

Presentation of the structural Work Ingagement model based on Work-Family Conflict with mediating role of Professional Ethics and Organizational Support in the elementary teachers of Ahvaz

Shahin Mashkori¹¹, Reza Pasha²

1-Master's student in psychology, personality orientation, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

2-Associate Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Abstract

presentation of the structural work ingagement model based on work-family conflict with mediating role of professional ethics and organizational support in the elementary teachers of Ahvaz. The purpose of this study was to presentation of the structural work ingagement model based on work-family conflict with mediating role of professional ethics and organizational support in the elementary teachers of Ahvaz. To this end, 118 teachers were stepwise cluster sampling were selected. To collect the data, questionnaires such as Work ingagement of Schaufeli & Salanova (2001), Work-family conflict of Carlsen & et al (2000), Professional ethics of Kadozir (2002) & Organizational support of Eisenberger & et al (1986) were used. For data analysis, descriptive statistics, regression, pearson correlation coefficient & the path analysis and structural equation modeling method Cronbach's alpha were used ($p < 0.05$). The results showed that all was a direct paths were significant ($p < 0.05$). Also there was in indirect & significant relationship between Work-family conflict with Work ingagement with the role of mediator Organizational support & between Professional ethics with Work ingagement with the role of parallel mediator professional ethics and Organizational support.

Keywords: work ingagement, work-family conflict, professional ethics & organizational support

1 -Corresponding author, Shahin Mashkuri, email:

ارائه الگوی ساختاری اشتیاق کاری بر اساس تعارض کار-خانواده با نقش میانجیگری اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز

شهین مشکوری^۱، رضا پاشا^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، گرایش شخصیت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۲- دانشیار، گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، ارائه الگوی ساختاری اشتیاق کاری بر اساس تعارض کار-خانواده با نقش میانجیگری اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز بود. به این منظور ۱۴۸ معلم به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های اشتیاق کاری شوفلی و سالانوا (۲۰۰۱)، تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۲) و حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها به روش آمار توصیفی و استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، معادلات ساختاری و روش آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی انجام شد ($P < 0.05$). نتایج نشان داد تمامی مسیرهای مستقیم معنادار شدند ($P < 0.05$). بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری با نقش میانجیگری موازی اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی رابطه غیرمستقیم وجود داشت.

واژه های کلیدی: اشتیاق کاری، تعارض کار-خانواده، اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی

یکی از متغیرهای موثر در هر شغلی، اشتیاق کاری است. عوامل مختلفی بر اشتیاق کاری معلمان مؤثرند، به نظر میرسد یکی از این عوامل، تعارض کار- خانواده است. رسیدن به تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و مدیریت مسئولیتهای این دو حوزه به نحو مطلوب (آلن، فرنچ، دومانی و شوکلی، ۲۰۱۵)، به یکی از چالشهای بزرگ کارکنان در سازمانهای امروزی بدل شده است (درکز و همکاران، ۲۰۱۶).

اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (الیس، فریتز و دمسیک، ۲۰۱۵). زارعی (۱۳۹۸) در مطالعه خود به بررسی نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) در شهر تهران به تعداد ۲۵۰ نفر پرداختند. نتایج نشان داد اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم تعارض خانواده- کار بر نیت ترک خدمت مثبت معنادار؛ اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم دلبستگی شغلی بر نیت ترک خدمت منفی معنادار است. تغییر در ساختار خانواده ها و کمرنگ شدن نقشهای سنتی جنسی از یک سو و رشد روزافزون رقابتهای تجاری بین المللی از سوی دیگر، موجب شده است تا مرزهای بین دو حوزه کار و خانواده محو گردند. طبق نظر کاراتپه و کیلیس (۲۰۰۷) با اینکه انتظار میرود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، اما فعالیت همزمان آنها در دو حیطه کار و خانواده به بروز نوعی از تعارض درون فردی میشود که تعارض کار- خانواده نامیده شده است. از طرفی، اخلاق حرفه ای، نیز میتواند با اشتیاق کاری رابطه داشته باشد. اخلاق حرفه ای از مسائل مهم در همه جوامع بشری محسوب میشود. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ایران در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه میشود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه های با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ایران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (فرامرزراملکی، درخشانی، رضایی و شریف آباد، ۱۳۹۱). بسیاری از محیط های کاری موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق وجود داشته باشد (بانکر، ۲۰۱۶).

اخلاق حرفه ای، تعلق خاطر است هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس میکند. اخلاق

داشتن شغل یکی از مهمترین اهداف زندگی هر شخص به شمار می آید که صرف نظر از کسب درآمد، تعداد زیادی از نیازهای اساسی آدمی مانند، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده میسازد. با این همه شغل ممکن است منبع عمده فشار روانی نیز باشد (درکز، باکر، پیترز و وان وینگردن، ۲۰۱۶).

از مهمترین سازمانها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است و از عوامل پیشرفت این سازمان میتوان به نقش معلمان با انگیزه و اثربخش اشاره داشت، معلمانی که به عنوان اصلیتترین عنصر یاددهی و یادگیری میتوانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، اشتیاق و روحیه، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (کارنی، ۲۰۱۵).

توسعه هر جامعه ای به طور مستقیم به تعلیم و تربیت آن کشور بستگی دارد، زیرا تعلیم و تربیت به ارتقای سطح کیفیت زندگی، شکل دهی جهان بینی جوامع و رشد جامعه مدنی کمک میکند و منجر به توسعه قابل قبول، پایدار و فراگیر جوامع میگردد. بی تردید مهمترین عنصری که میتواند این نهاد را در راه تحقق اهدافش یاری نموده، آن را به سر منزل مقصود برساند و رشد، پیشرفت و سربلندی جامعه را تضمین نماید، معلمان هستند. عملکرد معلمان در حوزه های آموزشی و تربیتی، نقش بسیار مهمی را در رشد و پرورش دانش آموزان به عنوان سرمایه های گرانقدر هر جامعه ای ایفا میکند (ترک زاده، راضی و نجفی، ۱۳۹۶).

از این رو توجه به عوامل اثرگذار بر بهبود کیفیت عملکرد معلمان به منظور تسریع بخشیدن و تسهیل دستیابی به اهداف و آرمان های نظام تعلیم و تربیت ضرورت مییابد. معلمان با انگیزه و اثربخش به پرورش انگیزه در دانش آموزان کمک میکنند، معلمانی که به عنوان اصلیتترین عنصر یاددهی و یادگیری میتوانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، اشتیاق و روحیه، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (کارنی، ۲۰۱۵).

با این وجود برخی از محققان به استرس زا بودن شرایط کار در مدرسه اشاره کرده اند. از طرفی، دنیای مشاغل به افرادی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته و پرنرژ و مشتاق باشند. این افراد به طور کامل جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را با کیفیت عالی به انجام میرسانند (باکر، ۲۰۱۷). احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیتهای کاری و شغلی توانمند میبینند (شافلی و همکاران، ۲۰۱۷).

