیانی، مریم؛ شجاعی، سامره؛ دیده خانی، حسین. (۱۴۰۲). طراحی مدل نشاط سازمانی از منظر ارزش های اخلاقی - اسلامی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۸(۱)، ۱۵۵-۱۶۲.
۱۹. میرزایی، وحید، و محمدی، حامد. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار ضد بهره وری کارکنان با نقش میانجی بدبینی سازمانی. پژوهش های روان شناختی در مدیریت، ۷(۲)، ۹-۴۱.
20. Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154-2164.
21. Aruoren, E. E., & Isiaka, G. A. (2023). Mediating effect of perceived organizational support on the relationship between organizational silence and organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 15(4), 24-34.
22. Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2021). Perceived organizational support and employee well-being: The moderating role of perceived insider status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 438-450.
23. Jiang, L., Liu, Y., & Wang, Y. (2023). Perceived organizational support and employee creativity: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1112458.
24. Kanat-Maymon, Y., Yaakobi, E., & Maaravi, Y. (2021). Organizational support, legitimacy, and workplace outcomes: A mediation model. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(3), 229-237.
25. Le, H., Jiang, Z., & Greenhaus, J. (2023). Building cultural intelligence through supervisor support: Social exchange and subjective career success as mediators and organizational support as a moderator. *International Migration*, 61(3), 270-286.
26. Lee, S., & Kim, Y. (2019). The relationship between perceived organizational support and teacher burnout: A meta-analysis. *Teaching and Teacher Education*, 85, 1-11.
27. Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141-1150.
28. Mumtaz, S., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2023). How does human relations climate and organizational support affect readiness to change? The mediating role of employee participation and leadership excellence. *Global Business and Organizational Excellence*.
29. Wang, Y., Li, X., & Zhang, Y. (2021). The impact of perceived organizational support on teachers' job satisfaction and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(1), 1-14.
30. Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (2022). Perceived organizational support: A meta-analysis of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 1-28.