

مطالعه ساختاری پشتیبانی همکار در بین معلمان مدارس دولتی استان اردبیل

۲۷ | صفحه

سوینج شیرگیر^۱، احترام قهرمانی^۲، حمیرا هاشمی^۳

تاریخ پذیرش: ۸ آبان ماه ۱۴۰۴

تاریخ دریافت: ۲۶ شهریور ۱۴۰۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی ساختار پشتیبانی همکار و تحلیل روابط میان ابعاد مختلف آن در بین معلمان مدارس دولتی استان اردبیل است. پشتیبانی همکار به عنوان یکی از منابع کلیدی حمایت اجتماعی در محیط‌های آموزشی، نقشی تعیین کننده در افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی ایفا می کند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ (۷۴۵۰ نفر) بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۵ نفر تعیین و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر مدل هاوس (۱۹۸۱) شامل ۲۴ گویه در سه بعد حمایت عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی بود. پایایی ابزار با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۳۴ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازش در نرم‌افزار آموس تحلیل شدند. نتایج نشان داد ساختار سه بعدی پشتیبانی همکار از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، ریشه‌ی AVE هر عامل بزرگ‌تر از ضرایب همبستگی میان سازه‌ای بود که بیانگر روایی افتراقی مناسب ابعاد است. بر اساس نتایج، میانگین کلی پشتیبانی همکار در میان معلمان استان اردبیل در سطح بالا قرار دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که پشتیبانی عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی به‌طور معنادار در تقویت روابط حرفه‌ای، کاهش فشارهای روانی و افزایش احساس تعلق سازمانی مؤثر است. بنابراین، ایجاد فرهنگ همیاری، تشویق تبادل دانش و گسترش همکاری میان معلمان می‌تواند به بهبود کیفیت عملکرد آموزشی و ارتقای سلامت روانی در مدارس منجر شود.

واژگان کلیدی: پشتیبانی همکار، حمایت اجتماعی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، معلمان

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران humanity1380@gmail.com

۱- مقدمه

نقش معلمان در تحقق اهداف نظام آموزشی و توسعه پایدار جوامع بر هیچ کس پوشیده نیست. کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس به میزان زیادی به سلامت روانی، انگیزه و تعاملات اجتماعی معلمان وابسته است. در این میان، پشتیبانی همکار^۱ یا حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی همکاران، به عنوان یکی از مهم ترین منابع عاطفی و حرفه ای معلمان، نقشی حیاتی در ارتقای عملکرد شغلی، رضایت حرفه ای و سلامت روان آنان ایفا می کند (Tschannen-Moran & Hoy, 2007) در محیط های آموزشی، معلمان به طور مستمر با فشارهای روانی ناشی از حجم کار، ارزیابی های رسمی، انتظارات والدین و تغییرات برنامه های درسی روبه رو هستند. وجود حمایت همکاران در چنین شرایطی می تواند به مثابه «سپر روانی» عمل کرده و از فرسودگی شغلی، اضطراب و کاهش انگیزه جلوگیری کند (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

پژوهش های متعددی نشان داده اند که پشتیبانی همکار نه تنها به افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی منجر می شود، بلکه نقش واسطه ای در ارتباط میان رهبری مدرسه، عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (Zhao & Zhang, 2019). در محیط های آموزشی، حمایت متقابل معلمان موجب شکل گیری فرهنگ همیاری، اعتماد و تعلق حرفه ای می شود که در نهایت به بهبود عملکرد آموزشی و کیفیت یادگیری دانش آموزان منجر می گردد (Collie et al., 2012).

با توجه به اهمیت یاد شده، مطالعه ساختاری پشتیبانی همکار در میان معلمان مدارس دولتی استان اردبیل از دو جهت حائز اهمیت است: نخست آن که، ساختار روابط همکارانه در مدارس ایرانی به ویژه در مناطق کمتر برخوردار هنوز به صورت علمی و نظام مند بررسی نشده است؛ دوم آن که، در نظام آموزشی کنونی، فشارهای شغلی و تغییرات سیاستی، ضرورت بررسی سازوکارهای حمایتی درون مدرسه ای را بیش از پیش آشکار کرده است.