5. Career passion
6. work-family conflict
7. Allen, French, Dumani & Shockley
8. Ellis, Fritz, & Demsky
9. Karatepe & Kilic
1. family resilience
1. Banks

1. Derks, Bakker, Peters & van Wingerden
2. Kearney
3. Bakker 0
4. Schaufeli 1

حرفه ای را میتوان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزشهای سازمان اندازه گیری کرد. علاوه بر این اخلاق حرفه ای را میتوان بر حسب درجه ی تکمیل مسئولیت ها و وظایف کارکنان مورد ارزیابی قرار داد. اندازه گیری اخلاق حرفه ای با مشاهده ی رفتار افراد در محل کار نیز امکانپذیر است (یو، مای، تسای و دای، ۲۰۱۸).

بسیاری از محیط های کاری کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام نهاده میشود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی و غیره (سکلا-سویک و کایگر، ۲۰۱۵). در پژوهشهای جداگانه، زاهد بابلان، غریب زاده، نصرآبادی و غریب زاده (۱۳۹۵) و شجاع مقدم (۱۳۹۷) نشان دادند که بین اخلاق حرفه ای و اشتیاق کاری رابطه معنادار وجود دارد. ثاقب اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی ۲۵۰ نفر از کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه پرداختند. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه ای و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

دنگ، گائو، ما، یانگ و تیان^۳ (۲۰۰۹) به بررسی چگونگی تأثیر استرس و اخلاق حرفه ای بر عملکرد و اشتیاق کاری در بین ۱۵۹۴ تن از کارکنان بیمارستانهای عمومی چین پرداختند. نتایج نشان داد استرس و تعهد شغلی در حد زیاد، موجب کاهش عملکرد مطلوب در کارکنان میشود و انگیزه و اشتیاق کاری آنها را کاهش میدهد در حالی که اعتماد سازمانی کارکنان موجب بهره وری بیشتر در آنها میشود. همچنین، فاسبندر، واندر هیجدن و گرمشلاو^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی که بر روی ۳۶۱ پرستار انگلیسی انجام دادند، به این یافته رسیدند که بین تعهد و اخلاق حرفه ای، اعتماد سازمانی، استرس و اشتیاق کاری و مسائل مالی با عملکرد مؤثر پرستاران رابطه معناداری وجود دارد.

از طرف دیگر، حمایت سازمانی^۵ نیز میتواند با اشتیاق کاری مرتبط باشد. مبانی نظری حمایت سازمانی از نظریه تبادل اجتماعی گرفته شده است، طبق این نظریه اگر فردی به دیگری لطف یا کمک کند فرد مقابل موظف میشود که جبران کند و رابطه بده و بستان بین افراد وجود دارد (لام، توستی-خاراس و کینگ، ۲۰۱۵).

محققان معتقدند که چنین رابطه ای بین مدیران و کارکنان سازمان وجود دارد. نظریه حمایت سازمانی بیان میکند که کارکنان دیدگاهی کلی نسبت به حمایت سازمان ایجاد میکنند و در ازای آن به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه میکنند (ژونگ، واین و لیدن^۶).

(۲۰۱۶). حمایت سازمانی به باورهای کارکنان از این که سازمان تا چه حد برای همکاریهایشان ارزش قائل میشود و به رفاه آنها اهمیت میدهد، گفته میشود (کاسنز، ماریکویی، هانین و استینگلمبر^۸، ۲۰۱۶).

هرچه ادراک حمایت سازمانی از سوی کارکنان بیشتر باشد عملکرد آنها بیشتر میشود و موجب افزایش کارایی آنها میشود و به تمایل ماندن کارکنان در سازمان منجر میشود و احساس ادراک سازمانی باعث کاهش فشارهای شغلی شده، از تمایل به ترک خدمت میکاهد (کیم، ایزنبرگر و بایک، ۲۰۱۶). در پژوهشهای جداگانه، فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶) و عزیززاده و عطایی (۱۳۹۵) نشان دادند که بین حمایت سازمانی و اشتیاق کاری رابطه معنادار وجود دارد.

صفرپور دهکردی، جعفری و قورچیان (۱۳۹۷) به بررسی نقش حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار و هویت سازمانی در پیشبینی اشتیاق کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به تعداد ۶۱۰ نفر پرداختند. یافته ها نشان داد حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار و هویت سازمانی با اشتیاق کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی دار داشتند. همچنین دشت بزرگی و خالدیان (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین ویژگیهای شغلی و حمایت ادراک شده از سوی سرپرست با اشتیاق کاری در کارکنان پلیس راه استان خوزستان به تعداد ۱۷۵ نفر پرداختند. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان داد که بین ویژگیهای شغلی (به جز مؤلفه اهمیت تکلیف) با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین حمایت سرپرست با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

مطالعه ژونگ، واین و لیدن^۱ (۲۰۱۶) نیز با عنوان رابطه اشتیاق کاری با حمایت سازمانی و رفتار سازمانی در معلمان نشان دهنده وجود رابطه مثبت حمایت سازمانی و رفتار سازمانی با اشتیاق کاری در آنها داشت. با توجه به مطالب عنوان شده، هدف از انجام پژوهش حاضر، پاسخ به این سؤال است که آیا الگوی ساختاری اشتیاق کاری بر اساس تعارض کار-خانواده با نقش میانجیگری اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز از برارزش مطلوب برخوردار است؟

روش تحقیق

تحقیق، از لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است و از حیث نوع تحقیقات در زمره تحقیقات کمی قرار دارد و از لحاظ روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند. با استفاده از فرمول کوکران برای جوامع محدود تعداد ۱۴۸ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده از بین نواحی شهر اهواز، ناحیه ۲ و ۳ شهر اهواز انتخاب شدند. پس از مراجعه به مدارس و هماهنگی با مدیران

- 1 . Yu, Mai, Tsai & Dai
- 2 . Skela-Savič & Kiger
- 3 . Deng, Guo, Ma, Yang & Tian
- 4 . Fasbender, Van der Heijden & Grimshaw
- 5 perceived social support
- 6 . Lamm, Tosti-Kharas & King
- 7 . Zhong, Wayne & Liden 0

8 Caesens, Marique, Hanin & Stinglhamber
9 . Kim, Eisenberger & Baik
1 . Zhong, Wayne & Liden

مدارس و نیز هماهنگی با معلمان و با توجه به شرایط کرونا، پرسشنامه های پژوهش از طریق مجازی، برای پاسخگویی در اختیار آنها قرار داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل ۴ پرسشنامه بود:

۱- پرسشنامه اشتیاق کاری

پرسشنامه ۱۷ گویه ای اشتیاق کاری شوفلی و سالانوا (۲۰۰۱) دارای سه بعد نیرومندی (۶ گویه)، وقف خود (۵ گویه) و جذب (۶ گویه) میباشد. پاسخ ها در یک طیف ۵ درجه ای از نوع لیکرتی نمره گذاری شه اند. شوفلی و سالانوا (۲۰۰۱) میزان پایایی پرسشنامه را ۰,۹۴ گزارش کرده اند. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش بیدختی و همکاران (۱۳۹۵) به مقدار ۰,۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه اشتیاق کاری از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ کل سوالات ۰,۸۲ به دست آمده است.

