

## مدل علی دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس توانایی انطباق پذیری شغلی و میانجی‌گری حمایت‌های سازمانی در مدارس شهر تهران

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۰۱

### خلاصه

**مقدمه:** هدف از این پژوهش تبیین مدل علی ارتقاء دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس توانایی انطباق-پذیری شغلی با میانجی‌گری حمایت‌های سازمانی در مدارس شهر تهران می‌باشد.

**روش کار:** روش این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است و از سویی دیگر به دلیل تحلیل روابط درونی بین مؤلفه‌ها به روش تحلیل عاملی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمام مشاوران مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ به تعداد ۸۵۱ نفر می‌باشد که بنابر فرضیه‌های معادلات ساختاری و با احتساب ضریب افت ۴۵۰ نفر مشاور بنابر به صورت تصادفی ساده و تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار به کار رفته شامل: پرسشنامه ۲۰ سؤالی توانایی انطباق‌پذیری شغلی ساویکاس (۲۰۰۵)، پرسشنامه ۲۰ سؤالی دل‌بستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۷) و پرسشنامه حمایت سازمانی سای و همکاران (۲۰۱۵) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مرسوم و آمار استنباطی از جمله آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، ماتریس همبستگی متغیرها، آزمون تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISRELL, SPSS24 استفاده شد.

**نتایج:** نتایج به دست آمده نشان دادند که توانایی انطباق‌پذیری شغلی با ۰/۲۳ و حمایت‌های سازمانی با ۰/۵۱ دل‌بستگی شغلی مشاوران را تبیین می‌کند هم چنین انطباق‌پذیری شغلی با ۰/۳۲ حمایت‌های سازمانی را تبیین می‌کند.

**نتیجه‌گیری:** همچنین نتایج مبین تأثیر مستقیم توانایی انطباق‌پذیری شغلی و تأثیر غیرمستقیم آن با میانجی‌گری حمایت‌های سازمانی بر دل‌بستگی شغلی است.

**کلمات کلیدی:** حمایت سازمانی، توانایی انطباق‌پذیری شغلی، دل‌بستگی شغلی، مشاوران مدارس.

هاجر برمکی<sup>۱</sup>

کوروش پارسا معین<sup>۲\*</sup>

مهدی کلانتری<sup>۳</sup>

۱- دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد

اسلامی واحد رودهن

۲- دکتری مدیریت آموزش عالی - استادیار دانشگاه آزاد

اسلامی واحد رودهن

۳- دکتری مدیریت آموزشی - هیأت علمی دانشگاه آزاد

اسلامی واحد رودهن

Email: koroushparisa@yahoo.com

## مقدمه

امروزه در دنیای هزاره سوم بدون تردید منابع انسانی<sup>۱</sup> با ارزش ترین سرمایه های انسانی و عامل توسعه و بالندگی هستند، منابع انسانی کارآمد، شایسته و اندیشه ورز رکن اساسی توسعه و بهره وری سازمان ها به شمار می روند (۱) و دانشمندان زیادی برای افزایش کارایی و رضایت شغلی منابع انسانی تحقیق کرده اند و این امر نشان از اهمیت منابع انسانی در سازمان ها می باشد و زمانی نیز بر اهمیت موضوع افزوده می شود که این افراد خود دست اندرکار امر تربیتی نسل آینده باشند و وظیفه تربیت، هدایت و راهنمایی نوجوانان را عهده دار باشند. در ایران با وجود اختصاص سهم قابل توجهی از بودجه عمومی کشور به آموزش و پرورش، سالانه تعداد قابل توجهی از دانش آموزان در پایه ها یا دوره های مختلف تحصیلی مردود شده و یا به گونه ای با مشکلات تحصیلی از قبیل ترک تحصیل، تغییر رشته، بی علاقه ای به رشته تحصیلی و ... روبه رو شده اند و از این طریق ضربه ای سنگین به پیکر اقتصاد و فرهنگ جامعه وارد می شود. افزایش میزان شکست تحصیلی برای نظام آموزش پرورش ایران نگران کننده است و لازم است که با اتخاذ سیاست های مناسب و اجرای مفاد سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نسبت به کاهش افت تحصیلی در دانش آموزان اقدام شود. این پدیده علاوه بر زیان های اقتصادی که به دلیل تکرار پایه یا صرف هزینه مجدد برای دانش آموزان انجام می پذیرد، آثار سوئی بر سلامت روانی دانش آموزان می گذارد و نگرانی نامطلوبی برای خانواده به دنبال دارد (۲) علاقه به کار و انجام وظایف در حیطه شغلی و برقراری ارتباط مناسب با دانش آموزان، شناخت میزان و سبک های یادگیری آنها و پی بردن به اهداف تحصیلی و شغلی و رغبت و توانایی آنها، در نظر گرفتن نیازهای اقتصادی، اجتماعی، صنعتی و ... کشور در آینده از جمله وظایف مهم مشاوران می باشد که می تواند تأثیر بسزایی در برطرف نمودن نیازهای کشور در آینده داشته باشد.