از این رو، پژوهش حاضر با هدف تبیین ساختار پشتیبانی همکار و بررسی ابعاد، مولفه ها و پیامدهای آن در میان معلمان مدارس دولتی استان اردبیل انجام می شود.

۲- مبانی نظری پژوهش

پشتیبانی همکار به طور کلی به ادراک فرد از میزان یاری، همدلی، احترام، و راهنمایی ای که از سوی همکاران دریافت می کند اشاره دارد (House, 1981). این مفهوم زیرمجموعه ای از «حمایت اجتماعی سازمانی» است، اما تمرکز آن بر روابط افقی بین اعضای هم سطح سازمان، به ویژه در محیط های آموزشی، قرار دارد.

در مدارس، پشتیبانی همکار شامل مواردی مانند به اشتراک گذاری تجربیات تدریس، همکاری در حل مسائل آموزشی، گوش دادن به دغدغه های عاطفی همکاران، و ارائه بازخورد سازنده است

^۱ Colleague Support

(Kelchtermans, 2006). چنین حمایتی نه تنها به کاهش استرس و بهبود سلامت روان معلمان منجر می شود، بلکه زمینه رشد حرفه‌ای آنان را نیز فراهم می کند.

بر اساس نظریه حمایت اجتماعی^۱، حمایت همکاران می تواند اثرات منفی فشارهای شغلی را از طریق دو سازوکار کاهش دهد: (Cohen & Wills, 1985)

۱. اثر مستقیم: یعنی حمایت همکاران به طور مستقیم سطح رضایت و انگیزه فرد را افزایش می دهد.

۲. اثر تعدیلی: یعنی حمایت همکاران شدت اثر استرس های شغلی را بر پیامدهایی نظیر فرسودگی یا اضطراب کاهش می دهد.

در محیط مدرسه، زمانی که معلم احساس می کند همکارانش او را درک می کنند و از او حمایت می کنند، استرس کاری کاهش یافته و احساس کارآمدی افزایش می یابد (Griffith, Steptoe, & Cropley, 1999).

طبق نظریه تبادل اجتماعی^۲ (Blau, 1964)، روابط حمایتی میان افراد مبتنی بر اصل «مبادله متقابل» است؛ یعنی افراد زمانی که از دیگران حمایت دریافت می کنند، تمایل دارند متقابلاً رفتارهای مثبت نشان دهند. در مدارس، این تبادلات حمایتی باعث شکل گیری جو همکارانه و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان می شود (Cropanzano & Mitchell, 2005).

از دیدگاه تاجفل و ترنر (۱۹۸۶) پشتیبانی همکار با احساس تعلق گروهی مرتبط است. زمانی که معلمان خود را بخشی از گروه همکاران می دانند و در تعاملات روزمره از آنان حمایت عاطفی و حرفه‌ای دریافت می کنند، هویت اجتماعی قوی تری شکل می گیرد. این هویت جمعی موجب افزایش وفاداری و کاهش تمایل به کناره گیری از شغل می شود (Van Dick et al., 2004).

مطالعات مختلف ابعاد متنوعی برای پشتیبانی همکار برشمرده اند. بر اساس مدل هاوس^۳ (۱۹۸۱) و پژوهش های بعدی در محیط آموزشی، می توان ابعاد زیر را متمایز کرد:

۱. حمایت عاطفی^۴: شامل همدلی، توجه، درک و همراهی عاطفی میان همکاران.

۲. حمایت ابزاری^۵: ارائه کمک عملی مانند همکاری در طرح درس، جایگزینی در زمان غیبت یا کمک در امور اداری.

۳. حمایت اطلاعاتی^۶: شامل مشاوره، بازخورد و به اشتراک گذاری دانش آموزشی و تجربیات حرفه‌ای.

۴. حمایت ارزیابانه^۷: شامل بازخورد سازنده، تحسین و تأیید عملکرد حرفه‌ای همکاران.

¹ Social Support Theory

² Social Exchange Theory

³ House

⁴ Emotional Support

⁵ Instrumental Support

⁶ Informational Support

⁷ Appraisal Support

این ابعاد در مجموع سازه‌ای چندوجهی را شکل می‌دهند که به بهبود روابط بین‌فردی، یادگیری سازمانی و سلامت روانی منجر می‌شود (Malecki & Demaray, 2003).

