

ORIGINAL ARTICLE

The Relationship Between Perceived Organizational Support and Educational Productivity Mediated by Psychological Resilience Among Secondary School Teachers

Omid Safari¹ 

1. Department of Physical Education, No M. C , Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

Correspondence:

Omid Safari
Email: Omid.safari11@iau.ac.ir

Receive Date: 23/May/2025

Revise Date: 11/Jul/2025

Accept Date: 14/Aug/2025

Publish Date: 23/Aug/2025

How to cite:

Safari, O. (2025). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Educational Productivity Mediated by Psychological Resilience Among Secondary School Teachers, *New Studies in Educational Sciences*, 1 (1), 23-32.

The objective of this study was the relationship between perceived organizational support and educational productivity mediated by psychological resilience among secondary school teachers in Noorabad Mamasani City. The present study was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of this study was 420 secondary school teachers in Noorabad Mamasani city in the academic year 2022-2023, of which 205 people cooperated with the researcher using a table as a sample and a random stratified sampling method. To collect data, the productivity questionnaire of Hersey and Goldsmith (1980), the perceived organizational support questionnaire of Vatankhah et al. (2017) and the psychological resilience questionnaire of Connor and Dididson (2003) were used. To analyze the data, correlation, regression and structural equations methods based on SPSS27 and PLS3 software were used. The results showed that there is a positive and significant relationship between perceived organizational support and educational productivity through psychological resilience in teachers ($P \leq 0.01$). There is a positive and significant relationship between perceived organizational support and its components with educational productivity and psychological resilience of teachers. There is a positive and significant relationship between psychological resilience and educational productivity of teachers. Perceived organizational support has the ability to predict teachers' educational productivity. Also, perceived organizational support has the ability to predict teachers' psychological resilience, and finally it was determined that psychological resilience has the ability to predict teachers' educational productivity. Therefore, it is appropriate to pay special attention to organizational support and psychological resilience in order to increase educational productivity in the target population.

KEY WORDS

Perceived Orgizational Support, Educational Productivity, Psychological.



رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهره‌وری آموزشی با میانجی‌گری تاب‌آوری روانشناختی در بین معلمان متوسطه دوم

امید صفری^۱ 

چکیده

هدف این پژوهش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهره‌وری آموزشی با میانجی‌گری تاب‌آوری روانشناختی در بین معلمان متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی بود. پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه دوم شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۴۲۰ نفر بود، که از این تعداد ۲۰۵ نفر با استفاده از جدول به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با محقق همکاری کردند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده وطن‌خواه و همکاران (۲۰۱۷) و پرسشنامه تاب‌آوری روانشناختی کانر و دیدید سون (۲۰۰۳) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای و استفاده شد. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با بهره‌وری آموزشی از طریق تاب‌آوری روانشناختی در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی و تاب‌آوری روانشناختی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین تاب‌آوری روانشناختی با بهره‌وری آموزشی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حمایت سازمانی ادراک شده قابلیت پیش‌بینی بهره‌وری آموزشی معلمان را دارد. همچنین حمایت سازمانی ادراک شده قابلیت پیش‌بینی تاب‌آوری روانشناختی معلمان را دارد، و در نهایت مشخص گردید که تاب‌آوری روانشناختی قابلیت پیش‌بینی بهره‌وری آموزشی معلمان را دارد. بنابراین شایسته است که به منظور افزایش بهره‌وری آموزشی در جامعه هدف توجه ویژه‌ای به حمایت سازمانی و تاب‌آوری روانشناختی شود.

واژه‌های کلیدی

حمایت سازمانی ادراک شده، بهره‌وری آموزشی، تاب‌آوری روانشناختی.

۱. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

نویسنده مسئول:

امید صفری

رایانامه Omid.safari11@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۱

استناد به این مقاله:

صفری، امید. (۱۴۰۱). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهره‌وری آموزشی با میانجی‌گری تاب‌آوری روانشناختی در بین معلمان متوسطه دوم، فصلنامه مطالعات نوین در علوم تربیتی، ۱ (۱)، ۳۲-۲۳.

مقدمه

نقشی تعیین کننده در ارتقای سطح آموزش دارد (گیستیتایواتی^۳، ۲۰۲۰).

یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری آموزشی، حمایت سازمانی ادراک شده است (زارعی، ۱۴۰۳). این مفهوم به برداشت معلمان از میزان حمایت و پشتیبانی سازمانی در راستای تأمین نیازهای حرفه‌ای و شخصی آن‌ها اشاره دارد. حمایت سازمانی شامل اقداماتی مانند ارائه بازخورد سازنده، فرصت‌های رشد شغلی، قدردانی از عملکرد، و ایجاد محیط کاری مثبت است. هنگامی که معلمان احساس کنند سازمان از تلاش‌ها و نیازهای آن‌ها حمایت می‌کند، تعهد و انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود خواهند داشت. این موضوع می‌تواند به‌طور غیرمستقیم کیفیت تدریس و تعامل آن‌ها با دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار دهد (پیورواتو^۴، ۲۰۲۰).

حمایت سازمانی ادراک شده سازه‌ای از تبادل اجتماعی است. بنا بر این تئوری حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان عقاید کلی پیرامون درجه‌ای که سازمان از نیازها و ارزش‌های آنها حمایت می‌کند، ایجاد می‌کنند که بر اساس تعامل مدیران با نمایندگان سازمانی، صورت می‌پذیرد. ادراک از حمایت مدیریت، امکان دارد از طریق تأمین نیازهای عاطفی اجتماعی مانند تعلق و حمایت عاطفی کمک به بالا بردن وفاداری عاطفی کند (مان، عابد، بات، اشفاق و احمد^۵، ۲۰۲۰).

اهمیت توجه به حمایت سازمانی ادراک شده در این است که این حمایت می‌تواند احساس تعلق، رضایت شغلی و اشتیاق حرفه‌ای معلمان را تقویت کند. هنگامی که معلمان احساس کنند سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است، نگرش مثبت‌تری به کار خود خواهند داشت و تمایل بیشتری برای ارتقای کیفیت آموزش نشان می‌دهند. از سوی دیگر، حمایت ناکافی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه و افت بهره‌وری شود. بنابراین، توجه به این مقوله می‌تواند نقشی کلیدی در ایجاد تغییرات مثبت در نظام آموزشی داشته باشد (عبداله زاده و اسمعیلی، ۱۴۰۲). رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری آموزشی ممکن است تحت تأثیر متغیرهای گوناگونی قرار گیرد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها تاب‌آوری روان‌شناختی است (زارعی و کاظمی،

آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی است که نقشی کلیدی در توسعه پایدار جامعه ایفا می‌کند. معلمان به‌عنوان عناصر اصلی این نهاد، مسئولیت انتقال دانش، تربیت نیروی انسانی توانمند، و پرورش مهارت‌های زندگی را بر عهده دارند. نقش معلمان فراتر از تدریس است؛ آن‌ها باید انگیزه‌بخش، راهنما و الگوی یادگیری برای دانش‌آموزان باشند (عالیشان، ۱۴۰۲). با این حال، میزان تأثیرگذاری آن‌ها به عوامل متعددی بستگی دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها بهره‌وری آموزشی است. بهره‌وری آموزشی معلمان نه تنها به ارتقای کیفیت یادگیری دانش‌آموزان کمک می‌کند، بلکه بهبود کلی نظام آموزشی را نیز در پی دارد (رجیبیان و الوانی، ۱۳۹۹). نقش معلمان در نظام آموزشی به عنوان رکن اصلی تحقق اهداف تعلیم و تربیت، نقشی بی‌بدیل و غیرقابل انکار است. کیفیت آموزش، میزان یادگیری دانش‌آموزان و در نهایت ارتقای سطح علمی و فرهنگی جامعه تا حد زیادی به بهره‌وری آموزشی معلمان وابسته است. بهره‌وری آموزشی^۱ نه تنها به معنای افزایش کمی فعالیت‌های آموزشی است، بلکه بر ابعاد کیفی چون بهبود روش‌های تدریس، مدیریت کلاس، توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و پرورش خلاقیت آنان نیز دلالت دارد. معلمانی که از بهره‌وری آموزشی بالاتری برخوردارند، قادر خواهند بود محیطی پویا و سازنده برای یادگیری فراهم آورند و نقش مؤثرتری در توسعه سرمایه انسانی جامعه ایفا کنند (درعلی نبی، ۱۴۰۳). بهره‌وری آموزشی به معنای استفاده بهینه از منابع، مهارت‌ها و زمان برای دستیابی به بهترین نتایج یادگیری است. این مفهوم شامل عوامل متعددی از جمله توانایی تدریس، استفاده از روش‌های نوین آموزشی، ایجاد محیط یادگیری مؤثر و مدیریت زمان می‌شود (گولدهابر و استارتز^۲، ۲۰۱۷). معلمان با بهره‌وری بالا قادرند دانش‌آموزان را در مسیر یادگیری همراه کرده و انگیزه و اشتیاق آن‌ها را تقویت کنند. با این حال، بهره‌وری آموزشی تحت تأثیر چالش‌هایی همچون استرس شغلی، محدودیت‌های منابع و حمایت ناکافی از معلمان قرار می‌گیرد. توجه به این مسائل و تلاش برای بهبود بهره‌وری،