۲- پرسشنامه تعارض کار-خانواده

پرسشنامه ۱۸ گویه ای تعارض کار-خانواده توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) طراحی شده و دارای ۱۸ گویه میباشد. این مقیاس ابعاد ششگانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار میدهد. مادهای این پرسشنامه به شش مقوله سه مادهای تقسیم میشوند. به این صورت که سه گویه اول، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان سه گویه دوم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان سه گویه سوم، تعارض کار-خانواده بر مبنای توانفرسایی، سه گویه چهارم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان، سه گویه پنجم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار یعنی تداخل کردن رفتارها و رفتارهای کاری در رفتارها و رفتارهای خانوادگی و سه گویه ششم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر را میسنجد. این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای از یک قرار دارد. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰) برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰,۷۸ تا ۰,۸۷ را گزارش کردند. رسولی (۱۳۸۸) پس از ترجمه آن و تطبیقش با شرایط فرهنگی ایران، روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاههای علوم پزشکی، بهزیستی و توانبخشی ایران بالا گزارش کرده است و پایایی این پرسشنامه را با استفاده از نظر ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستانهای همدان بعد از دو هفته آزمون مجدد بین ۰,۶۶ تا ۰,۸۹ و انسجام درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۴ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰,۸۵ به دست آمده است.

۳- پرسشنامه اخلاق حرفه ای

پرسشنامه استاندارد ۱۷ گویه ای اخلاق حرفه ای «کادوزیر» که در سال ۲۰۰۲ تنظیم شده است، بر اساس ۵ مولفه مسئولیت پذیری (سؤال ۱-۲)، صادق بودن (سؤال ۳-۴)، عدالت و انصاف (سؤال ۵-۷)، وفاداری (سؤال ۸-۹)، برتری جویی و رقابت

طلبی (سؤال ۱۱-۱۰)، احترام گذاری (سؤال ۱۳-۱۲)، و همدردی با دیگران (سؤال ۱۵-۱۴)، رعایت و احترام نسبت به ارزشها و رفتارهای اجتماعی (سؤال ۱۷-۱۶)، میسنجد. در پژوهش حسنی و شاهین مهر (۱۳۹۴) پایایی این ابزار از طریق آلفای کرونباخ، ۰,۷۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰,۸۳ به دست آمد.

۴- پرسشنامه حمایت سازمانی

پرسشنامه حمایت سازمانی توسط آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) ساخته شد، و دارای ۸ سوال بوده و هدف آن ارزیابی حمایت سازمانی ادراک شده میباشد. در این پرسشنامه برای جلوگیری از سوگیری هنگام پاسخدهی، تعدادی از سوالات، منفی و تعداد دیگری به صورت مثبت مطرح شدهاند. نمره گذاری به صورت مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ هرگز تا ۵ همواره میباشد. پایایی این ابزار توسط آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، به روش آلفای کرونباخ، ۰,۸۶ گزارش شده است. این پرسشنامه در ایران توسط زکی (۱۳۸۵) ترجمه و میزان پایایی آن به روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی، ۰,۸۹ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه نیز توسط عریضی و گل پرو (۱۳۹۰) با دو روش تحلیل عامل (اکتشافی و تأییدی) و روایی همگرا و واگرا حاصل و تک بعدی بودن آن با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مشخص شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه حمایت سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰,۸۳ به دست آمده است. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسشنامه حمایت سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰,۸۶ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی محاسبه فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و روش آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی، برای تعیین نرمال بودن داده ها از کجی و کشیدگی و معادلات ساختاری و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از نرم افزار آمارس SPSS و Amos استفاده شد. سطح معنی داری در این پژوهش نیز، $p = 0,05$ در نظر گرفته شد.

یافته های پژوهش

نمونه های مورد بررسی ۱۴۸ مورد بوده است. بیشترین تعداد آزمودنیها برحسب سن متعلق به گروه سنی ۳۲-۲۷ سال با فراوانی ۵۶ نفر (۳۷,۸ درصد) و کمترین تعداد آزمودنیها متعلق به گروه سنی ۲۰-۲۶ با فراوانی ۱۸ نفر (۱۲,۲ درصد) بود. در جدول ۱ مشخصات فردی شرکت کنندگان در پژوهش آمده است. با توجه به آماره های توصیفی این جدول از مجموع ۱۴۸ نفر شرکت کننده در تحقیق ۹۳ نفر با جنسیت زن (۶۳ درصد) و ۵۵ نفر با جنسیت مرد (۳۷ درصد) می باشند. همچنین ۱۳ نفر (۸,۸ درصد) دارای مدرک دکترا، ۶۰ نفر (۴۰,۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷۵ نفر (۵۰,۷ درصد) دارای

مدرک کارشناسی می باشند. در ارتباط با تأهل افراد پاسخگو ۶۵ نفر (۴۴ درصد) مجرد و ۸۳ نفر (۵۶ درصد) متأهل می باشند. جدول ۱: توصیف ویژگی های فردی شرکت کنندگان در

پژوهش			
متغیر	مؤلفه	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۹۳	۶۳
	مرد	۵۵	۳۷
تعداد کل			
تحصیلات	دکتری	۱۳	۸,۸
	کارشناسی ارشد	۶۰	۴۰,۵
	کارشناسی	۷۵	۵۰,۷
تعداد کل			
تأهل	مجرد	۶۵	۴۴
	متأهل	۸۳	۵۶
تعداد کل			
۱۴۸			

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، ضرایب همبستگی بین همه متغیرهای پژوهش در سطح $P < 0,01$ معنی دار هستند.

جدول ۲: ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای تحقیق در کل

آزمودنیها				
شاخص های آماری	۱	۲	۳	۴
اشتیاق کاری	۱			
تعارض کار-خانواده	-	۱		
اخلاق حرفه ای	۰,۵۸	-	۱	
حمایت سازمانی	۰,۴۴	۰,۴۲	-	۱
	۰,۳۵	۰,۵۴	۰,۶۲	

مفروضه های روش معادلات ساختاری

نرمال بودن داده ها

پیش از تحلیل داده های مربوط به فرضیه ها، بررسی پیش فرض های استفاده از روش معادلات ساختاری ضروری می باشد. بدین منظور مهمترین مفروضه های روش معادلات ساختاری شامل نرمال بودن، داده های گمشده، عدم هم خطی چندگانه و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفتند، که در ادامه توضیحات مربوطه آورده شده اند. هنگامی که داده ها توزیع نرمال ندارند، مقدار خی دو افزایش یافته و خطای استاندارد کمتر از برآورد واقعی میشوند که این

امر منجر به معیندار شدن شاخص های برآورد شده میشود، در حالی که واقعا معنی دار نیستند. جهت بررسی نرمال بودن، از ضریب کجی^۴ و ضریب کشیدگی^۵ استفاده میشود. در مطلق ضریب کجی بزرگتر از ۳ تخطی از نرمال بودن داده ها را نشان میدهد. قدرمطلق ضریب کشیدگی بزرگتر از ۱۰ در تحلیل داده ها مسئله ساز است و قدرمطلق ضریب کشیدگی بزرگتر از ۲۰ مشکل جدی ایجاد میکند. در پژوهش حاضر جهت بررسی نرمال بودن متغیرها از کجی و کشیدگی متغیرها استفاده شد. جدول ۳ نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها را نشان میدهد.