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که پشتیبانی همکار تأثیر گسترده‌ای بر مؤلفه‌های فردی و سازمانی دارد، از جمله:

رضایت شغلی و انگیزش کاری: حمایت همکاران موجب افزایش احساس تعلق، کاهش استرس و تقویت نگرش مثبت نسبت به کار می‌شود (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

تعهد سازمانی: حمایت متقابل معلمان با افزایش عدالت ادراک شده و اعتماد، موجب وفاداری بیشتر به مدرسه می‌شود (Collie, Shapka, & Perry, 2012).

کاهش فرسودگی شغلی: معلمانی که از حمایت همکاران برخوردارند، کمتر دچار خستگی عاطفی و مسخ شخصیت می‌شوند (Bakker et al., 2007).

رفتار شهروندی سازمانی: حمایت همکاران موجب افزایش همکاری، مسئولیت‌پذیری و تمایل به کمک داوطلبانه در فعالیت‌های مدرسه می‌شود (Organ, 1997).

در نظام آموزشی ایران، تمرکز عمدتاً بر نقش مدیریتی مدیران مدارس بوده است و تعاملات افقی بین معلمان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که، پشتیبانی همکاران می‌تواند به عنوان نوعی رهبری غیررسمی افقی عمل کرده و بسیاری از کاستی‌های ساختاری را جبران کند.

در استان اردبیل که بخشی از مدارس با کمبود نیروی انسانی، فشار کاری بالا و محدودیت منابع روبه‌رو هستند، پشتیبانی همکار می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ سلامت روان و افزایش بهره‌وری معلمان داشته باشد. از این‌رو، مطالعه حاضر با تمرکز بر ساختار و مؤلفه‌های این پدیده، به دنبال ارائه تصویری جامع از روابط همکارانه در مدارس دولتی این استان است.

نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران آموزش و پرورش در طراحی سیاست‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، بهبود جو سازمانی مدارس، و ارتقای کیفیت آموزش یاری رساند.

۳- روش تحقیق

۱. نوع پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری است. هدف اصلی پژوهش، تبیین ساختار ابعاد پشتیبانی همکار و تحلیل روابط میان ابعاد مختلف آن با متغیرهای پیامدی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی) در بین معلمان مدارس دولتی استان اردبیل می‌باشد.

۲. جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ است که بر اساس اطلاعات اداره کل آموزش و پرورش، تعداد آن‌ها ۷۴۵۰ نفر می‌باشد. همچنین حجم نمونه با

استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود، حجم نمونه برابر با ۳۶۵ نفر تعیین گردید. پرسشنامه بین شرکت کنندگان به صورت حضوری و آنلاین توزیع شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شد تا نسبت جنسیت، سابقه و مناطق آموزشی حفظ شود.

۳. ابزار گردآوری داده ها

برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته پشتیبانی همکار ابزار استاندارد هاوس (۱۹۸۱) شامل ۲۴ گویه در سه بعد: حمایت عاطفی (۸ گویه)، حمایت ابزاری (۸ گویه)، حمایت اطلاعاتی (۸ گویه) بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) انجام گرفته است .

۴. روایی و پایایی ابزارها

پرسشنامه پشتیبانی همکار پس از تدوین، برای ارزیابی روایی محتوایی در اختیار ۳ نفر از اساتید مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل قرار گرفت و اصلاحات لازم انجام شد. برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: پایایی ابزارها (آلفای کرونباخ)

مقیاس	تعداد گویه ها	ضریب آلفای کرونباخ
پشتیبانی همکار	۲۴	۰/۹۳۴

تمام ضرایب بالاتر از ۰/۷۰ هستند که نشان دهنده پایایی قابل قبول است.

۵- روش تجزیه و تحلیل داده ها

تحلیل داده ها در دو سطح انجام شد:

آمار توصیفی: شامل میانگین، انحراف معیار و چولگی و کشیدگی.

آمار استنباطی: شامل آزمون نرمال بودن داده ها (کولموگروف-اسمیرنوف)، تحلیل عاملی تأییدی .