4 Purwanto
5 Maan, A. T. Abid, G. Butt, T. H. Ashfaq, F & Ahmed

1 Educational productivity
2 Goldhaber, D & Startz
3 Gistituati

معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۴۲۰ بود، که از این تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی (زن و مرد) همکاری کردند. بدین صورت که از مدارس مختلف شهرستان نورآباد ممسنی تعدادی از معلمان (زن و مرد) به شکل تصادفی انتخاب و با دراختیار گذاشتن پرسشنامه و یا ارسال پرسشنامه به ایمیل آنها در تکمیل پرسشنامه با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ۲۶ سوال و ۷ مولفه (ابعاد توانایی، درک و شناخت، انگیزش، حمایت سازمانی، بازخور، اعتبار و سازگاری) در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴، خیلی زیاد = ۵)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده وطن‌خواه و همکاران (۲۰۱۷) با ۲۰ سوال و چهار مولفه (پشتیبانی، ترفیع، توانمندسازی و پاداش) بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) و پرسشنامه تاب‌آوری روانشناختی کانر و دیدید سون (۲۰۰۳) بر اساس یک مقیاس لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) و چهار (همیشه درست) نمره گذاری شد. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص حوزه مدیریت در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۸۷ و ۰/۷۵ محاسبه شد که همگی بالاتر از ۰/۷ بودند و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

۱۳۹۹). تاب‌آوری روان‌شناختی به توانایی افراد در مقابله با چالش‌ها، حفظ تعادل هیجانی و بازیابی سریع پس از مواجهه با فشارها اشاره دارد. این ویژگی به معلمان کمک می‌کند در شرایط سخت و ناپایدار آموزشی همچنان عملکرد خود را حفظ کرده و با استرس‌های شغلی مقابله کنند. تاب‌آوری روان‌شناختی می‌تواند نقشی واسطه‌ای بین حمایت سازمانی و بهره‌وری ایفا کند، به طوری که معلمان تاب‌آورتر بهتر می‌توانند از حمایت‌های سازمانی بهره ببرند (نیکولایو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). تاب‌آوری روان‌شناختی در معلمان می‌تواند تأثیرات مثبتی از جمله بهبود سلامت روانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس داشته باشد. معلمان تاب‌آور قادرند در مواجهه با مشکلات آموزشی و چالش‌های دانش‌آموزان، خلاقیت و انعطاف‌پذیری بیشتری نشان دهند (چیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). علاوه بر این، تاب‌آوری به آن‌ها کمک می‌کند تا در شرایط سخت‌تر نیز به اهداف آموزشی خود پایبند بمانند. با توجه به این موارد، تقویت تاب‌آوری روان‌شناختی معلمان می‌تواند عاملی کلیدی در بهبود بهره‌وری و اثربخشی آموزشی باشد (کاوگاکي^۳، ۲۰۲۲). در این زمینه‌ها مطالعاتی از جمله در علی‌نبی (۱۴۰۳)، زارعی (۱۴۰۳)، یون و کیم (۲۰۲۲)، مومنی و همکاران (۱۴۰۰) انجام دادند. از آنجا که امروزه متأسفانه در محیط‌های آموزشی ما بهره‌وری آموزشی تا حدودی با مسائل و چالش‌های مواجه شده است که این ممکن است بدلیل عدم حمایت‌های سازمانی مناسب و کاهش تاب‌آوری در محیط‌های آموزشی باشد و این مساله می‌تواند زمینه کاهش بهره‌وری آموزشی را در محیط‌های آموزشی بوجود آورد. بنابراین در این راستا محقق بدنبال بررسی این چالش در جامعه هدف می‌باشد و بدنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهره‌وری آموزشی با میانجی‌گری تاب‌آوری روان‌شناختی در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه‌ای معناداری وجود دارد یا خیر؟

روش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی

یافته‌ها

نتایج جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که ۵۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۶ درصد زن، سطح تحصیلات ۵۹ درصد کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی ارشد و ۱ درصد دکتری بودند.