جدول ۳: نرمال بودن داده ها

شاخص توصیفی متغیر	کشیدگی	کجی
اشتیاق کاری	۰,۲۲	-۱,۶۳
تعارض کار-خانواده	۰,۴۶	-۱,۱۲
اخلاق حرفه ای	-۰,۴۳	-۱,۵۲
حمایت سازمانی	۰,۵۳	-۱,۴۶

همانطوری که در جدول ۳ مشاهده میکنید، کجی و کشیدگی همه متغیرها بین ۲+ و ۲- میباشد، در نتیجه فرض نرمال بودن داده ها تأیید میگردد.

عدم هم خطی چندگانه

اگر دو متغیر پیشین با یکدیگر همبستگی بالایی داشته باشند، مثلاً ۰,۹۰، آنها واریانس یکسانی از متغیر ملاک را تبیین میکنند. این وضعیت را هم خطی چندگانه مینامند. این پدیده مهمی است که در آزمونهای تحلیل چند متغیری باید از آن اجتناب کرد. جهت بررسی هم خطی چندگانه، از آماره تحمل^۶ و عامل تورم واریانس^۷ (VIF) استفاده میشود. آماره تحمل، نسبتی از واریانس کل است که به وسیله متغیرهای دیگر تبیین نمیشوند و از طریق فرمول $R^2 - 1$ محاسبه میشود. ارزشهای تحمل کمتر از ۰,۱۰ نشان دهنده هم خطی چندگانه بین متغیرها است. دیگر مشکل هم خطی چندگانه آن است که همبستگی بالای متغیرهای پیشین خطای استاندارد ضرایب آنها را افزایش میدهد، بدین معنی که ارزشهای این متغیرها از مطالعه دیگر نوسان بسیار زیادی دارد. این پدیده به عنوان عامل تورم واریانس (VIF) شناخته میشود و از طریق فرمول $(1 - R^2)^{-1}$ محاسبه میشود. ارزشهای عامل تورم واریانس بزرگتر از ۱۰ نشان دهنده این است که آن متغیر اضافی است. در پژوهش حاضر هم خطی چندگانه با استفاده از آماره تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۴ نتایج بررسی هم خطی چندگانه را گزارش میکند.

4 . Skewness
5 . Kurtosis
6 . Tolerance
7 . Variance Inflation Factor (VIF)

1 . normality
2 . missing
3 . none multi-collinearity

جدول ۴: آزمون همخطی برای بررسی عامل تورم واریانس و

همخطی متغیرهای مستقل

متغیرها	شاخصهای هم خطی چندگانه	آماره تحمل	عامل تورم واریانس
تعارض کار-خانواده	۰,۵۴	۲,۱۹۶	
اخلاق حرفه ای	۰,۳۴	۵,۰۶۷	
حمایت سازمانی	۰,۳۸	۴,۲۰۱	

با توجه به جدول ۴ عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ و آماره تحمل، بیشتر از ۰,۱ است، در نتیجه مفروضه عدم هم خطی چندگانه رعایت شده است.

استقلال خطاها

به منظور بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده شد.

جدول ۵: استقلال خطاها

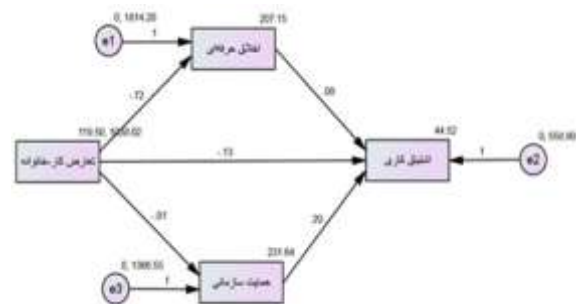
دوربین واتسون

۱,۷۹

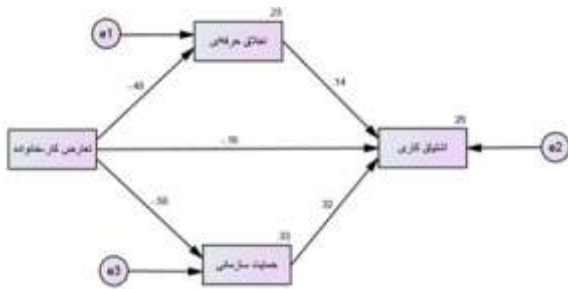
همانطوری که در جدول ۵ مشاهده میکنید، مقدار به دست آمده استقلال خطاها برابر با ۶۶,۱ بود و چون این مقدار در طیف ۱,۵-۲,۵ قرار دارد بیانگر رعایت مفروضه استقلال خطاها میباشد.

یافته های مربوط به مدل پیشنهادی

برای ارزیابی الگوی پیشنهادی این پژوهش از روش تحلیل با استفاده از نرم افزار AMOS و به روش حداکثر درست نمایی مدل استفاده شده است. الگوی پیشنهادی ما در مجموع چهار متغیر را در خود جای داده است، به این ترتیب که متغیر اشتیاق کاری به عنوان متغیر درون زاد(ملاک)، متغیر تعارض کار-خانواده و به عنوان متغیر برون زاد (مستقل) و متغیرهای اخلاق حرفه ای حمایت سازمانی نیز به عنوان متغیرهای میانجی موردبررسی قرار گرفته اند. مدل پیشنهادی اولیه ای جهت تبیین اشتیاق کاری بر اساس تعارض کار-خانواده، اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی به دست آمده است که در نمودار ۱ و ۲ آن را مشاهده می کنید.



نمودار ۱: مدل اولیه در حالت غیر استاندارد



نمودار ۲: مدل اولیه در حالت استاندارد

یافته های مربوط به این مدل را در جدول ۶ مشاهده می کنید. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده ها، ترکیبی از شاخص های برازندگی از قبیل مقدار مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده. مجذور کای (χ^2 , df, CFI) و ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA) مورد استفاده قرار میگیرد.

جدول ۶: شاخص های نیکویی برازش مدل اولیه در حالت استاندارد

شاخص نیکویی	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	NFI	RMSEA
برازندگی مدل اولیه	۱۸۳,۳	۱۸۳	۱,۰۰۲	۰,۹۷۷	۰,۹۸۱	۰,۹۵۳	۰,۰۵۳

با توجه به داده های جدول ۶ از آنجایی که در مدل پیشنهادی، تمام مسیرهای مستقیم معنادار بودند و از برازش مطلوب برخوردار بودند.