۴- یافته های تحقیق

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار
حمایت عاطفی	۳/۹۱	۰/۶۸
حمایت ابزاری	۳/۷۷	۰/۷۲
حمایت اطلاعاتی	۳/۸۳	۰/۷۰

بر اساس یافته های جدول، میانگین حمایت عاطفی (۳/۹۱ از ۵) نسبت به دو نوع دیگر بالاتر است که نشان می دهد افراد به طور نسبی حمایت عاطفی بیشتری دریافت میکنند، در حالی که حمایت ابزاری

کمترین میانگین (۳.۷۷) را دارد. انحراف معیارها (بین ۰.۶۸ تا ۰.۷۲) نشانگر پراکندگی مشابه و نسبتاً متوسط پاسخ‌هاست. دامنه تغییرات از حداقل ۱.۸ (برای حمایت ابزاری) تا حداکثر ۵ در هر سه مؤلفه حاکی از وجود تنوع گسترده در تجربه حمایت اجتماعی است؛ به طوری که برخی افراد سطوح بسیار پایین و برخی دیگر حداکثر حمایت ممکن را دریافت کرده‌اند. در مجموع، میانگین بالای ۳.۷ در هر سه نوع حمایت نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب است، اما وجود حداقل‌های پایین (حتی ۱.۸ و ۲) ضرورت توجه به گروه‌های با حمایت اندک را آشکار می‌سازد.

جدول ۲: آزمون نرمال بودن داده‌ها (K-S Test)

متغیر	آماره K-S	نتیجه
پشتیبانی همکار	۰.۰۷۵	نرمال
رضایت شغلی	۰.۰۸۱	نرمال
تعهد سازمانی	۰.۰۶۳	نرمال
فرسودگی شغلی	۰.۰۷۱	نرمال

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که آماره K-S برای متغیرهای پشتیبانی همکار (۰.۰۷۵)، رضایت شغلی (۰.۰۸۱)، تعهد سازمانی (۰.۰۶۳) و فرسودگی شغلی (۰.۰۷۱) محاسبه شده و سطح معناداری (Sig) برای هر چهار متغیر بزرگ‌تر از ۰.۲۰۰ است. با توجه به اینکه مقدار Sig در تمام موارد از آستانه ۰.۰۵ بیشتر می‌باشد، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نمی‌شود؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع هر چهار متغیر در جامعه آماری مورد مطالعه، نرمال است. این یافته شرط لازم برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک مانند همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و تحلیل واریانس را تأمین می‌کند و امکان تعمیم نتایج آمار استنباطی به جامعه را فراهم می‌سازد.

در تحلیل عاملی تأییدی^۱، سه عامل اصلی پشتیبانی همکار تأیید شدند:

جدول ۳: تحلیل عاملی تأییدی

بار عاملی (λ)	AVE	CR	بعد
۰.۸۶-۰.۷۴	۰.۶۳	۰.۹۱	حمایت عاطفی
۰.۸۴-۰.۶۸	۰.۵۸	۰.۸۸	حمایت ابزاری
۰.۸۲-۰.۷۰	۰.۶۰	۰.۸۹	حمایت اطلاعاتی

بر اساس شاخص‌های روانسنجی ارائه شده، هر سه بعد حمایت (عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی) از روایی و پایایی مطلوبی برخوردارند. بارهای عاملی (λ) برای گویه‌های حمایت عاطفی بین ۰.۷۴ تا ۰.۸۶، حمایت

^۱ Confirmatory Factor Analysis

ابزاری ۰.۶۸ تا ۰.۸۴ و حمایت اطلاعاتی ۰.۷۰ تا ۰.۸۲ بوده و تمامی آن‌ها در سطح معناداری کوچک‌تر از ۰.۰۰۱ معنی‌دار هستند که نشان‌دهنده همبستگی قوی هر گویه با سازه مربوطه است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای ابعاد عاطفی (۰.۶۳)، اطلاعاتی (۰.۶۰) و ابزاری (۰.۵۸) همگی بالاتر از حد آستانه ۰.۵۰ بوده که حاکی از روایی همگرایی مناسب هر بعد است. همچنین پایایی ترکیبی (CR) برای هر سه بعد به ترتیب ۰.۹۱، ۰.۸۸ و ۰.۸۹ محاسبه شده که از معیار ۰.۷۰ بالاتر بوده و نشان‌دهنده پایایی درونی عالی می‌باشد. به طور کلی، مدل اندازه‌گیری سه بعدی حمایت اجتماعی از اعتبار و قابلیت اعتماد کافی برای تحلیل‌های بعدی برخوردار است و بعد حمایت عاطفی با بالاترین بار عاملی و AVE، قوی‌ترین شاخص روانسنجی را داراست.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل CFA