جدول ۱: همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی

سطح معناداری	بهره‌وری آموزشی		متغیر
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۰۰۱	۰/۴۶۸		پشتیبانی
۰/۰۰۱	۰/۴۳۳		ترفیع
۰/۰۰۱	۰/۵۴۰		توانمندسازی
۰/۰۰۱	۰/۳۸۵		پاداش
۰/۰۰۱	۰/۶۹۹		حمایت سازمانی ادراک شده (کل)

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و تمام مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با تاب‌آوری روانشناختی

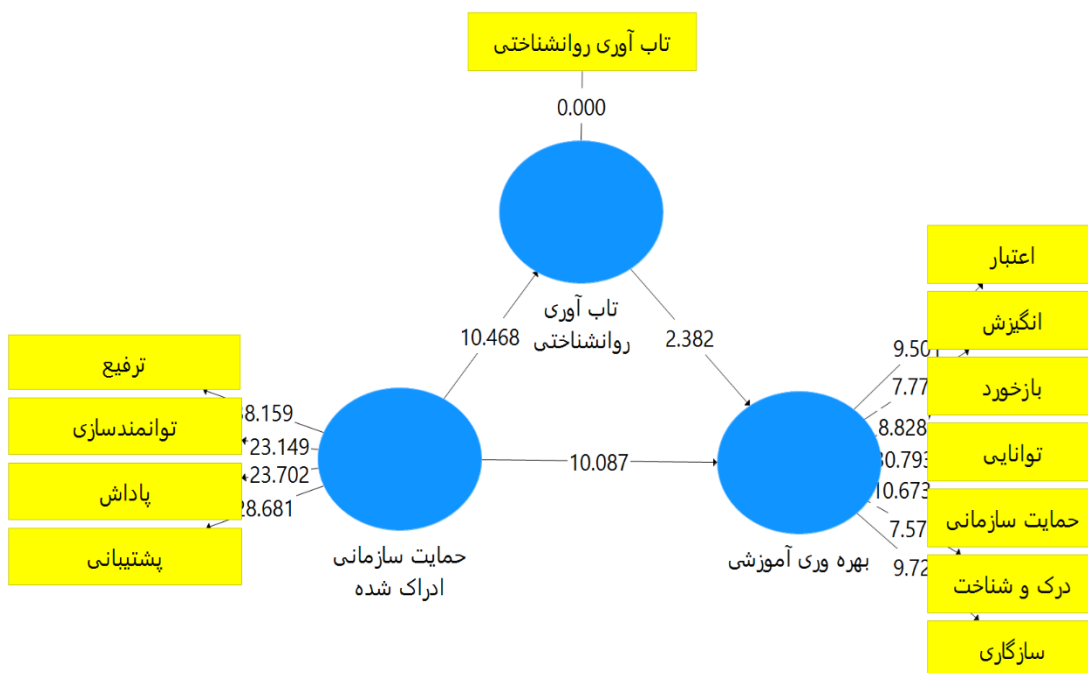
سطح معناداری	تاب‌آوری روانشناختی		متغیر
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۰۰۱	۰/۳۹۷		پشتیبانی
۰/۰۰۱	۰/۲۱۶		ترفیع
۰/۰۰۱	۰/۴۰۵		توانمندسازی
۰/۰۰۱	۰/۳۲۷		پاداش
۰/۰۰۱	۰/۵۰۷		حمایت سازمانی ادراک شده (کل)

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و تمام مولفه‌های آن با تاب‌آوری روانشناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن میزان تاب‌آوری روانشناختی این افراد افزایش می‌یابد.