بررسی فرضیه های مربوط به روابط مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل اولیه و نهایی

در ادامه به بررسی فرضیه های مستقیم، با در نظر گرفتن ضرایب مسیر به دست آمده در مدل اولیه می پردازیم. یافته های مربوط به برآورد ضرایب مسیر در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: ضرایب مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل استاندارد اولیه و نهایی

مسیرها	مدل اولیه	
	نوع مسیر	ضرایب مسیر استاندارد (β)
تعارض کار-خانواده - اشتیاق کاری	مستقیم	-۰,۱۵۸
تعارض کار-خانواده - اخلاق حرفه ای	مستقیم	-۰,۴۷۹
تعارض کار-خانواده - حمایت سازمانی	مستقیم	-۰,۵۷۵
اخلاق حرفه ای - اشتیاق کاری	مستقیم	۰,۱۴۴
حمایت سازمانی - اشتیاق کاری	مستقیم	۰,۳۲۳

همانطوری که در جدول ۷ مشاهده میکنید، ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم با سطح معناداری هرکدام از این مسیرها در مدل اولیه و نهایی آورده شده است. نتایج این جدول در قالب فرضیات جداگانه در زیر آورده می شوند.

فرضیه اول: بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین تعارض کار-خانواده و اشتیاق کاری $\beta = -0,158$ می باشد که در سطح $p < 0,05$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می شود.

فرضیه دوم: بین تعارض کار-خانواده با اخلاق حرفه ای در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین تعارض کار-خانواده با اخلاق حرفه ای $\beta = -0,479$ می باشد که در سطح $p < 0,01$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می شود.

فرضیه سوم: بین تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین تعارض کار-خانواده و حمایت سازمانی $\beta = -0,575$ می باشد که در سطح $p < 0,01$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می شود.

فرضیه چهارم: بین اخلاق حرفه ای با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین اخلاق حرفه ای و اشتیاق کاری $\beta = 0,144$ می باشد که در سطح $p < 0,05$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می شود.

فرضیه پنجم: بین حمایت سازمانی با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین حمایت سازمانی و اشتیاق کاری در سطح $\beta = 0,323$ می باشد که در سطح $p < 0,05$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید می شود.

فرضیه های مربوط به رابطه غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در پژوهش حاضر، یک مسیر غیرمستقیم به صورت موازی وجود دارد. یافته های مربوط به برآورد ضریب مسیر در جدول ۸ ارائه شده است. برای آزمون روابط واسطه ای از آزمون بوت استرپ ماکرو پریچر و هیز استفاده شد. نتایج نشان می دهد که نتایج آزمون بوت استرپ برای تمامی مسیرهای واسطه ای در سطح $p < 0,05$ معنادار است. فاصله اطمینان ۰,۹۵ و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه در تمامی مسیرها صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می گیرد، تمامی روابط واسطه ای مفروض، معنادار هستند.

جدول ۸: نتایج آزمون بوت استرپ ماکرو پریچر و هیز برای تمامی مسیرهای واسطه ای

متغیر مستقل	روابط غیر مستقیم		متغیر میانجی موازی	متغیر واسسته	مدل اولیه P
	متغیر میانجی موازی	متغیر واسسته			
تعارض کار- خانواده	اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی	اشتیاق کاری	-0,217		0,01

فرضیه ششم: بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری از طریق میانجیگری موازی اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی در معلمان رابطه غیرمستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۸، ضریب مسیر بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری از طریق میانجیگری موازی اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی $\beta = -0,217$ می باشد که در سطح $p < 0,01$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه ششم پژوهش تأیید می شود.

نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی الگوی ساختاری اشتیاق کاری بر اساس تعارض کار-خانواده با نقش میانجیگری اخلاق حرفه ای و حمایت سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز بود. به این منظور ۱۴۸ معلم به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها به روش ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری انجام شد و بر اساس موضوع پژوهش، تعداد ۶ فرضیه تدوین شد که در ادامه درباره فرضیه ها، نتایج و تبیین آنها بحث خواهد شد.

تبیین یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۸، ضریب مسیر بین تعارض کار-خانواده و اشتیاق کاری $\beta = -0,158$ می باشد که در سطح $p < 0,05$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می شود.

این یافته به نوعی با نتایج پژوهشهای لیو و فن (۲۰۲۰)، وانگ (۲۰۲۰) و بالوگوم و آفولابی (۲۰۱۹) هماهنگ و همسو است. برای مثال، وانگ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تعارض کار-خانواده، اخلاق کاری و حقوق و مزایا با رابطه اشتیاق کاری در ۱۱۱ پرستار بیمارستانی پرداختند. نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت اخلاق کاری و حقوق و مزایا با اشتیاق کاری و نقش تعارض کار-خانواده در کاهش اشتیاق کاری در پرستاران بود. نتایج مطالعه لیو و فن (۲۰۲۰) با عنوان بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و حمایت سازمانی با اشتیاق کاری در معلمان زن و مرد به تعداد ۱۸۳ نفر پرداختند. نتایج نشان داد بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری معلمان رابطه منفی و بین حمایت سازمانی با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مثبت وجود داشت. همچنین، تعارض کار-خانواده در معلمان زن بیشتر از معلمان مرد بود. در پژوهشی، بالوگوم و آفولابی (۲۰۱۹) به بررسی نقش میانجیگر مطالبات شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری معلمان ابتدایی پرداختند. نتایج نشان داد هم مطالبات شغلی و هم تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری معلمان رابطه معنادار داشتند و مطالبات شغلی به درستی نقش میانجیگری در رابطه بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری معلمان ایفا نمود. در تبیین این یافته میتوان اظهار داشت که تعارض کار-خانواده ریشه در کارهای اصیل کان (۱۹۶۴)، دارد که در مطالعات کراوس (۲۰۰۳) به آن اشاره شده

است. بر این اساس، تعارض کار- خانواده این گونه تعریف شده است: نوعی از تعارض بین نقشی که در آن فشار نقشی حاصل از برخی جنبه های کار و خانواده به صورت دو جانبه ناسازگار میشوند. به این صورت که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی (دشواریهایی را در مشارکت مناسب در نقش خانوادگی) یا کاری موجب میشود. به عبارت دیگر، تعارض کار- خانواده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای ناشی از حیطة کار و خانواده در برخی جنبه ها ناسازگارند؛ به طوری که فعالیت در یک زمینه، فعالیت در زمینه دیگر را مشکل و یا در آن اختلال ایجاد میکند. تعارض کار- خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقشی حاصل از برخی جنبه های کار و خانواده به صورت دو جانبه ناسازگار میشوند. به این صورت که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی (دشواریهایی را در مشارکت مناسب در نقش خانوادگی) یا کاری موجب میشود (کوکین و همکاران، ۲۰۱۵).

تعارض کار- خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم معلمان و هم کارفرمایانشان را متأثر میسازد شناخته شده است. این پدیده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواستههای نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی ناهمخوانی احساس میکند، این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشمگیر ملاکهای سلامتی فردی و سازمانی را به بار میآورد و اخلاق حرفهای را کاهش میدهد (کراین و همکاران، ۲۰۱۴). هرچه فرد بتواند بین خانواده و کار توازن برقرار کند، به گونه ای که انجام وظایف کاری و ایفای نقش ها و مسئولیتهای خانوادگی تداخل نداشته باشند، آثار روانی و آرامش ناشی از توازن بین کار و خانواده بر شرایط شغلی اش نیز تأثیر مثبت میگذارد و در نتیجه فرد از اشتیاق کاری مطلوب تری بهره مند خواهد شد.