در رشته رفتار سازمانی به مدیران آموخته می شود چگونه موجبات انگیزش کارکنان را فراهم آورند تا آنان نسبت به سازمان و کارفرمایان خود احساس وفاداری و تعهد بیشتری نمایند (۳) یکی از عواملی که نشان دهنده افزایش انگیزه در کارکنان می باشد ارتقا دلبستگی شغلی در آنان است. دلبستگی شغلی مفهومی است که بیش از دو دهه از ظهور آن نمی گذرد اولین نظریه در زمینه دلبستگی شغلی را کوهن پایه گذاری کرد (۴). کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، معمولاً پراثری و فعالند، به طور مثبت با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعیشان بر این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند.

صاحب نظران مدیریت معتقدند میزان دلبستگی شغلی به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های کیفیت زندگی کاری محسوب می شود، یکی از عوامل مهم آموزشی در سازمان های آموزشی، معلمان هستند و یکی از وظایف اصلی مدیران در مدارس مساعد ساختن محیط تربیتی و ایجاد شرایطی است که معلمان را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارآیی بیشتر و بهتر محیط کاری خود گام بر می دارند. بر طبق تحقیقات کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد، از شغل خود راضی تر و موفق ترند و میزان ترک کار و غیبت آنها در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کم تر است (۵). هم چنین عملکرد انطباقی به عنوان جدیدترین سازه در حوزه عملکرد شغلی، مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است (۶). جانسون (۲۰۰۱) در تحقیقات خود عملکرد انطباقی را به عنوان توانایی تغییر رفتار خود برای هماهنگی با الزامات محیطی موجود در یک موقعیت جدید تعریف کرده است. انطباق پذیری مسیر شغلی از نظر مائورین و مردیت<sup>۲</sup> (۷) یک سازه ذهنی، روانی اجتماعی است که نشانگر آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف رشد شغلی فعلی و قریب الوقوع، گذارهای حرفه ای و ضربه های روانی فردی است. راهبردهای خودتنظیمی و انطباق-

<sup>2</sup>Maorin & Meredith<sup>1</sup> Human Resource

سال تحصیلی سروکار دارد که وظیفه حفظ سلامت روان از طریق روند پیشگیری، مداخله و درمان و همچنین مشاوره تحصیلی جهت شناخت توانایی‌ها و علاقه مندی‌ها و تیپ شخصیتی در فرایند انتخاب رشته و جلوگیری از افت تحصیلی و صدمات اقتصادی و اجتماعی را عهده‌دار است. به دلیل وجود این مشکلات و فقدان مطالعه و مدل در این حوزه، پژوهش حاضر درصدد است روابط مورد انتظار بین متغیرهای توانایی انطباق‌پذیری شغلی و دلبستگی شغلی را با وجود متغیر میانجی-گر حمایت های سازمانی ارائه دهد.