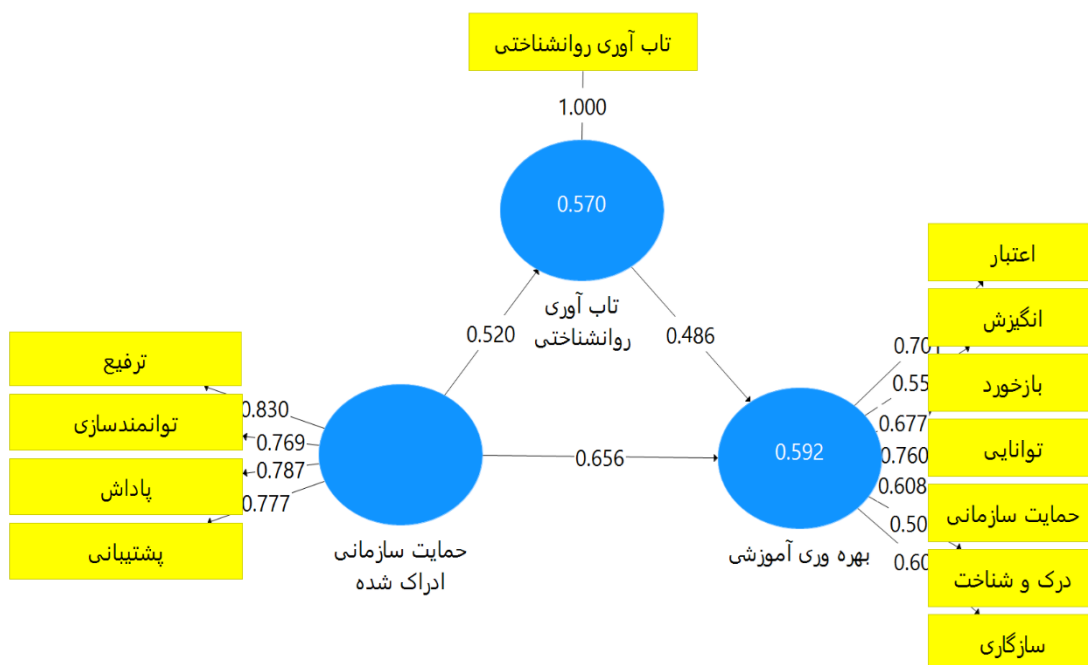
جدول ۳: همبستگی بین تاب‌آوری روانشناختی با بهره‌وری آموزشی

سطح معناداری	بهره‌وری آموزشی		متغیر
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۰۰۱	۰/۸۱۹		تاب‌آوری روانشناختی

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر تاب‌آوری روانشناختی با بهره‌وری آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان تاب‌آوری روانشناختی، میزان بهره‌وری آموزشی این افراد افزایش می‌یابد.



شکل ۱: رابطه علی متغیرها درحالت معناداری ملاک معناداری ۱/۹۶ ± می باشد.



شکل ۲: رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

جدول ۴: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

سطح معناداری	Tماره	انحراف استاندارد STDEV	ضریب مسیر	روابط
۰/۰۰۱	۱۰/۰۸۷	۰/۰۶۹	۰/۶۵۹	حمایت سازمانی ادراک شده ← بهره‌وری آموزشی
۰/۰۰۱	۱۰/۴۶۸	۰/۰۴۴	۰/۵۲۰	حمایت سازمانی ادراک شده ← تاب‌آوری روانشناختی
۰/۰۰۱	۲/۳۸۲	۰/۰۷۲	۰/۴۸۶	تاب‌آوری روانشناختی ← بهره‌وری آموزشی
۰/۰۰۱	۲/۰۰۳	۰/۰۵۹	۰/۲۵۳	حمایت سازمانی ادراک شده ← تاب‌آوری روانشناختی ← بهره‌وری آموزشی

بر اساس جدول ۴ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رهبری اخلاقی به نشاط سازمانی برابر ۰/۳۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رهبری اخلاقی، نشاط سازمانی به میزان ۰/۳۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر رهبری اخلاقی به معنویت در کار برابر ۰/۵۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به میزان ۰/۵۳ بر معنویت در کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر معنویت در کار به نشاط سازمانی برابر ۰/۸۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که معنویت در کار به میزان ۰/۸۱ بر نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی با معنویت در کار از طریق نشاط سازمانی به میزان ۰/۴۳۴ می‌باشد.

