

ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران

^۱ بهمن عسگری*، ^۲ حسین پورسلطانی زرنندی، ^۳ نجف آقایی، ^۴ جمال فتاحی

(۱) دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، کرمانشاه، ایران

(۲) استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، مشهد، ایران

(۳) استادیار دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(۴) دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

چکیده

هدف از این مطالعه بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران ($N=203$) بود که تعداد نمونه با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان برابر ۱۲۷ نفر بود که ۱۳۸ پرسش‌نامه بین کارمندان توزیع شد که ۱۳۰ پرسش‌نامه آن قابل استفاده بود. از این تعداد به ترتیب ۳۴، ۳۸، ۲۹ و ۲۹ پرسش‌نامه از بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه، همدان، ایلام و کردستان به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جمع‌آوری شد. جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسش‌نامه اطلاعات فردی و دو پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و خودارزیابی عملکرد شغلی مولویدلو و وان اسکاتر (۱۹۹۶) استفاده گردید. اعتبار پرسش‌نامه‌ها در مطالعات داخلی و خارجی مورد تأیید قرار گرفته است. با مطالعه آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه، پایایی پرسشنامه‌های حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۸ به دست آمد. به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم افزار SPSS و PLS (Partial Least Square) و در سطح معناداری $P \leq 0.05$ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده با متغیر عملکرد شغلی ($r^2=0.87$) و مولفه‌های عملکرد شغلی عمومی ($r^2=0.67$)، عملکرد شغلی فنی ($r^2=0.85$) و عملکرد شغلی بین فردی ($r^2=0.80$) در سطح معناداری $P \leq 0.01$ رابطه مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر قوی، مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی ($r^2=0.857$) و مولفه‌های عملکرد شغلی عمومی ($r^2=0.684$)، عملکرد شغلی فنی ($r^2=0.87$) و عملکرد شغلی بین فردی ($r^2=0.817$) دارد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و قوی دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند متغیر تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی و مولفه‌های آن باشد.

واژه‌گان کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، عملکرد شغلی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان

مقدمه

چگونگی شکل گیری حمایت سازمانی توجه خاص نموده اند و علاوه بر آن به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه های فردی و سازمانی پرداخته اند (۱۰). زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آنها است، نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزئی از سازمان متبوع شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می کنند (تعهدسازمانی). منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آنها است (۱۰). کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می کنند، 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 متبوع شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (۱۱).

مطالعات متعددی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داده اند. با این حال بیشتر این مطالعات در کشور های خارجی انجام شده اند و مطالعات اندکی در داخل ایران در این زمینه انجام گرفته اند. به طوری که تنها یک پژوهش داخلی یافت شد که ارتباط بین این دو متغیر را مورد بررسی قرار داده است. در این مطالعه، حسینیان، مجیدی و مختاررضایی (۱۳۸۸) عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی کارکنان مبارزه با قاچاق کالای فرماندهی انتظامی استان هرمزگان مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر آن دارد (۱۲). البته تحقیقات مشابهی که ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داده باشند، وجود دارد. با این حال، با توجه به اینکه عملکرد شغلی با عملکرد سازمانی و عملکرد حرفه ای متفاوت است، از ذکر آنها خودداری می شود.

با این حال، مطالعات خارجی زیادی وجود دارد که ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داده اند. به طوری که چیانگ و سیه^۴ (۲۰۱۲) با انجام تحقیقی با عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی گزارش کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مثبت و معنادار ($r=0.21$) است (۱۳).

منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی برای بقای سازمانها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت به کارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می بندد تا از توانمندی های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات موثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان ها و اهداف والای پیش بینی شده به نحو مطلوب بهره گیرد (۱). مهمترین و اساسی ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی^۱ نیروهای انسانی آن سازمان است (۲). عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (۳). صاحب نظران اخیراً عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرده اند. عملکرد وظیفه ای مربوط به مسئولیت هایی است که در برگیره مسئولیت ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است. اما عملکرد زمینه ای مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روانشناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است (۴). دسته بندی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود دارد که عملکرد را به سه دسته عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی تقسیم می کند (۵). عملکرد شغلی عمومی نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در بر می گیرد. در مقابل 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 است (۶). بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و رضای نگه داشتن کارکنان از پاداش های مالی استفاده می کنند، با این حال این تنها ترغیب کننده کارکنان برای ارتقا عملکرد نیست. مشکلاتی که سازمانهای کنونی دارند، این است که مدیران آنها احساس می کنند که همه مشکلات تنها با پول حل می شود. با این حال، کارکنان نیازهای دیگری نیز دارند که شاید مهم تر نیازهای مالی باشد.

حمایت سازمانی ادراک شده^۲ یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی است که اخیراً مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. ایده حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط ایزنبرگر، هاتکینسون، هاتکینسون و سوا^۳ (۱۹۸۶) به طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شده است. در پی آن، صاحب نظران به تحلیل

¹ Job Performance

² Perceived Organizational Support

³ Eisenberger, Huntington, Hutchinson & Sowa

⁴ Chiang & Hsieh

با عملکرد شغلی ($r = 0/33$) و رابطه منفی و معنادار با غیبت روزانه ($r = -0/32$) و غیبت دوره ای ($r = -0/40$) دارد ($r = 0/31$).

با توجه به اهمیت ورزش، کشورهای جهان برای سازماندهی و برنامه ریزی دقیق در بحث ورزش سازمانهایی را ایجاد کرده اند. از جمله این سازمانها کمیته های ملی المپیک و فدراسیونهای ورزشی هستند. علاوه بر سازمانها مذکور برخی از کشورهای نیز دارای وزارت ورزش هستند که این وزارت تمام مسئولیت مسائل مربوط به ورزش آن کشور را بر عهده دارد. در کشور ما نیز وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۰ هجری شمسی تاسیس شد و جایگزین سازمان تربیت بدنی و سازمان ملی جوانان شد. این وزارت در تمام استانها سازمانهای منطقه ای دارد که مسئولیت ورزش و امور جوانان آن استان را بر عهده دارند. به نظر می رسد که با توجه به اهمیت این ادارات کل ورزش و جوانان، توجه به موضوع عملکرد شغلی کارکنان این ادارات و به دنبال آن حمایت سازمانی ادراک شده آنها از سوی مسئولان ادارات کل ورزش و جوانان استانهای غربی ایران اهمیت بالایی دارد. با این حال، هیچ مطالعه ای یافت نمی شود که رابطه دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی و مولفه های آن را در سازمانهای ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان مورد بررسی قرار داده باشد تا به عنوان پیشینه پژوهش در این بخش ذکر شود. در مجموع، در این تحقیق ارتباط بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی و مولفه های آن (عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی) مورد بررسی قرار خواهد گرفت و همچنین بررسی می شود که آیا حمایت سازمانی ادراک شده متغیر تاثیرگذاری بر عملکرد شغلی و مولفه های آن هست یا خیر. با توجه به اهمیت ورزش و تاثیر ادارات کل ورزش و جوانان در ورزش استانها و کشف و پرورش استعدادها و ... یافته های این تحقیق می تواند به مدیران این ادارات در جهت رشد و توسعه عملکرد کارکنان کمک کند.

روش شناسی

روش تحقیق از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استانهای غربی ($N=203$) بود که تعداد نمونه با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان برابر ۱۲۷ نفر بود. تعداد ۱۳۸ پرسش نامه بین کارمندان پخش شد که تنها ۱۳۰ پرسش نامه قابل استفاده بود. از این تعداد به ترتیب ۳۴، ۳۸، ۲۹ و ۲۹ پرسش نامه از بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استانهای کرمانشاه، همدان، ایلام و کردستان به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای جمع آوری شد. جهت گردآوری داده ها از یک پرسش نامه

وات و هرگیس^۱ (۲۰۱۰) با انجام مطالعه ای در رابطه با ارتباط بین احتمال بی حوصلگی با بیکاری ذهنی، حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی نشان داد که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی برابر ۰/۴۶ است (۱۴). همچنین، ریگل، ادموندسون و هانسون^۲ (۲۰۰۹) رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پیامدهای ناشی از آن را طی یک فراتحلیل مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه پژوهش های ۲۰ ساله حمایت سازمانی را مد نظر قرار داده و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد وظیفه ای، عملکرد زمینه ای و تمایل به ترک خدمت را به عنوان پیامدهای ناشی از آن مورد بررسی قرار داده است. ضرایب همبستگی حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای به ترتیب از ۰/۲۹ تا ۰/۶۴ و ۰/۱۱ تا ۰/۵۲ متغیر بود (۱۵).