### روش کار

جامعه آماری مورد مطالعه تمامی مشاوران موظف مدارس دولتی مدارس شهر تهران می باشند که در سال ۹۶-۹۷ در مناطق ۱۹ گانه به کار اشتغال داشتند و تعداد ۸۵۱ نفر بودند. جامعه نمونه نیز بنا بر مفروضات معادلات ساختاری و با در نظر گرفتن ضریب افت به تعداد ۴۵۰ نفر به روش تصادفی ساده و تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. زیرا در این پژوهش آزمودنی‌ها از مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران مدنظر بوده که در ناحیه-های جداگانه‌ای در مناطق مرکز، شمال، جنوب، شرق و غرب انتخاب شد. پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی، از نظر داده‌ها کمی و از نظر ماهیت روش تحقیق به دلیل تحلیل رابطه درونی میان تمامی مؤلفه‌ها به روش تحلیل عاملی بوده، از نوع همبستگی می‌باشد.

### ابزار پژوهش

ابزار سنجش در این پژوهش را پرسشنامه ۲۰ سوالی دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴)، پرسشنامه ۲۰ سوالی انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۰۵) و پرسشنامه ۹ سوالی حمایت سازمانی سای و همکاران در (۲۰۱۵) مورد استفاده قرار گرفته است.

۱- پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴)، این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال است بوسیله آلفای کرونباخ برای هر یک از سازه‌ها به ترتیب دلبستگی شغلی ۰/۸۴۵، نمره گذاری ماده های این پرسشنامه نیز براساس مقیاس لیکرت و از نوع ۵

پذیری شغلی افراد را قادر می‌کند تا به طور مؤثر خویشتن پنداره‌ی خود را در نقش‌های شغلی به کار گیرند. ساویکاس (۲۰۰۲) انطباق پذیری را آمادگی مقابله با وظایف غیر قابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های کاری مبهم و سازگاری با موقعیت‌های توأم با تردید می‌داند (۸). ساویکاس (۲۰۰۵) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را برخورداری از نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی می‌داند که باعث می‌شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند. او برای انطباق پذیری چهاربعد داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را قائل است (۹). هم چنین تعدادی از پژوهش‌های طولی نشان دادند که انطباق‌پذیری بالاتر در مؤلفه‌های تصمیم‌گیری، طرح ریزی، کاوش و باورهای خودکارآمدی باعث موفقیت و تسلط در گذارهای شغلی می‌شود (۱۰). حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست (۱۱). حمایت سازمانی در واقع میزان تعهدی است که سازمان در برابر کارکنان خود دارد (۱۲) و میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فرد و سلامت جسمانی و روانی وی قائل می‌شود و در شرایط استرس-زا و سخت به وی کمک می‌کند (۱۳) سازمان‌ها را نباید صرفاً ابزار ارائه خدمات یا تولید کالا فرض کرد و باید توجه داشت که تعداد زیادی از افراد بخش عمده‌ای از عمر خود را در آنها سپری می‌کنند، که به همین لحاظ سازمان‌ها تأثیر چشمگیری بر رفتار کارکنان خود دارند (۱۴). حمایت سازمانی ادراک شده، نتیجه نوع رابطه بین کارکنان و سازمان است. کارکنان زمانی از سوی سازمان احساس حمایت می‌کنند که سازمان برای فعالیت-هایشان ارزش قائل شود و به رفاه آنان اهمیت دهد. همانطور که ذکر شد به نظر می‌رسد بین سه سازه دلبستگی شغلی، توانایی-های انطباق شغلی و حمایت های سازمانی ارتباط متقابل وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، عدم دلبستگی شغلی مشاوران در بلند مدت سلامت جسمانی و روانی خودشان را تهدید می‌کند، علاوه بر آن، بر دانش آموزان که جزو اهداف کاری می‌باشند نیز اثرگذار است. هر مشاور با تعداد زیادی از دانش آموزان در طول

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است، در مرحله بعد روایی سازه متغیرهای تحقیق و شاخص های منتج از آنها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفته است و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

### جدول ۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر	Sig (سطح معناداری)
دلبستگی شغلی	۰/۰۸۳
انطباق پذیری شغلی	۰/۱۱۸
حمایت سازمانی	۰/۰۹۹

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ است پس فرض  $H_1$  تایید می شود و نتیجه می گیریم که داده های جمع آوری شده برای متغیرهای تحقیق نرمال است.

درجه ای انجام می پذیرد. این پرسشنامه فاقد خرده مقیاس مشخصی است.

۲- پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس دارای ۲۵ سوال است و چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی را که عبارتند از: دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه گیری می کند، پرسشنامه حمایت سازمانی دارای ۹ سوال است که دو بعد حمایت سازمانی را که عبارتند از: فرهنگ مشارکتی و خودی و محرم بودن در سازمان را، اندازه گیری می کند. انطباق پذیری شغلی ۰/۹۰۳.

۳- پرسشنامه حمایت سازمانی بر مبنای پرسشنامه ای که در سال ۱۹۸۴ توسط ادواردز و وکیل پاتریک ساخته شد و بررسی سایر مؤلفه ها و عوامل از طریق مطالعات نظری، بررسی های اکتشافی از طریق صحبت با مشاوران و مسئولان این حوزه صورت گرفته است. حمایت سازمانی ۰/۸۷۷.

### نتایج

به منظور تحلیل داده های پژوهش از تحلیل های گوناگون استفاده شده است. در مرحله اول نرمال بودن داده ها با استفاده از

### جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰
۱-دلبستگی شغلی									۱/۰۰	
۲-انطباق پذیری شغلی								۱/۰۰	۰/۵۰۱**	
۳-حمایت سازمانی							۱/۰۰	۰/۴۲۲**	۰/۴۸۸**	
۴-دغدغه						۱/۰۰	۰/۱۴۹*	۰/۶۶۳**	۰/۳۴۴**	
۵-کنترل					۱/۰۰	۰/۳۵۵**	۰/۵۰۶**	۰/۷۶۸**	۰/۵۶۴**	
۶-کنجکاوی				۱/۰۰	۰/۴۶۸**	۰/۵۰۰**	۰/۲۸۵**	۰/۸۷۰**	۰/۳۱۶**	
۷-اعتماد			۱/۰۰	۰/۸۷۶**	۰/۴۸۴**	۰/۵۰۲**	۰/۳۰۵**	۰/۸۹۰**	۰/۳۱۷**	
۸-فرهنگ مشارکتی		۱/۰۰	۰/۲۴۷**	۰/۱۸۹**	۰/۴۶۰**	۰/۱۲۰*	۰/۹۲۶**	۰/۳۵۲**	۰/۵۰۳**	
۹-محرم بودن	۱/۰۰	۰/۷۳۱**	۰/۳۱۹**	۰/۳۳۷**	۰/۴۸۱**	۰/۱۵۷*	۰/۹۳۵**	۰/۴۳۱**	۰/۴۰۸**	

\* $p < 0/05$     \*\* $p < 0/01$



معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون می توان گفت بین همه متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه

### جدول ۳- ضرایب مسیر، آماره $t$ و ضریب تعیین (متغیر وابسته: دلبستگی شغلی)

متغیر پیش	ضریب مسیر ( $\beta$ )	آماره $t$	ضریب تعیین کل ( $R^2$ )
انطباق پذیری شغلی	۰/۲۳	۳/۴۸**	۰/۳۹
حمایت سازمانی	۰/۵۱	۵/۸۳**	

\*\*  $p < 0/01$

\*  $p < 0/05$

مقدار ضریب تعیین چندگانه ( $R^2$ ) برابر ۰/۳۹ شده است. این ضریب توانایی پیش بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل را بررسی می کند. بر این اساس متغیرهای انطباق پذیری شغلی و حمایت سازمانی روی هم رفته توانسته اند ۳۹٪ از تغییرات دلبستگی شغلی را پیش بینی کنند.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۳ و همچنین آماره  $t$  به مقدار ۳/۴۸ می توان گفت: در سطح اطمینان ۰/۹۹ انطباق پذیری شغلی بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۱ و همچنین آماره  $t$  به مقدار ۵/۸۳ می توان گفت: در سطح اطمینان ۰/۹۹ حمایت سازمانی بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

### جدول ۴- شاخص های برازش مدل مفهومی تحقیق

نام شاخص	حد مجاز	مقدار بدست آمده
$X^2/df$	۳ و کم تر	۲/۰۶
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
RMSEA	کوچک تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۴

نتایج مربوط به پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که ابعاد متغیر انطباق شغلی سطح دلبستگی شغلی مشاوران مدارس شهر تهران را پیش بینی می کند. بدین ترتیب و بنابر یافته ها دغدغه در سطح اطمینان ۰/۹۵ و کنترل، کنجکاوی و اعتماد هریک به تنهایی در سطح اطمینان ۰/۹۹ بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. به طوری که روی هم رفته ۵۷٪ از تغییرات دلبستگی شغلی را پیش بینی می کند و این با یافته های آرایبی (۱۹۹۴) بر مبنای مدل سه مرحله ای کاسمیر (۱۹۸۲) که به عنوان تابعی از هماهنگی و تناسب شخص با محیط مطرح شده است و هرسیچی (۲۰۰۹) به نقل از گل پرور (۱۳۹۹) همسو

با توجه به اینکه همه شاخص های برازش مدل مفهومی تحقیق از مقدار قابل قبولی برخوردار می باشد می توان گفت مدل از برازش قابل قبولی برخوردار می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

امروزه در دنیای هزاره سوم بدون تردید منابع انسانی با ارزش ترین سرمایه های انسانی و عامل توسعه و بالندگی هستند، منابع انسانی کارآمد، شایسته و اندیشه ورز رکن اساسی توسعه و بهره وری سازمان ها به شمار می روند (۱).

<sup>1</sup> Human Resource

می‌باشد. مطابق یافته‌ها دغدغه افراد منجر به احساسی می‌شود که در آن افراد همه چیز را در نظر بگیرند و خود را برای اتفاق‌های آینده آماده کنند بدین ترتیب بخشی از دلبستگی شغلی که افراد حتی در زمان خارج از کار ذهنشان به کارمشغول است و در واقع دغدغه کاری دارند را بیان می‌کند. از طرفی افرادی که سعی در کنترل محیط کاری خود دارند افرادی هستند که همواره تلاش می‌کنند تا محیط کاری خود را شکل دهند و بر آن احاطه داشته باشند. همه امور را پیش بینی می‌کنند و برای نظم بخشی و تصمیمات درست تلاش می‌کنند تا دچار بی-تصمیمی و بی‌مسئولیتی نشوند و این با یافته‌های لنت و براون (۲۰۰۵) و ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. از طرفی یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر در دلبستگی شغلی کنجکاو است. کنجکاو و دقت در کار با دانش‌آموزان جز لاینفک کار مشاوران است. کنجکاو باعث می‌شود که مشاور به دانش‌آموزان مسائل مربوط به آنها فکر کند و سناریو و راه-حل را بررسی کند و تصمیم‌گیری مناسبی متناسب با شرایط را بگیرد که در واقع موجبات دلبستگی شغلی است و با یافته‌های ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) و لنت و براون (۲۰۰۵) همسو می‌باشد. آخرین مؤلفه انطباق‌پذیری شغلی نیز اعتماد است. اعتماد به معنای احساس کفایت و خودکارآمدی در انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت یا نقش است. مشاوران با داشتن تحصیلات تخصصی و طی دوره‌های به روز رسانی و توانمندسازی در کار خود به اعتماد و خودکارآمدی می‌رسند که این‌ها منجر به دلبستگی شغلی افراد است.

نتایج مربوط به دیگر فرضیه‌های پژوهش بیانگر توانایی پیش‌بینی دلبستگی شغلی توسط متغیر حمایت سازمانی با مؤلفه‌های فرهنگ مشارکتی و محرم بودن در سازمان به میزان ۳۶ درصد است. فرهنگ مشارکتی در سطح اطمینان ۹۹٪ با توجه به نتایج تحلیل مسیر بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد و این با یافته‌های (۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵ و ۲۶) همسو است. در واقع بیانگر این مطلب است که سازمان‌هایی

که دارای فرهنگ مشارکتی می‌باشند و مشاوران خود را در هر دو بعد روابط اداری و روابط کادر مدرسه در بر می‌گیرند؛ مشاوران خود را به عنوان یک عضو مؤثر می‌شناسند و تعهد بیش‌تری خواهند داشت، زیرا مدیر و معاونان مدارس در مورد وضعیت دانش‌آموزان و خانواده‌ها او را امین دانسته و طرف مشورت قرار می‌دهند. در مورد مسائلی که برای دانش‌آموزان پیش می‌آید مشاور نیز عضو شورای تصمیم‌گیری مدرسه است و نظر وی اهمیت زیادی دارد، تحت این شرایط مشاور خود را عضوی مهم در مدرسه می‌داند و تلاش خود را برای شناسایی بهتر دانش‌آموزان و خانواده‌هایشان به کار می‌گیرد، با علاقه و دلگرمی بیش‌تری به کار مشغول است و حتی در زمان‌های خارج از ساعت رسمی مدارس جهت انجام بهتر امور وقت می‌گذارد؛ زیرا در امور سازمان درگیر شده است و این همان فرهنگ مشارکتی است هم چنین در زمانی که مشاور احساس می‌کند که آنقدر مورد اطمینان است که طرف مشورت و محرم سازمان است و مسائل با او مطرح و نظرخواهی می‌شود با دلسوزی و تعمق و تلاش بیش‌تر به سازمان خدمت خواهد کرد و این مبین مؤلفه‌های دغدغه و اعتماد دلبستگی شغلی به سازمان است.

با توجه به بررسی تمامی شاخص‌های مدل مفهومی این پژوهش از برآزش قابل قبولی برخوردار است. به بیان دیگر مشاوران مدارس با دارا بودن توانایی‌های انطباق شغلی که به فرد جهت تطبیق با محیط از جمله سازمان کمک می‌کند در صورت اطمینان از حمایت‌های سازمان منجر به دلبستگی شغلی می‌شود. در این شرایط فرد با انگیزه زیادی به کار و فعالیت مشغول خواهد بود و موجبات رضایتمندی مشاوران فراهم می‌آید. میزان حمایت سازمانی ادراک شده دلبسته شدن به کار را موجب می‌شود که با یافته‌های ساکس (۲۰۰۶) و هوانگ (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. همین دلبستگی شغلی مشاوران باعث خواهد شد که در انجام فعالیت‌های خود به صورت مؤثری تلاش داشته باشند.

## References

1. Khanifar H (2017), Psychology of Work, Third Edition, Tehran: University of Tehran.
2. Biabangard I (1999), Academic Drop, Tehran: Parents and Trainers Association.

3. Robbins, Stephen P. (2011). *Fundamentals of Organizational Behavior*, translated by Dr. Ali Parsaian and Dr. Seyed Mohammad Arababi, Tehran: Office of Cultural Research.
4. Cohen, A. (2007). *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization organizational commitment*. citeseerx.ist.psu.edu/view doc
5. Heidarinejad S, Moradipour M (2011), *The Relationship between Physical Education Teachers' Occupational Attachment and Organizational Climate in Ahwaz High Schools*, *Sport Management*, 8: 21-5.
6. Hosseini Kokmari Pa, Naami A, Allahyari T (2015), *Dimensions and Validation of Personnel Adaptive Performance Questionnaire by Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: A Study among Nurses*, *Quarterly Journal of Ergonomics and Human Factors Engineering of Iran* 3 (1).
7. Pardelan N, Karimian A, Heydari Z, Hosseinian S (2016), *Effectiveness of Family Education Classes on Adaptation of High School Students' Career Path*, *Journal of Career and Organizational Counseling*, 8 (27): 77-58.
8. Savickas, M.L. (2002). *Career construction: A developmental theory of Vocational behavior*. In D. Brown & Associates (Eds), *Career choice and development* (4th ed, pp 149 – 205).
9. Savickas, M.L. (2005). *The Theory and practice of career construction*. In R.W. Lent & S.D. Brown (eds), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
10. Salehi R, Abedi MR, Baghban I, Nilfroushan P (2014), *Assessment of Factor Structure, Validity and Validity of Career Path Adaptation Scale*, *Educational Measurement Quarterly*, No. 16, Summer 2014.
11. Arizi Samani, HR, Dibaji, SM, Sadeghi M (2011), *Investigating the relationship between work-family conflict with perceived organizational support (participatory culture, insider and confidentiality of organization), job stress and self-mastery in clerical staff*, *research Clinical Psychology & Counseling*, 1 (2): 170-151.
12. Leanu, N., S. (2012). *Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust*. *Global Business Review*, B:239-249.
13. Hariri N, Rooten SZ, John Mohammadi M (2013), *Assessing the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Indifference in Librarians (Case Study: Central Libraries of State Universities Affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology Based in Tehran)*, *Academic Librarianship and Information Research*, 47 (4): 414-397.
14. Rezaeian, Ali (2001). *Organizational Behavior Management*, Tehran: Position.
15. Zardashtian Abbasi H, Ismaili M, Khanmoradi S (2015), *The Relationship between Organizational Support Perception, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers of Hamadan Province*, *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 6: 103-93.
16. Kalantari K (2013), *Structural Equation Modeling in Socio-Economic Research (with LISREL-SIMPLIS program)*. Tehran; Safa Culture.
17. McNab DE (1977), *Quantitative and Qualitative Research Methods (Public Administration and Nonprofits)* Preacher Translation and Testimony, Tehran: Saffar Publications.
18. Aryee S. *Job involvement: An Analysis of its determinates among male determinates among male and female teachers* *RCSA*. 1994;11(4).
19. Ayers, P., & Ayers, J. (2010). *Job Satisfaction, Job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment*.
20. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L., (2001). "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 71:500-507.
21. Feldberg, R., & Glenn, E. (1979)- *Male and Female Job versus gender in the sociology of work*. *Social Problems*, 26, 524-538.
22. Lambert, S.J. (1991), *The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement and intrinsic motivation of men and women workers*, *Journal of Organizational Behavior*, 12: 341-363.
23. Lent, J., & Schwartz, R. (2012). *The impact of work setting, demographic characteristics, and personality factors related to burnout among professional counselors*. *Journal of Mental Health Counseling*, 34(9): 355-372.
24. Savickas, M.L., Profeli, E.J. (2012). *Career adaptability scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of vocational behavior*, 80, 661-673
25. Sekaran, U. (1982). *An investigation of the career salience of men and women in dual-career families*. *Journal of Vocational Behavior*, 20: 111-119
26. Suharnomo, Johnpray, Paguh Raja (2018). *The Impact of Work-Family Supportive Supervisors on Job Involvement and Job Satisfaction with Career Competencies*, *E3S of Confrences* 31.



*Original Article***Causal Model of Counselors Job Engagement Based on Job Adaptation Ability and Mediation of Organizational Support in Tehran City Schools**

Received: 06/12/2018 - Accepted: 23/08/2019

Hajar Barmaki<sup>1</sup>  
 Kourosch Parsa Moein<sup>2\*</sup>  
 Mehdi Kalantari<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ph.D. in Educational Management,  
 Islamic Azad University, Roodehen  
 Branch

<sup>2</sup> Ph.D. in Higher Education  
 Management, Assistant Professor,  
 Islamic Azad University, Roodehen  
 Branch

<sup>3</sup> Ph.D. in Educational Management-  
 Faculty of Islamic Azad University,  
 Roodehen Branch

Email: Mashhadi@um.ac.ir

**Abstract**

**Introduction:** The purpose of this study was to explain the causal model of job counselors' promotion of job based on the ability of job adaptation to mediate organizational support in Tehran schools.

**Methods:** This research is a descriptive survey and on the other hand, due to the analysis of internal relationships among the components, factor analysis is a correlation method. The statistical population includes all school counselors of Tehran city in the academic year of 1997-97 with 851 students who were selected by simple equation and stratified random sampling based on structural equations hypothesis. The tools used were: Savikas Job Adaptation Ability Questionnaire 20 (2005), Edwards & Kyle Patrick (20) Job Attachment Questionnaire (1987), and Sai et al. (2015) Organizational Support Questionnaire. Conventional descriptive statistics and inferential statistics such as Kolmogorov-Smirnov test, correlation matrix, confirmatory factor analysis, structural equation modeling were used to analyze the data using SPSS24, LISRELL software.

**Results:** The results showed that job adaptability with 0.23 and organizational support with 0.51 explained the job attachment of consultants and also explained job adaptability with 0.32 of organizational support.

**Conclusion:** The results also show the direct effect of job adaptation ability and its indirect effect through mediating organizational support on job attachment.

**Key words:** organizational support, job adaptability, job attachment, school counselors.