نتیجه‌گیری و بحث

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که پشتیبانی، ترفیع، توانمندسازی، پاداش و حمایت سازمانی ادراک شده با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج، بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های درعلی نبی (۱۴۰۳)، زارعی (۱۴۰۳)، شیرزاد و نصرتی (۱۳۹۶) و یون و کیم (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک شده در ابعاد مختلف خود، مانند حمایت عاطفی، مادی، توجه به رفاه کارکنان و قدردانی از تلاش‌ها، موجب افزایش انگیزه در معلمان می‌شود. هنگامی که معلمان احساس کنند سازمان از آن‌ها پشتیبانی می‌کند، میزان تعهد و علاقه آن‌ها به

کار افزایش یافته و سطح انرژی روانی و کارآمدی‌شان ارتقا می‌یابد. این امر به افزایش بهره‌وری آموزشی منجر می‌شود، چرا که معلمان با انگیزه و رضایت شغلی بالاتر، تلاش بیشتری برای ارتقای کیفیت تدریس، استفاده از روش‌های نوین آموزشی و ایجاد محیط یادگیری مؤثر خواهند داشت.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با تاب‌آوری روانشناختی معلمان نشان داد که پشتیبانی، ترفیع، توانمندسازی، پاداش و حمایت سازمانی ادراک شده با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با تاب‌آوری روانشناختی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج، بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با تاب‌آوری روانشناختی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مومنی و همکاران (۱۴۰۰)، زارعی و کاظمی (۱۳۹۹) همسو است. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که تاب‌آوری روانشناختی، توانایی افراد برای مواجهه سازنده با چالش‌ها و بازگشت به شرایط تعادل پس از فشارهای روانی است. حمایت سازمانی ادراک شده، از طریق ایجاد حس امنیت، اعتماد و تعلق، می‌تواند ظرفیت روانی معلمان برای مقابله با شرایط دشوار را افزایش دهد. هنگامی که معلمان بدانند سازمان از آنان حمایت می‌کند، سطح اضطراب و فشار روانی کاهش یافته و انگیزه برای حل مسائل افزایش می‌یابد. این شرایط باعث می‌شود تاب‌آوری روانشناختی در آن‌ها تقویت شده و توانایی بیشتری در مدیریت شرایط استرس‌زا پیدا کنند.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین تاب‌آوری روانشناختی با بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که تاب‌آوری روانشناختی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری

به‌طور غیرمستقیم و از طریق تقویت تاب‌آوری، نقش مهمی در ارتقای بهره‌وری آموزشی ایفا می‌کند. ممکن است بر نتایج تحقیق تاثیر گذار باشد، این محدودیت‌ها عبارتند از عدم کنترل سلابیق و عقاید معلمان در این تحقیق و عدم کنترل تمام متغیرهای موثر بر متغیرهای وابسته که ممکن است تاثیر مهمی بر آن داشته باشند ولی محقق در این تحقیق آن را محاسبه نکرده‌اند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود که آموزش و پرورش شهرستان نورآباد ممسنی برنامه‌های جامع حمایتی را طراحی کند که علاوه بر فراهم‌سازی منابع آموزشی و امکانات رفاهی، کارگاه‌های تقویت تاب‌آوری روانشناختی برای معلمان برگزار نماید. این کارگاه‌ها می‌تواند شامل مهارت‌های مدیریت استرس، کنترل هیجان و توانمندسازی روانی باشد تا حمایت سازمانی به‌طور غیرمستقیم به افزایش بهره‌وری آموزشی بینجامد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پروژه مشارکت یکسانی داشته‌اند.

حامی مالی

در طول این پژوهش هیچگونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری، و غیردولتی دریافت نشد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته است.

سپاسگزاری

از کلیه شرکت‌کنندگان که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین تاب‌آوری روانشناختی با بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این فرضیه با نتایج پژوهش زارعی و کاظمی (۱۳۹۹) ژنگ و ویو (۲۰۱۸) و یون و کیم (۲۰۲۲) همسو است. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که تاب‌آوری روانشناختی به معلمان این امکان را می‌دهد که در مواجهه با فشارهای شغلی، محدودیت‌های منابع و انتظارات بالای آموزشی، همچنان اثربخشی خود را حفظ کنند. معلمانی که از سطح بالای تاب‌آوری برخوردارند، در شرایط بحرانی نه تنها عملکردشان افت نمی‌کند، بلکه از تجربیات دشوار برای رشد و یادگیری بیشتر استفاده می‌کنند. این ویژگی موجب افزایش توانایی در استفاده از روش‌های نوین تدریس، خلاقیت در کلاس و حفظ انگیزه بالا برای بهبود کیفیت آموزش می‌شود و در نتیجه بهره‌وری آموزشی آنان افزایش می‌یابد.