فرضیه دوم: بین تعارض کار- خانواده با اخلاق حرفه ای در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین تعارض کار- خانواده با اخلاق حرفهای $\beta = -0,479$ میباشد که در سطح $p < 0,01$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید میشود. این یافته با نتایج پژوهش درگاهی و همکاران (۱۳۹۶) هماهنگ و همسو است. چنانچه نتایج پژوهش آنها نشان داد، بین تعارض کار- خانواده با اخلاق کاری نیز رابطه ی منفی و معناداری برقرار است. به علاوه، بنابر نتایج پژوهش حاضر، متغیر استرس شغلی بین تعارض کار- خانواده و اخلاق کاری پرستاران نقش واسطه ای ایفا میکند. میتوان این یافته را این گونه تبیین نمود که به عقیده کارلسون (۱۹۹۹)، متغیرهای شخصیتی مثل هیجان پذیری منفی، نسبت به متغیرهای موقعیتی نقش مثل تعارض نقش و ابهام نقش، عامل مهمی در پیش بینی تعارض کار- خانواده محسوب میشوند. به گونه ای که در فرایند تعارض کار- خانواده نوعی تعارض و تضاد نقش وجود دارد که ناشی از ناسازگاریهای موجود بین فشارهای کاری و خانوادگی است؛ به

گونه ای که فرد در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری میشود و نمیتواند از عهده الزامات هر دو نقش برآید. این فرایند باعث ایجاد تنش های شغلی و خانوادگی شده و تمرکز فرد را در انجام و اجرای الزامات هر دو نقش دستخوش تغییر و آسیب میکند (باباییان و همکاران، ۱۳۹۱). هر یک از این نقشها به زمان و انرژی فراوانی نیاز دارد و به این ترتیب فشار نقشها ایجاد تعادل را دشوار میسازد. زمانی که تعارض کار- خانواده پدید می آید، فشار ناشی از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر میگذارد. ناسازگاری نقشها، فرد شاغل را به سوی افزایش استرس، افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری پیوندهای شخصی در خانه میکشاند و منجر به نشانه های هیجانی از قبیل احساس افسردگی، شکست، درماندگی، کاهش شایستگی و بهره وری فردی و در نهایت کاهش کارآمدی و عملکرد فرد میشود (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۶). در این شرایط، از اخلاق حرفه ای در کارکنان میکاهد. به عبارت دیگر، جنبه مهم اخلاق حرفه ای در افراد، ایجاد تعهد آنان به کار و اشتیاق کاری در آنهاست. در حالی که تعارض کار- خانواده موجب کاهش تعهد و اشتیاق کاری میشود. با تعارضات گاه و بی گاهی که فرد متحمل میشود، سطح انرژی او برای وظایف کاری کاهش می یابد و موجب تهی سازی انرژی او میشود و در نهایت، با تقلیل رعایت اصول حاکم در منشور اخلاق سازمانی، اخلاق حرفه ای در فرد افت میکند.

فرضیه سوم: بین تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی $\beta = 0,575$ میباشد که در سطح $p < 0,01$ از لحاظ آماری معنیدار است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید میشود.

این یافته با نتایج پژوهشهای زارعی (۱۳۹۸) و عریضی و همکاران (۱۳۹۰) هماهنگ و همخوان بود. به طوری که، زارعی (۱۳۹۸) در مطالعه خود به بررسی نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی پرداختند. نتایج نشان داد اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم تعارض خانواده- کار بر نیت ترک خدمت مثبت معنادار؛ اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم دلبستگی شغلی بر نیت ترک خدمت منفی معنادار است. عریضی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد بعد تداخل کار- خانواده در کارکنان اقماری نسبت به میانگین جامعه بالا میباشد. علاوه بر این تعارض کار- خانواده با هر سه مقیاس ملاک پژوهش رابطه ی معنی داری نشان داد. در تبیین این یافته میتوان چنین گفت که، بر اساس نظریه حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان (آیزنبرگرو همکاران، ۱۹۸۶) کارمندان به منظور ادراک آمادگی

سازمان برای پاداش دهی به تلاش‌های کاری و برآورده کردن نیازهای هیجانی اجتماعی، باورهای عمومی را در مورد مقداری که سازمان به مشارکت و بهزیستی آنها اهمیت می‌دهند پرورش می‌دهد. حمایت سازمانی ادراک شده همچنین به اطمینان از کمک سازمان در مواقعی که فرد با موقعیت‌های استرس‌زا روبروست و یا در انجام مؤثر شغل خود دچار مشکل است اشاره دارد (جورج، رید، بالارد، کولین و فیدلینگ، ۱۹۹۳).

تعارض کار-خانواده را میتوان جزء موارد مرتبط با بهزیستی روانی در تعریف آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و یا موقعیتهای استرس‌زا در مواقعی که فرد در انجام کارآمد شغل دچار مشکل است در تعریف جورج و همکاران (۱۹۹۳) محسوب کرد. با این توضیح زمانی که فرد بین مسائل کاری و خانوادگی احساس تعارض میکند این احساس می‌تواند به حمایتی که از طرف سازمان احساس می‌کند نیز سرایت کند. احتمال می‌رود در این مواقع فرد به رفتارهای سازمان در قبال خود حساس‌تر شده و به دنبال نشانه‌هایی در سازمان می‌گردد که نشان دهد سازمان در موقعیت‌های حساس حامی و پشتیبان او بوده و به سلامت فردی او اهمیت می‌دهد؛ لذا احتمالاً تعارض بین مسائل شغلی و خانوادگی می‌تواند ادراک کارکنان را از حمایتی که سازمان از آنها انجام می‌دهد تحریف کند. در حمایت سازمانی ادراک شده در ایجاد تعادل بین مسئولیتهای مجموعه کاری و خانوادگی نقشی کلیدی ایفا می‌کند. (عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۹۰).

فرضیه چهارم: بین اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۷، ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق کاری $\beta = 0,144$ میباشد که در سطح $p < 0,05$ از لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید میشود. این یافته با نتایج پژوهشهای زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۷)، شجاع مقدم (۱۳۹۷)، تیموری (۱۳۹۷)، همتی نژاد و حیدری (۱۳۹۶)، زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۵)، کاوه و گنجی (۱۳۹۳)، وانگ (۲۰۲۰)، ژنگ و ژو (۲۰۲۰)، دنگ و همکاران (۲۰۱۹)، فاسبندر و همکاران (۲۰۱۹)، کیسلری و همکاران (۲۰۱۷)، کیکو و همکاران (۲۰۱۶)، وانگ و لیو (۲۰۱۵) و سکلا-ساویک و کایگر (۲۰۱۵) همسوست. برای مثال، شجاع مقدم (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد سازمانی و وجدان کاری با اشتیاق شغلی و نگهداشت نیروی انسانی در کارکنان ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان رضوی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی و وجدان کاری با نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد، ولی قدرت پیشبینی تعهد سازمانی از وجدان کاری برای نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی بیشتر است. زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در اشتیاق شغلی معلمان؛ با میانجیگری هویت سازمانی معلمان مدارس شهرستان اردبیل