گلبارد و کارملی (۲۰۰۹) با انجام تحقیقی به بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر موفقیت پروژه های فناوری اطلاعات و ارتباطات پرداختند که نتایج مطالعه آنها نشان داد که حمایت سازمانی با عملکرد بودجه بندی و زمانبندی ($r = 0/46$) و عملکرد وظیفه ای ($r = 0/47$) رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین تاثیر متغیر حمایت سازمانی بر عملکرد وظیفه ای ($r = 0/24$)، عملکرد بودجه بندی و زمان بندی ($r = 0/37$) و عملکرد کلی ($r = 0/36$) مثبت و معنادار بود. همچنین، هوجارتر و همکاران (۲۰۰۳) با انجام مطالعه ای روی کارکنان دارای فعالیت سیاسی گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد ($r = 0/24$) (۱۶).

هوجوارتر، ویت، تریدوی و فریس^۳ (۲۰۰۶) طی مطالعه ای با عنوان ارتباط بین مهارتهای اجتماعی و حمایت سازمانی با عملکرد شغلی در دو گروه نمایندگان فروش و کارمندان خدمات مشتری گزارش کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی به ترتیب برای گروه اول و دوم برابر ۰/۲۱ و ۰/۲۴ است (۲۰).

ایزنیبرگر، فالوسو و لاماسترو^۴ (۱۹۹۰) با مطالعه روی منشیان کارخانجات واسطه (دلال)، اساتید دانشگاه، معلمان دبیرستان، کارگران ساعتی، نمایندگان بیمه و افسران پلیس گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت و معنادار

¹ Watt and Hargis

² Riggle, Edmondson & Hansen

³ Hochwarter, Witt, Treadway and Ferris

⁴ Eisenberger, Fasolo & LaMastro

(۲۰ درصد) دارای رشته تربیت بدنی و ۱۰۴ نفر (۸۰ درصد) غیر تربیت بدنی بودند. همچنین، ۶۷ نفر (۵۱/۵ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۳۴ نفر (۲۶/۲ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۹ نفر (۲۲/۳ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که جدول ۱، نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	فراوانی	نمره Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
حمایت سازمانی ادراک شده	۱۳۰	۰/۷۴۱	۰/۵۴۹	داده‌ها نرمال است
عملکرد شغلی	۱۳۰	۱/۲۸۹	۰/۰۷۲	داده‌ها نرمال است

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی ($r=0/87$) و مولفه‌های آن شامل عملکرد شغلی عمومی ($r=0/67$)، عملکرد شغلی فنی ($r=0/85$) و عملکرد شغلی بین فردی ($r=0/80$) در سطح معناداری $P \leq 0/01$ رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی و

مولفه‌های آن

مولفه‌های عملکرد شغلی				
عملکرد شغلی بین فردی	عملکرد شغلی فنی	عملکرد شغلی عمومی	عملکرد شغلی شاخص	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۸۰*	۰/۸۵*	۰/۶۷*	۰/۸۷*	ضریب همبستگی پیرسون

* $P \leq 0/01$

بر اساس نمودار ۱ میزان اثرگذاری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر متغیر عملکرد شغلی برابر $0/857$ است که با توجه به مقدار T-value مشاهده شده ($12/097$)، میزان اثر گذاری معنادار است.