نتایج نیز نشان داد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی تاب‌آوری روانشناختی با ضریب $0/253$ و آماره تی $(2/003)$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه معناداری با بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که $25/3$ درصد تغییرات در بهره‌وری آموزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی ناشی از تاثیرات حمایت سازمانی ادراک شده با توجه به نقش واسطه‌ای تاب‌آوری روانشناختی می‌باشد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های زارعی و کاظمی (۱۳۹۹)، ژنگ و ویو (۲۰۱۸)، کلینگ و همکاران (۲۰۲۳) و پیوتا و همکاران (۲۰۲۴) همسو و سازگار است. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک شده، محیطی امن و پایدار برای معلمان فراهم می‌کند که در آن احساس ارزشمندی و اعتماد نسبت به سازمان افزایش می‌یابد. چنین محیطی بستر مناسبی برای تقویت تاب‌آوری روانشناختی معلمان ایجاد می‌کند، زیرا معلمان در شرایط سخت کاری، فشارهای شغلی و چالش‌های آموزشی، حمایت سازمان را پشتیبان خود می‌بینند. این تاب‌آوری به آن‌ها کمک می‌کند که حتی در شرایط استرس‌زا و نامطلوب نیز انگیزه، کارآمدی و انرژی روانی خود را حفظ کرده و در نهایت به بهبود بهره‌وری آموزشی منجر شوند. بدین ترتیب، حمایت سازمانی

References:

- Abdollahzadeh, M. Esmaeili, M. (2022). Investigating the effect of perceived organizational support on teachers' organizational pessimism with the mediation of organizational silence. *Positive Behavior in Educational Organizations*, 1(2), 69-83.(in Persian).
- Cheng, J. C & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Chou, M. J. Lee, H. M & Wu, H. T. (2016). Emotion, psychological resilience and work stress: a study among preschool teachers. *European Journal of Psychological Research Vol*, 3(1).
- Dor Ali Nabi, E. (2023). Investigating the effect of perceived organizational support on employee performance productivity, First International Conference on Information Technology Engineering, Mechanics, Electrical Engineering and Engineering Sciences. (in Persian).
- Gistituati, N. (2020). Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. In *2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020)* (pp. 395-399). Atlantis Press.
- Goldhaber, D & Startz, R. (2017). On the distribution of worker productivity: The case of teacher effectiveness and student achievement. *Statistics and Public Policy*, 4(1), 1-12.
- Kavgaci, H. (2022). The Relationship between Psychological Resilience, Teachers' Self-Efficacy and Attitudes towards Teaching Profession: A Path Analysis. *International Journal of Progressive Education*, 18(3), 278-296.
- Maan, A. T. Abid, Gh. Butt, T. H. Ashfagh, F. & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6 (21), 1-12.
- Momeni Mahmoudi, H. Fakharian Torbati, I. (2020), Studying the effect of perceived organizational support on organizational vitality and professional ethics of elementary school teachers in Torbat Heydariyeh city, Sixth National Conference on New Approaches in Education and Research, Mahmoudabad. (in Persian).
- Nikolaou, E. Papavasileiou, V. Andreadakis, N. Xanthis, A. Xanthacou, Y & Kaila, M. (2021). promoting psychological resilience: preschool teachers'perspectives. *ijasos-International E-journal of Advances in Social Sciences*, 7(19), 111-119.
- Purwanto, A. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495-5503.
- Putra, R. Renaldo, N. Purnama, I. Putri, N. Y & Suhardjo, S. (2024). Enhancing Teacher Performance through Capacity Building: A Comprehensive Analysis of Professional Development, Mentoring, and Organizational Support. *Reflection: Education and Pedagogical Insights*, 2(1), 1-8.
- Rajabian, E. Alvani, S. M. (2019). Presenting a model of teacher productivity with a positive organizational behavior approach in the Ministry of Education. *Management and Development Process*, 33(2 (112 consecutive)), 193-229. .(in Persian).
- Shirzadkobria, B. Nosrati, L. (2017). Investigating job security and perceived organizational support in predicting productivity of contract employees at Khorramabad University of Medical Sciences. *Health Management (Health System)*, 8(4 (26th issue), 85-95. (in Persian).

- Yoon, I & Kim, M. (2022). Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103565.
- Zarei, R. (2023). Predicting productivity based on self-efficacy and perceived organizational support among elementary school teachers in Kazerun city. *Quarterly Journal of New Ideas in Educational Research*, 3(9), 180-198. (in Persian).
- Zarei, S. Kazemi, A. (2019). The moderating role of perceived organizational support and psychological resilience in the relationship between job stress and job productivity of nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2020; 15 (2): 45-57. (in Persian).