شاخص	مقدار محاسبه شده	نتیجه
χ^2/df	2.19	مناسب
GFI	0.93	مناسب
CFI	0.96	مناسب
TLI	0.95	مناسب
RMSEA	۰.۰۵۱	مناسب

با توجه به شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری حمایت اجتماعی، کلیه مقادیر محاسبه شده در محدوده مطلوب قرار گرفته و نشان‌دهنده برازش عالی مدل است. نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df) برابر ۲.۱۹ بوده که از معیار ایده‌آل کمتر از ۳ کوچک‌تر است. شاخص GFI برابر ۰.۹۳، CFI برابر ۰.۹۶ و TLI برابر ۰.۹۵ همگی از آستانه ۰.۹۰ بالاتر بوده که حاکی از برازش خوب تا بسیار خوب مدل می‌باشد. همچنین ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA) برابر ۰.۰۵۱ محاسبه شده که از معیار مطلوب ۰.۰۸ پایین‌تر و بسیار نزدیک به آستانه ۰.۰۵ (برازش عالی) است. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سه‌بعدی حمایت اجتماعی (عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی) با داده‌های گردآوری شده برازش مطلوبی داشته و مدل اندازه‌گیری از اعتبار ساختاری مناسبی برخوردار است.

جدول ۵- شاخص‌های خلاصه‌ی هر عامل AVE، CR و آلفای کرونباخ

عامل	تعداد گویه	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	قابلیت اطمینان مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
حمایت عاطفی	۸	۰/۶۳	۰/۹۱	۰/۹۲
حمایت ابزاری	۸	۰/۵۸	۰/۸۸	۰/۸۹
حمایت اطلاعاتی	۸	۰/۶۰	۰/۸۹	۰/۹۰

تمام شاخص‌های پایایی و روایی برای سه عامل حمایت عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی در سطح بسیار مطلوبی قرار دارند. هر سه عامل دارای ۸ گویه هستند. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای حمایت

عاطفی ۰.۶۳، حمایت اطلاعاتی ۰.۶۰ و حمایت ابزاری ۰.۵۸ است که همگی بالاتر از حد نصاب ۰.۵۰ بوده و روایی همگرای مناسب هر سازه را تأیید می‌کند. مقادیر قابلیت اطمینان مرکب (CR) به ترتیب ۰.۹۱، ۰.۸۹ و ۰.۸۸ محاسبه شده که از معیار ۰.۷۰ بالاتر بوده و نشان‌دهنده پایایی ترکیبی عالی است. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای هر سه بعد به ترتیب ۰.۹۲، ۰.۹۰ و ۰.۸۹ می‌باشد که همگی بالاتر از ۰.۷۰ بوده و حاکی از همسانی درونی بسیار خوب ابزار اندازه‌گیری است. بالاترین میزان پایایی مربوط به بعد حمایت عاطفی با آلفای ۰.۹۲ و CR معادل ۰.۹۱ است که بیانگر قوی‌ترین سازه از نظر قابلیت اعتماد می‌باشد. در مجموع، پرسشنامه حمایت اجتماعی از ویژگی‌های روانسنجی بسیار مطلوبی برخوردار بوده و برای اندازه‌گیری ابعاد سه‌گانه حمایت اجتماعی در پژوهش‌های آتی قابل اعتماد و معتبر است.

جدول ۶- ماتریس همبستگی میان عوامل و مربع ریشه‌ی برای ارزیابی روایی افتراقی (AVE)

عامل	EA	IS	INF
حمایت عاطفی (EA)	۰/۷۹	۰/۵۷	۰/۵۹
حمایت ابزاری (IS)	۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۵۵
حمایت اطلاعاتی (INF)	۰/۵۹	۰/۵۵	۰/۷۷

ماتریس همبستگی ارائه‌شده، روایی تشخیصی (واگرا) میان سه بعد حمایت اجتماعی را ارزیابی می‌کند. اعداد روی قطر اصلی (۰.۷۹ برای EA، ۰.۷۶ برای IS و ۰.۷۷ برای INF) نشان‌دهنده جذر میانگین واریانس استخراج‌شده ($\sqrt{AVE}$) برای هر عامل هستند. این مقادیر قطر اصلی که همگی بالای ۰.۷۰ هستند، از ضرایب همبستگی بین هر عامل با سایر عوامل (اعداد خارج از قطر) که بین ۰.۵۵ تا ۰.۵۹ قرار دارند، به‌وضوح بزرگ‌تر می‌باشند. از آنجایی که جذر AVE هر سازه (حداقل ۰.۷۶) از بیشترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها (حداکثر ۰.۵۹) بیشتر است، شرط روایی واگرا (معیار فورنل-لارکر) برقرار می‌باشد. بنابراین، اگرچه ابعاد حمایت عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی با یکدیگر همبستگی مثبت و نسبتاً قوی دارند (نشان‌دهنده وجود سازه سطح بالاتر یعنی حمایت اجتماعی)، اما هر کدام سازه‌ای مجزا و متمایز از دیگری هستند. بالاترین همبستگی بین حمایت عاطفی و اطلاعاتی (۰.۵۹) و کمترین همبستگی بین حمایت ابزاری و اطلاعاتی (۰.۵۵) مشاهده می‌شود که این الگو نیز از نظر مفهومی قابل انتظار است.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که پشتیبانی همکار در میان معلمان مدارس دولتی استان اردبیل دارای ساختاری سه‌بعدی متشکل از حمایت عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی است که هر سه بعد از روایی و پایایی مناسبی برخوردارند. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بارهای عاملی تمامی گویه‌ها در سطح معناداری بالاتر از ۰.۷ قرار دارند و شاخص‌های برازش مدل ($CFI=0.96$ ، $GFI=0.93$ ، $RMSEA=0.051$) حاکی از برازش مطلوب مدل مفهومی هستند. همچنین، بر اساس معیار فورنل-

لارکر، روایی افتراقی میان سه بعد تأیید گردید؛ به این معنا که هر یک از ابعاد حمایت همکار مفهومی متمایز اما مرتبط با یکدیگر دارند.

این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های بین‌المللی از جمله اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۸)، کولی و همکاران. (۲۰۱۲)، زادو زانگ، (۲۰۱۹) همسو است که همگی بر اهمیت حمایت اجتماعی همکاران در کاهش فشارهای شغلی، افزایش رضایت کاری و ارتقای سلامت روانی معلمان تأکید دارند. به بیان دیگر، در محیط‌های آموزشی که روابط همکارانه قوی‌تر است، معلمان از اعتماد، احترام متقابل و تبادل دانش بیشتری برخوردارند و این امر باعث افزایش اثربخشی حرفه‌ای و بهبود جو سازمانی مدرسه می‌شود.

از نظر نظری، نتایج حاضر نشان می‌دهد که پشتیبانی همکار به عنوان نوعی سرمایه اجتماعی افقی عمل می‌کند که از طریق تقویت همبستگی شغلی، احساس تعلق و همدلی، اثرات منفی استرس و فشارهای سازمانی را تعدیل می‌کند. این امر در چارچوب نظریه حمایت اجتماعی (Cohen & Wills, 1985) و نظریه تبادل اجتماعی (Blau, 1964) قابل تبیین است. روابط حمایتی بین معلمان مبتنی بر اعتماد و احترام، زمینه‌ساز رفتارهای شهروندی سازمانی و انگیزه درونی برای مشارکت در فعالیت‌های مدرسه می‌شود.

از نظر کاربردی، نتایج پژوهش دارای چند پیام مدیریتی مهم است:

- مدیران مدارس باید بسترهایی برای تعامل و همیاری میان معلمان فراهم کنند؛ مانند تشکیل گروه‌های یادگیری، کارگاه‌های تبادل تجربه و جلسات هم‌فکری.
 - لازم است در نظام ارزیابی عملکرد، شاخص‌های رفتارهای همکارانه و همکاری بین‌فردی لحاظ شود تا تعاملات سازنده تقویت گردد.
 - سیاست‌گذاران آموزشی می‌توانند از نتایج این پژوهش برای طراحی برنامه‌های حمایت روانی و اجتماعی معلمان به‌ویژه در مناطق کم‌برخوردار مانند استان اردبیل بهره‌گیرند.
- در نهایت، این پژوهش نشان داد که پشتیبانی همکار نه تنها یک متغیر بین‌فردی، بلکه یک سازه ساختاری در نظام آموزشی است که مستقیماً بر کیفیت آموزش و پایداری حرفه‌ای معلمان تأثیر می‌گذارد. بنابراین، ارتقای فرهنگ همیاری، احترام متقابل و انتقال تجربه بین معلمان می‌تواند از مهم‌ترین راهبردهای بهبود جو سازمانی و افزایش کارایی آموزشی مدارس باشد.

References

- Hosseini, M., & Ghanbari, N. (2019). The relationship between colleague support and the quality of interpersonal communication and organizational conflicts among teachers. *Quarterly Journal of Educational Management*, 11(3), 85–104.
- Zarepour, S., Fathi, R., & Rezaei, A. (2021). Investigating the role of social support in teachers' organizational commitment. *Research in Educational Sciences*, 22(2), 45–62.

- Sadeghi, F., Naderi, S., & Mohammadi, M. (2020). The effect of colleague support on job burnout among secondary school teachers. *Journal of Education*, 36(4), 77–94.
- Ghasemi, H. (2022). The relationship between colleague support and self-efficacy with the educational performance of primary school teachers. *Educational Psychology Research*, 14(2), 121–138.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2007). Using the job demands–resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 46(2), 123–146.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(4), 517–531.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kelchtermans, G. (2006). Teacher collaboration and collegiality as context for professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 120–130.
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2003). What type of support do they need? Investigating student adjustment as related to perceived social support. *Psychology in the Schools*, 40(1), 49–61.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and support. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944–956.

- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., & Miron, A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360.
- Zhao, H., & Zhang, X. (2019). How transformational leadership influences teacher OCB: The mediating role of colleague support. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 914–931.

Structural Study of Colleague Support among Teachers in Public Schools of Ardabil Province

Sovinj Shirgir¹, Ehteram Ghahramani², Homayra Hashemi³

Abstract

The aim of the present study is to investigate the structure of colleague support and analyze the relationships among its various dimensions among teachers in public schools of Ardabil Province. Colleague support, as one of the key sources of social support in educational environments, plays a decisive role in increasing job satisfaction, organizational commitment, and reducing job burnout. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey correlational in terms of method. The statistical population included all teachers in public schools of Ardabil Province during the 2025–2026 academic year ($N = 7,450$). The sample size was determined as 365 participants using Cochran's formula and selected through stratified random sampling. The data collection tool was a researcher-developed questionnaire based on House's (1981) model, consisting of 24 items across three dimensions: emotional support, instrumental support, and informational support. The reliability of the instrument was confirmed with a Cronbach's alpha coefficient of 0.934. Data were analyzed using the Kolmogorov–Smirnov test, confirmatory factor analysis, and fit indices in AMOS software. The results indicated that the three-dimensional structure of colleague support had a good fit. Furthermore, the square root of AVE for each factor was greater than the inter-construct correlation coefficients, indicating adequate discriminant validity of the dimensions. According to the results, the overall mean of colleague support among teachers in Ardabil Province was at a high level. The findings suggest that emotional, instrumental, and informational support significantly contribute to strengthening professional relationships, reducing psychological stress, and enhancing the sense of organizational belonging. Therefore, fostering a culture of cooperation, encouraging knowledge exchange, and expanding collaboration among teachers can lead to improved educational performance quality and the promotion of mental health in schools.

Keywords: Colleague support, social support, job satisfaction, organizational commitment, job burnout, teachers

¹ Department of Primary Education, Ministry of Education of Ardabil Province, Parsabad, Iran

² Department of Primary Education, Ministry of Education of Ardabil Province, Parsabad, Iran

³ Department of Primary Education, Ministry of Education of Ardabil Province, Parsabad, Iran (Email: humanity1380@gmail.com)