اطلاعات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت) و دو پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و خودارزیابی عملکرد شغلی موتویدلو و همکاران (۱۹۹۴) استفاده گردید. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده مشتمل بر ۸ سؤال است که دارای مقیاس ۷ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نسبتاً مخالفم=۳، نظری ندارم=۴، نسبتاً موافقم=۵، موافقم=۶ و کاملاً موافقم=۷) است. پرسشنامه خودارزیابی عملکرد شغلی نیز دارای ۶ سؤال است و شامل مولفه‌های عملکرد شغلی عمومی (سوالات ۱ و ۲)، عملکرد شغلی فنی (سوالات ۳ و ۴) و عملکرد شغلی بین فردی (سوالات ۵ و ۶) می‌باشد. مقیاس امتیاز گذاری این پرسش نامه بر حسب مقیاس ۱۰ ارزشی لیکرت (بسیار ضعیف تا بسیار عالی) است.

اعتبار پرسش نامه‌های حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران و خودارزیابی عملکرد شغلی موتویدلو و وان اسکاتر در مطالعات داخلی مورد تایید قرار گرفته است (۲۲، ۲۳ و ۲۴). با مطالعه آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه پایایی پرسشنامه‌های حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب $0/84$ و $0/88$ به دست آمد. به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون کلموگروف اسمیرنوف (نرمال بودن داده‌ها)، ضریب همبستگی پیرسون (ارتباط بین متغیرها) و معادلات ساختاری (تأثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر) در نرم افزارهای SPSS و PLS و در سطح معناداری $P \leq 0/05$ استفاده شد. از جمله مزیت های PLS نسبت به نرم افزار LISEREL این است که در PLS مبتنی بر واریانس است و در جوامع با جمعیت کم و داده‌ها غیر نرمال کارآمدتر است. به همین دلیل این نرم افزار بر نرم افزار LISEREL ترجیح داده شد (۲۴).

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که میانگین سنی آزمودنی‌ها $M \pm SD = 36/13 \pm 7/65$ بود و ۹۰ نفر (۶۹/۲ درصد) از آزمودنی‌ها مرد و ۴۰ نفر (۳۰/۸ درصد) زن بودند. همچنین، ۴۳ نفر (۳۳/۱ درصد) از آنها مجرد و ۸۷ نفر (۶۶/۹ درصد) متاهل بودند. از مجموع آزمودنی‌ها، ۵ نفر زیردیلیم (۳/۸ درصد)، ۱۷ نفر (۱۳/۱ درصد) دیلیم، ۱۳ نفر (۱۰ درصد) کاردانی، ۸۲ نفر (۶۲/۱ درصد) کارشناسی و ۱۳ نفر (۱۰ درصد) کارشناسی ارشد بودند. علاوه بر این، ۲۶ نفر

جدول ۴. الگوریتم مدل ساختاری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه های

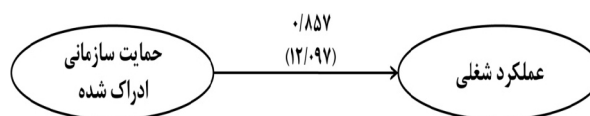
عملکرد شغلی

نتیجه	T-value*	انحراف استاندارد	میانگین	میزان اثر	
تایید	* ۱۶/۱۶۵	۰/۰۴۲	۰/۶۸۶	۰/۶۸۴	تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی عمومی
تایید	* ۴۸/۶	۰/۰۱۸	۰/۸۷	۰/۸۷	تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی فنی
تایید	* ۳۶/۰۵۳	۰/۰۲۳	۰/۸۱۹	۰/۸۱۷	تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی بین فردی

* ملاک تصمیم گیری $\pm 1/96$ است.

نتیجه گیری

یافته های پژوهشی نشان داد که رابطه قوی، مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی وجود دارد ($F=0/868$). این موضوع نشان می دهد که هر چه سازمان حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشد، این موضوع مستقیماً به افزایش عملکرد شغلی کارکنان منجر می شود. اگر حمایت سازمانی از سوی این کارکنان درک شود، این احساس در کارکنان به وجود می آید که در 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 می کنند. این یافته های با نتایج حاصل از مطالعات حسینیان و همکاران (۱۳۸۸)، چیانگ و سیه (۲۰۱۲)، وات و هرگیس (۲۰۱۰)، ریگل و همکاران (۲۰۰۹)، هوچارت و همکاران (۲۰۰۳)، های و همکاران (۲۰۰۷)، شانوک و ایزنبرگر (۲۰۰۶)، چو و همکاران (۲۰۰۶)، هوچارت و همکاران (۲۰۰۶) و ایزنبرگر و همکاران (۱۹۹۰) همسو است. با این حال در بیشتر این مطالعات، ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی پایین است، در حالی که در این پژوهش ضریب همبستگی قوی برای ارتباط بین این دو متغیر بدست آمده است. این موضوع نشان می دهد که اگر مدیران سازمانهای ورزشی از جمله ادارات کل ورزش و جوانان می خواهند که کارکنانی با عملکرد قوی داشته باشند باید به حمایت از آنها توجه بیشتری نمایند. البته شاید دلیل این موضوع استفاده از پرسش نامه عملکرد شغلی متفاوت با سایر تحقیقات در این پژوهش باشد. با این شرایط نیاز به پژوهش بیشتر با پرسش نامه های مشابه آن



نمودار ۱. اثرگذاری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر متغیر عملکرد شغلی

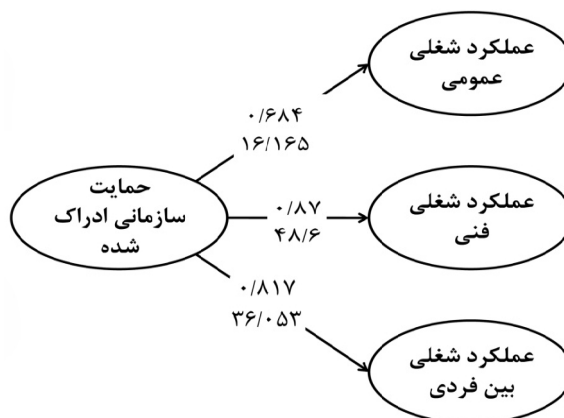
جدول ۳. الگوریتم مدل ساختاری متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد

شغلی

نتیجه	T-value*	انحراف استاندارد	میانگین	میزان اثر	
تایید	* ۱۲/۰۹۷	۰/۰۷	۰/۸۶۵	۰/۸۵۷	تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی

* ملاک تصمیم گیری $\pm 1/96$ است.

همانگونه که در نمودار ۲ مشاهده می شود، میزان اثرگذاری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر مولفه های عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی به ترتیب برابر ۰/۶۸۴، ۰/۸۷ و ۰/۸۱۷ است که با توجه به مقدار T-Value های مشاهده شده (۱۶/۱۶۵، ۴۸/۶ و ۳۶/۰۵۳)، میزان اثر گذاری حمایت سازمانی ادراک شده بر تمام مولفه های عملکرد شغلی معنادار است.



نمودار ۲. اثرگذاری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر مولفه های متغیر عملکرد

شغلی

تاثیرگذار است. میزان تاثیرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی فنی نسبت به متغیر عملکرد شغلی و مولفه های عملکرد شغلی عمومی و عملکرد شغلی بین فردی بیشتر است. به نظر می رسد که به دلیل اینکه عملکرد شغلی فنی نسبت به سایر مولفه ها بیشتر قابل مشاهده است، کارکنان نیز در این بخش تلاش بیشتری می کنند تا قدردانی خود را نسبت به حمایت اعمال شده از سوی سازمان و مدیران نشان دهند. با توجه به موارد بالا، با افزایش حمایت کارکنان از سوی ادارات کل ورزش و جوانان می توان به پرورش کارمندانی با عملکرد قوی امیدوار بود و نیروی انسانی این ادارات به عنوان مهمترین سرمایه آنها به حداکثر توانایی خود برسد. سازمانها علاوه بر حمایت های مالی باید به مسائل رفاهی و همچنین ارائه پاداش، مزایا و ارتقای پستی کارکنان توجه کنند. با فراهم کردن چنین شرایطی، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می یابد و می توان شاهد پویایی و کارآمدی ادارات کل ورزش و جوانان استانها در سالهای آتی بود.

تحقیقات در سازمانها ورزشی است تا بتوان نظریه موفق را که بیان می کرد ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی در ادارات ورزشی بیشتر از سایر جوامع است را تایید کند.

همچنین، یافته های پژوهشی حاکی از وجود رابطه قوی، مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی عمومی است (I=۰/۶۶۹). این موضوع نشان می دهد که هر چه سازمان حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشد، این موضوع به افزایش عملکرد شغلی عمومی کارکنان منجر می شود. این مسئله به نوعی در رابطه با عملکرد فنی نیز مشاهده می شود. به طوری که، بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی فنی رابطه قوی، مثبت و معناداری وجود دارد (I=۰/۸۵۴). با توجه به این مسئله می توان ادعا کرد که هر چه سازمان توجه بیشتری به حمایت کارکنان داشته باشد، می تواند مستقیماً به افزایش عملکرد شغلی فنی کارکنان منجر شود. علاوه بر این، یافته های پژوهشی نشان داد که رابطه قوی، مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی بین فردی به عنوان یکی دیگر از مولفه های عملکرد شغلی وجود دارد (I=۰/۸۹۸). این موضوع نشان می دهد که هر چه سازمان حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشد، این موضوع مستقیماً به افزایش عملکرد شغلی بین فردی کارکنان منجر می شود. هرچه روابط بین فردی کارکنان بهتر باشد، کارها و فعالیت های سازمان به صورت مشارکتی تر انجام می شود و اهداف فردی را در جهت اهداف سازمانی سوق می دهد. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمام مولفه های عملکرد شغلی تاثیر قوی دارد، نتایج تحقیق با مطالعات ریگل و همکاران (۲۰۰۹)، گلبارد و کارملی (۲۰۰۹)، شانوک و ایزنبرگر (۲۰۰۶) و چو و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

همانگونه که در بالا مشاهده شد، حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط قوی، مثبت و معناداری با عملکرد شغلی و مولفه های آن در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استانهای غربی ایران دارد. البته حمایت سازمانی ادراک شده میزان حمایتی است که کارکنان احساس می کنند که سازمان نسبت به آنها دارد و شاید به همین دلیل باشد که کارکنان متناسب با میزان حمایتی که ادراک می کنند، عملکرد شغلی خود را ارزیابی می کنند. علاوه بر این، با انجام معادلات ساختاری میزان تاثیرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی و مولفه های آن قوی، مثبت و معنادار بدست آمد. این موضوع نشان می دهد که افزایش حمایت ادراک شده از سوی سازمان و مدیران آن بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان

منابع

۱. کاشف، میرمحمد (۱۳۸۸). مدیریت اداری و مالی در سازمان های ورزشی. تهران: انتشارات بامداد کتاب. چاپ اول.
۲. براتی احمد آبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری ابوالقاسم (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، (۱۳)، ۸۱-۶۵.
3. Motowidlo, J.S. (2003). Job Performance, Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology, 12: 39-55.
4. 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.
5. 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.
۶. وکیلی، نفیسه؛ گل پرور، محسن؛ آتش پور، حمید (۱۳۸۸). نقش ویژگیهای شغل، رهبری تحولی و دشواری هدف در عملکرد کارکنان شرکت احیاء فولاد سپاهان، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، (۳۹)، ۱-۲۲.
۷. کریمی، داود (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس، دو ماهنامه توسعه انسانی نیروهای پلیس، (۳۴)، ۲۵-۳۹.
۸. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، چشم انداز مدیریت، (۳۳)، ۹-۲۸.
9. Yuan Hung, Y.R., Yang, B., Lien, B.Y., McLean, G.N., & Kuo, Y. (2010). Dynamic capability: Impact of process alignment and organizational learning culture on performance. Journal of World Business, 45: 285-294.
10. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71: 500-507.
11. Eisenberger, R., Cummings, J., Armelo, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 82: 812-820.
۱۲. حسینیان، شهامت؛ مجیدی، عبدالله؛ مختاررضایی، رجبعلی (۱۳۸۸). عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد کارکنان مبارزه با قاچاق کالای فرماندهی انتظامی استان هرمزگان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۴ (۱)، ۵۲-۷۲.
13. 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: 180-190.
14. Watt, J.D., & Hargis, M.B. (2010). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. J Bus Psychology, 25:163-174.
15. Riggle, R.J., Edmondson, D.R., & Hansen, J.D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. Journal of Business Research, 62: 1027-1030.
16. Gelbard, R., & Carmeli, A. (2009). The interactive effect of team dynamics and organizational support on ICT project success, International Journal of Project Management, 27: 464-470.
17. Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80: 735-751.
18. Shanock, L.R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. Journal of Applied Psychology, 91(3): 689-695.

19. Chow, I.H., Lo, T.W., Sha, Z., & Hong, J. (2006). The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *Hospitality Management*, 25: 478-495.
20. Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrew, P.L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 438-456.
21. Eisenberger, R., Fasolo, P., & LaMastro, V.D. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59.
۲۲. دعایی، حبیب الله؛ برجعلی لو، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت، چشم انداز مدیریت دولتی، (۳)، ۶۳-۷۷.
۲۳. گل پرور، محسن؛ خاکسار، فخری (۱۳۸۹). رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی در کارکنان کارخانجات صنعتی شهر اصفهان، دو ماهنامه دانشور رفتار، (۴۰)، ۱۹-۳۴.
24. Haenlein, M. (2004). A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis. *Undrestanding Statistics*, 3(4): 283-297.
۲۵. فرهنگی، علی اکبر؛ شاهمیرزایی، وحید؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴). نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت، تهران: نشر فراندیش، چاپ اول، ص ۱۴۹.

Relationship of Perceived Organizational Support with Job Performance among Staff of Sport and Youth Head Offices of Western Provinces of Iran

¹Bahman Asgari*, ²Hossein Poursoltani Zarandi, ³Najaf Aghaei, ⁴Jamal Fattahi

1. Sport Management Division, Payam Noor University, Kermanshah, Iran.
2. Sports Sciences Research Institute, Mashhad, Iran.
3. Kharazmi University, Tehran, Iran.
4. Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this research study was the relationship perceived organizational support with job performance among staff of Sport and Youth Head Office of western provinces of Iran. General population of present study included all staff of Sport and Youth Head Office of western provinces of Iran (N=203). Based on the Morgan sample size criteria, the statistical sample considered equal to 127. 138 questionnaires were distributed among employees and 130 questionnaires were received. We were collected 34, 38, 29 and 29 questionnaires among Kermanshah, Hamedan, Ilam and Kordestan staff of Sport and Youth Head Office respectively by stratified random sampling. Also, We used two standard questionnaires including perceived organizational support questionnaire of Eisenberger (1986) and Motowidlo and Van Scotter job performance self-measurement questionnaire (1994). The validity of these questionnaires has been estimated in several studies. In pilot study on 30 cases from staff of Sport and Youth Head Office of Kermanshah province, reliability (Cronbach's alpha coefficient) of perceived organizational support questionnaire and job performance self-measurement questionnaire was 0.84 and 0.88 respectively. Descriptive statistics was used in order to evaluate the descriptive and from Pearson coefficient correlation and structural models were used to determine the relationship among variables. The SPSS and PLS software were used to run the analyses. Results showed a positive and significant relationship between perceived organizational support with job performance ($r=0.87$) and also its subscales including general job performance ($r=0.67$), technical job performance ($r=0.85$) and interpersonal job performance ($r=0.80$) in significantly level $P \leq 0.01$. Also, results showed that perceived organizational support has been significant effective on job performance (0.888) and general job performance (0.684), technical job performance (0.87) and interpersonal job performance (0.817) subscales. In conclusion, findings of this research showed that perceived organizational support variable has a significant relationship with job performance among staff of Sport and Youth Head Office of western provinces of Iran and can be considered as effectiveness variable on job performance and it subscales.

Keywords: perceived organizational support, job performance, staff of Sport and Youth Head Offices

- Corresponding Author: **Bahman Asgari**
E-Mail: bahman.asgari@yahoo.com