پرداختند. نتایج نشان داد که همه روابط بین متغیرها و سازه‌ها معنی‌دار بوده و تأیید میشوند. در تبیین این یافته میتوان چنین گفت که، طبق نظر آلن و مایر (۱۹۸۴) یک نظریه‌ی تحلیلی برای اخلاق حرفه‌ای وجود دارد و آن را به سه بخش قابل‌تعریف تجزیه می‌شود: اخلاق حرفه‌ای عاطفی، اخلاق حرفه‌ای مستمر و اخلاق حرفه‌ای هنجاری. بر این اساس، عقاید و اعمال اخلاقی از لحاظ درون فردی، به شخص کمک میکند که از لحاظ شناختی، هیجانی و فیزیولوژیکی بتواند بر مشکلات و تنیدگی‌های خود مسلط شود و همچنین به او کمک کند که مسئولیت افکار و رفتار خود را در تعارضات و کشمکش‌ها بپذیرد و در جهت تغییر آنها تلاش کند (تیموری، ۱۳۹۷). هرگاه کارکنان در حیطه کاری خود پیش‌تکار و جدیت به کار داشته باشند و روابط سالم و انسانی در محیط کار را رعایت کنند و از روحیه جمعی و مشارکت در محیط کاری برخوردار باشند، میتوان انتظار داشت که اشتیاق شغلی آنها افزایش یابد. سازمانها همیشه به دنبال شناسایی راهکارهایی برای افزایش راندمان کاری کارکنان خود هستند. همچنین، سازمانها به کارکنانی نیاز دارند که اخلاق کاری بالایی داشته باشند (زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۹۷). فرضیه پنجم: بین حمایت سازمانی با اشتیاق کاری در معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۸، ضریب مسیر بین حمایت سازمانی و اشتیاق کاری در سطح $\beta = 0,323$ میباشد که در سطح $p < 0,01$ از لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید میشود. این یافته با نتایج پژوهش‌های صفریور دهکردی و همکاران (۱۳۹۷)، دشت‌بزرگی و خالدیان (۱۳۹۷)، فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶)، بای (۱۳۹۶)، هاشم‌مطوری (۱۳۹۶)، عزیززاده و عطایی (۱۳۹۵)، لیو و فن (۲۰۲۰)، رملی (۲۰۱۹)، ژونگ و همکاران (۲۰۱۶) و سکلا-ساویک و کایگر (۲۰۱۵) هم‌هنگ است. چنانچه در پژوهشی فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداختند. نتایج به دست آمده نشان میدهد که حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه، رابطه معناداری با اشتیاق شغلی دارند. عزیززاده و عطایی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان بانک کارآفرین ایران زمین شهر تهران پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که دو متغیر حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی ارتباط معنادار داشتند و حمایت سازمانی قادر به پیش‌بینی ۴۴ درصد از تغییرات نمره اشتیاق شغلی بود. نتایج پژوهش رملی (۲۰۱۹) که بر روی پزشکان، پرستاران و کارکنان خدمات بهداشتی و درمانی در جاکارتا انجام شد، نشان داد که افزایش استرس شغلی و کاهش حمایت سازمانی در پزشکان، پرستاران و کارکنان خدمات بهداشتی و درمانی به شدت عملکرد، اشتیاق و انگیزش شغلی آنها را با مشکل مواجهه میکند.

همسو با پژوهش‌های عنوان شده میتوان در تبیین این یافته اظهار داشت که، حمایت سازمانی، به عنوان یکی از منابع شغلی، رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد و میتواند به عنوان یک منبع مثبت موجب ارتقای اشتیاق شغلی معلمان شود. چرا که حمایت سازمانی تغییرات گسترده‌ای در نگرش معلمان نسبت به شغلشان ایفا میکند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی را با خود به همراه دارد. معلمان چنانچه احساس کنند که درگیری و پشتکار آنها نسبت به شغلشان، مورد توجه و حمایت قرار میگیرد، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان خواهند داد. این معلمان از کارشان رضایت بیشتری داشته، احساس تعهد به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند (شوفلی، ۲۰۱۷). طبق مدل شغلی بکر و لیتور (۲۰۰۹)، برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار، موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان میگردند و متقابلاً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر میشود. حمایت همکاران و مدیران، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه، استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی معلمان را افزایش میدهند.

فرضیه ششم: بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری از طریق میانجیگری موزای اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی در معلمان رابطه غیرمستقیم وجود دارد.

با استناد به جدول ۸، ضریب مسیر بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری از طریق میانجیگری موزای اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی $\beta = -0.21$ میباشد که در سطح $p < 0.01$ از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین فرضیه ششم پژوهش تأیید میشود. در خصوص این یافته پژوهش مشابهی در دسترس محقق قرار نگرفت تا همسویی یا ناهمسویی نتیجه را با پژوهش‌های قبلی مورد مقایسه قرار داد. میتوان این یافته را اینگونه تبیین نمود که در فرضیه اول نشان داده شد که بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری رابطه منفی و معنادار وجود داشت و در فرضیه غیرمستقیم نیز نشان داده شد تعارض کار-خانواده از طریق کاهش اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی موجب کاهش اشتیاق کاری در معلمان میشود. طبق الگوی اشتیاق کاری باکر و دموروتی (۲۰۰۸) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق کاری در کارکنان میگردند و متقابلاً اشتیاق کاری نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر میشود حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق کاری کارکنان را افزایش میدهند. از طرفی، وجود تعارض کار-خانواده در معلمان در افزایش تنش و فشارهای محیط یا حوادث فشارزا اثرگذار بوده و موجب میشود فرد با تکیه به اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی و حمایت خانوادگی، شرایط موجود را بهتر تحمل کرده و از زندگی و روابط با همکاران و بیماران، رضایت خاطر بیشتری را داشته باشد. به این ترتیب میتوان نتیجه گرفت، اخلاق

حرفه‌ای و حمایت سازمانی به درستی نقش میانجی را در رابطه بین تعارض کار-خانواده با اشتیاق کاری ایفا نموده‌اند. وجود اخلاق حرفه‌ای موجب کنترل احساسات و عواطف در فرد شده و هر چه اخلاق حرفه‌ای بالاتر باشد، تحمل و ظرفیت افراد را در مقابل تعارض کار-خانواده و فشارهای محیط افزایش خواهد یافت، به طوری که این افراد، در مواقع استرسزا با انعطاف پذیری و امیدواری بیشتری رفتار کرده و اشتیاق کاری بیشتری نیز خواهند داشت.

پژوهش حاضر با محدودیتهایی همراه بود که شناخت آنها جهت انجام پژوهش‌های بعدی و تلاش برای کاهش یا رفع این محدودیتهای منطقی به نظر میرسد. از آنجایی که این پژوهش در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز انجام شده است. لذا نتایج بدست آمده ممکن است قابل تعمیم به معلمان سایر شهرها با فرهنگها و ویژگیهای فرهنگی-شخصیتی متفاوت نباشد. همچنین پژوهش به نقش عوامل فرهنگی بر متغیرهای مورد نظر نپرداخته است، زیرا عامل فرهنگ بر ادراک اشتیاق کاری، تعارض کار-خانواده، اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی اثر میگذارد. یکی دیگر از محدودیتهای تحقیق ابزار پرسشنامه بود که ممکن است سوگیری در پاسخها را به دنبال داشته باشد. در راستای نتایج تحقیق پیشنهاد میگردد در پژوهشهای آتی سایر متغیرهای تأثیرگذار از قبیل سن، جنسیت، وضعیت تأهل و میزان درآمد کنترل شوند و نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شوند. همچنین با توجه به این که سنجش رابطه این متغیرها در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز انجام گردیده پیشنهاد میشود، مشابه همین پژوهش نیز در سایر شهرهای استان و کشور انجام گرفته و نتایج، با هم مقایسه گردند. همچنین پیشنهاد میشود که از طریق مطالعات کیفی، عوامل مؤثر بر اشتیاق کاری بین کارکنان مشخص شود. از طریق مطالعات کمی تنها رابطه این متغیرها سنجیده میشود و نهایتاً میزان این متغیرها مورد بررسی قرار میگیرد ولی از طریق مطالعات کیفی ممکن است ابعاد گستردهتری از این متغیرها مشخص شود. با توجه به نتایج تحقیق برای تحقیقات آتی به مسئولین وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می شود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای و تعارض کار-خانواده در افزایش اشتیاق کاری و حمایت سازمانی معلمان اقدامات لازم صورت پذیرد. همچنین به وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می شود با افزایش حقوق و مزایا برای معلمان، آنها را از داشتن شغل‌های جانبی بی‌نیاز کرده و موجب افزایش تعهد کاری و اشتیاق کاری در معلمان گردند.

منابع

ترک زاده، جعفر؛ راضی، الهام و نجفی، زهرا (۱۳۹۶)، تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز. مدیریت مدرسه، ۵(۲)، ۴۵-۲۳.
تیموری، محمدباقر (۱۳۹۷)، ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

خراسان رضوی پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی شاهرود، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی.

ناقب اسمعیل پور، مسعود؛ عبدی، کیانوش؛ حسینی، محمد علی و بیگلریان، اکبر (۱۳۹۸)، رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶. مجله توانبخشی، ۲۰(۱)، ۶۳-۵۲.

حسینی، محمد و شاهین مهر، بهار (۱۳۹۴)، مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱)، ۳۹-۲۹.

درگاهی، شهریار؛ حقانی زمیدانی، مجتبی؛ قمری کیوی، حسین و قلاوند، مصطفی (۱۳۹۶)، رابطه ی تعارض کار- خانواده و اخلاق کاری با نقش واسطه ای استرس شغلی در پرستاران. اخلاق و تاریخ پزشکی، ۱۰(۱)، ۵۴-۴۴.

دشت بزرگی، زهرا؛ خالدیان، محمد (۱۳۹۷)، رابطه بین ویژگی های شغلی و حمایت ادراک شده از سوی سرپرست با اشتیاق شغلی در کارکنان پلیس راه استان خوزستان. فصلنامه علمی ترویجی راهور، ۱۳(۴۴)، ۷۸-۶۱.

زارعی، سلمان (۱۳۹۸)، نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۱۰(۳۷)، ۱۹۸-۱۷۱.

زاهد بابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین؛ غریب زاده، شیما و مرتضی زاده گیری، علی اکبر (۱۳۹۵)، نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین اخلاق حرفه ای و اشتیاق شغلی پرستاران. آموزش و اخلاق در پرستاری، ۵(۲)، ۶۵-۵۵.

زاهد بابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین؛ نصرآبادی، حسین و غریب زاده، شیما (۱۳۹۷)، نقش اخلاق حرفه ای مدیران در اشتیاق شغلی معلمان؛ با میانجیگری هویت سازمانی. اخلاق در علوم و فن آوری، ۱۳(۴)، ۱۱۶-۱۱۰.

شجاع مقدم، رضا (۱۳۹۷)، رابطه تعهد سازمانی و وجدان کاری با اشتیاق شغلی و نگهداشت نیروی انسانی در کارکنان ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان رضوی. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خراسان رضوی، رشته مدیریت آموزشی

شجاع مقدم، رضا (۱۳۹۷)، رابطه تعهد سازمانی و وجدان کاری با اشتیاق شغلی و نگهداشت نیروی انسانی در کارکنان ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان رضوی. پایاننامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه خراسان رضوی، رشته مدیریت آموزشی.

صفرپور دهکردی، سپیده؛ جعفری، پریوش و قورچیان، نادرقلی (۱۳۹۷)، نقش حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار و هویت سازمانی در پیشبینی اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۱۱۳-۹۹.

طاهری، محمدرضا کوروند، زهره (۱۳۹۷)، رابطه اعتماد سازمانی و سبک رهبری تحول گرا با اشتیاق شغلیاز دیدگاه معلمان مقطع متوسطه ناحیه یک شهرستان اردبیل، نخستین همایش ملی حسابداری و مدیریت، نطنز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نطنز.

عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباجی، سید میثم؛ صادقی، میثم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان اقماری. پژوهشهای روانشناسی بالینی و مشاوره، ۲(۱)، ۱۷۰-۱۵۱.

عزیززاده، نادره و عطایی، مجتبی (۱۳۹۵)، رابطه حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان بانک کارآفرین، سومین همایش بین المللی نوآوری، توسعه و کسب و کار، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان.

فرامرزر قارملکی، احد؛ درخشانی، لعبت و رضایی شریفآبادی، سعید (۱۳۹۱)، اخلاق حرفه ای در کتابداری و اطلاع رسانی. ناشر: سازمان سمت.

فقیه آرام، بتول و خادمی، محسن (۱۳۹۶)، رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۰(۱)، ۱۳۳-۱۴۶.

هاشم مطوری، حمید (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران. روان پرستاری، ۵(۲)، ۵۱-۴۵.

همتی نژاد، ارسلان و حیدری، مرضیه (۱۳۹۶)، رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان، اولین همایش ملی مدیریت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، آباء، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباء.

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter?. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 90-100.

Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics, 46*(2), 67-57.

Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: Social work as ethics work. *Ethics and Social Welfare, 10*(1), 35-52.

Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(3), 398-411.

Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine, 24*(1), 2.

support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844.

- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-8601
- Ellis, A. M., Fritz, C., & Demsky, C. (2015). Building Resources at Home and at Work: Job Crafting, Recovery Experiences, and Work Engagement. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2015, No. 1, p. 17536). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 327-337.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238-252.
- Kearney, J. (2015). Challenges for community engagement: An Australian perspective. *Educational Research for Social Change*, 4(1), 26-39.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived Organizational Support and Organization Performance: HR, CEO, and Industry Influences. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 14979). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 validation across five countries.
- Skela-Savič, B., & Kiger, A. (2015). Self-assessment of clinical nurse mentors as dimensions of professional development and the capability of developing ethical values at nursing students: A correlational research study. *Nurse education today*, 35(10), 1044-1051.
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864.
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational