

# Occupational Psychology

## ORIGINAL ARTICLE

## The Mediating Role of Positive Psychological Mechanisms in the Influence of Perceived Organizational Support on Work Attachment

Peyman Akbari<sup>1\*</sup>, Ali Karimi<sup>2</sup>, Sajed Safari<sup>3</sup>

1 Assistant Professor, Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3 MS.c. of Public Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.

### Correspondence

Peyman Akbari

Email: [peymanakbari3537@pnu.ac.ir](mailto:peymanakbari3537@pnu.ac.ir)

### How to cite

Akbari, P. Karimi, A., Safari, S. (2023). The Mediating Role of Positive Psychological Mechanisms in the Influence of Perceived Organizational Support on Work Attachment. *Occupational Psychology*, 2 (3), 55-69.

### ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of perceived organizational support on work attachment; with an emphasis on the mediating role of positive psychological mechanisms (success and flourishing). The current research applied in terms of purpose and descriptive in nature and methodology. The research conducted among the employees of the General Directorate of Sports and Youth in Yazd, and based on the total sample size, 97 questionnaires completed from among 130 eligible people. The data collection tool is the governorship questionnaires that exist in this field. The validity (convergent and divergent) and reliability (factor loading, composite reliability coefficient, Cronbach's alpha coefficient) of the measurement model indicate that the model has good validity and reliability. The results of hypothesis testing by SMART-PLS software showed that Perceived organizational support has a moderate, direct, indirect and, significant effect on work attachment (0.455) and has a strong, direct and significant effect on success (0.864) and prosperity (0.783), success (215. 0) and prosperity (0.306) has a weak, direct and significant effect on work attachment and a medium, direct and significant effect. Finally, prosperity and success can play a mediating role in the influence of perceived organizational support on work attachment. With the design model, it can be expected that the mentioned department can rely on perceived organizational support to increase the work attachment, and if it wants to have a greater impact on the work attachment of its employees, it should be able to incorporate the success and prosperity mechanisms, which are presented as mediating variables in this research intervene.

### KEYWORDS

Success, Prosperity, Perceived Organizational Support, Work Attachment.

نشریه علمی

## روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

# نقش میانجی مکانیسم‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا در تأثیرگذاری حمایت سازمانی درک‌شده بر دلبستگی کاری

پیمان اکبری<sup>1\*</sup>، علی کریمی<sup>2</sup>، ساجد صفری<sup>3</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک‌شده بر دلبستگی کاری؛ با تأکید بر نقش میانجی مکانیسم‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا (کامیابی و شکوفایی) است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. پژوهش در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان یزد انجام شده که با اتکا به حجم نمونه مبتنی بر تمام‌شماری، از میان 130 نفر از افراد حائز شرایط، 97 پرسش‌نامه تکمیل شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد است که در این زمینه وجود دارند. روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که مدل از روایی و پایایی خوبی برخوردار است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات توسط نرم‌افزار SMART-PLS v3.2.9، نشان داد که حمایت سازمانی درک‌شده بر دلبستگی کاری (0/455) تأثیر متوسط، مستقیم، غیرمستقیم و معنادار و بر کامیابی (0/864) و شکوفایی (0/783) تأثیر قوی، مستقیم و معنادار دارد، کامیابی (0/215) و شکوفایی (0/306) بر دلبستگی کاری تأثیر ضعیف، مستقیم و معنادار و تأثیر متوسط، مستقیم و معنادار دارد. در نهایت کامیابی و شکوفایی می‌تواند نقش میانجی‌گری را در تأثیرگذاری حمایت سازمانی درک‌شده بر دلبستگی کاری ایفا کند. با وجود مدل طراحی می‌توان انتظار داشت که اداره مذکور بتواند به منظور افزایش دلبستگی کاری به حمایت سازمانی درک‌شده متوسل شود و اگر بخواهد تأثیرگذاری بیشتری بر دلبستگی کاری کارکنانش داشته باشد بایستی بتواند مکانیسم‌های کامیابی و شکوفایی که به عنوان متغیرهای میانجی در این پژوهش مطرح شدند را دخالت دهد.

### واژه‌های کلیدی

کامیابی، شکوفایی، حمایت سازمانی درک‌شده، دلبستگی کاری.

1 استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
2 استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
3 کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

پیمان اکبری

رایانامه: [peymanakbari3537@pnu.ac.ir](mailto:peymanakbari3537@pnu.ac.ir)

استناد به این مقاله:

پیمان اکبری، علی کریمی و ساجد صفری (1402). نقش میانجی مکانیسم‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا در تأثیرگذاری حمایت سازمانی درک‌شده بر دلبستگی کاری. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2 (3)، 55-69

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

## مقدمه

به دلیل تغییرات پویا در محیط کسب و کار و نیاز به توسعه خدمات، سازمان‌ها باید به سرعت خود را با محیط‌های پویا و تغییرات هماهنگ کنند تا بتوانند بقا و موفقیت خود را تضمین کنند (یونیتا و همکاران<sup>1</sup>، 2023)، در این راستا می‌توانند از روان‌شناسی مثبت‌گرا، بهره‌جویند؛ روان‌شناسی مثبت‌گرا بیشتر بر توانایی‌ها، قابلیت‌ها و منابع فردی افراد توجه دارد (لاکشمی و همکاران<sup>2</sup>، 2023). این نوع رویکرد روان‌شناسی بر این اصل استوار است که افراد می‌توانند با بهبود خودآگاهی، توانایی‌های شخصی و ارتقای رضایت شخصی، زندگی کاری بهتری داشته باشند (کوبایاشی<sup>3</sup>، 2021). امروزه می‌توان از کامیابی و شکوفایی<sup>4</sup> به عنوان مولفه‌های مهم روان‌شناسی مثبت‌گرا یاد کرد (آوی و همکاران<sup>5</sup>، 2011).

کامیابی به معنای رسیدن به اهداف و تحقق آرزوها و خواسته‌های فردی است، افرادی که در زمینه کامیابی فعالیت می‌کنند، به دنبال تحقق آرزوها و خواسته‌های خود هستند و با تلاش و پیگیری لازم به آن دست می‌یابند، لذا افرادی در سازمان کامیاب خواهند شد، عملکرد بهتری را از خود نشان خواهند داد و توجه بیشتری به اهداف سازمانی دارند (الهی و همکاران<sup>6</sup>، 2019). کامیابی به معنای رسیدن به هدف‌های مطلوب سازمانی است (ملک زاده و راهنما<sup>7</sup>، 2016). مطالعات تجربی نیز حاکی از آن است که حمایت سازمانی از طریق کامیابی می‌تواند منجر به افزایش جو سازمانی نوآورانه (فقیه آرام و خادمی<sup>8</sup>، 2017)، شادی (ضرغامی و نندخامنه و حسین قلیزاده آلاشتی<sup>9</sup>، 2018)، رضایت از زندگی (شاکری نیا و همکاران<sup>10</sup>، 2017) و رضایت شغلی (زارعی محمودآبادی و همکاران<sup>11</sup>، 2018) باشد. تمامی این مطالعات بر اهمیت کامیابی در محیط کار، تأکید دارند (ایمانی و همکاران<sup>12</sup>، 2015). بر اساس مدل تعبیه اجتماعی<sup>13</sup>، بسیاری از ویژگی‌های رابطه‌ای همچون (حمایت کاری سرپرست، حمایت کاری همکار و مدنیت در محل کار)؛ کارکنان را به کامیابی در محل کار ترغیب کرده‌اند و به نوبه خود باعث شکل‌گیری نتایج

مثبتی در سازمان می‌شوند (تیسانو و همکاران<sup>14</sup>، 2022). علی‌رغم تأثیر این عوامل بر کامیابی، مطالعات محدودی همچون یو و همکاران (2022) در جهان، ادراکات سازمانی را بر کامیابی در محیط کاری بررسی کرده‌اند، اما طبق همین مطالعات، در داخل کشور هنوز چنین پژوهش‌هایی صورت نگرفته است. به همین دلیل، در این مطالعه پیش‌بینی می‌شود که حمایت سازمانی درک‌شده<sup>15</sup> شاید بتواند تأثیر مثبتی بر کامیابی داشته باشد که منجر به نتایج مثبتی (همچون دلبستگی کاری) شود. حمایت سازمانی درک‌شده توسط آیزنبرگر و همکاران در سال (1986) شکل گرفت؛ آنها این حمایت را به میزان ادراک کارکنان از اینکه سازمان تا چه اندازه برای مشارکت آنها ارزش قائل است و به رفاه‌شان اهمیت می‌دهد و نیازهای اجتماعی - عاطفی آنها را برآورده می‌سازد (یعنی احترام، تایید و تعهد)، توصیف کرده‌اند.

در گذشته، مطالعات محدودی درباره پیش‌بینی‌کننده‌های شکوفایی<sup>16</sup> که یکی دیگر از مولفه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است، صورت گرفته بود، شکوفایی به معنای دستیابی به حداکثر سطح پتانسیل‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد در سازمان است (محمدجانی و همکاران<sup>17</sup>، 2020)، حکاک و همکاران<sup>18</sup>، (2022) دریافتند که نظارت حمایتی به شکوفایی کمک می‌کند. رستگار و همکاران<sup>19</sup> (2022)، به طور تجربی دریافتند که بازآفرینی شغل موجب شکوفایی کارکنان در محل کار می‌شود. با این حال، تا جایی که مشخص است، تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر شکوفایی در کار توسط مطالعات قبلی بررسی نشده است؛ بنابراین، برای پر کردن این خلاء، در این مطالعه به بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های شکوفایی پرداخته شده و پیش‌بینی می‌شود که حمایت سازمانی درک‌شده بتواند شکوفایی در محل کار را افزایش دهد. ضیایی و همکاران<sup>20</sup> (2021) شکوفایی را نقطه تلاقی بهزیستی شادی‌بخش و لذت‌جویانه<sup>21</sup> توصیف کردند. روتنباخ و روثنمن<sup>22</sup> (2017) با این وصف، شکوفایی می‌تواند نتایج مثبتی همچون خلاقیت، بهزیستی ذهنی و قصد ترک شغل را داشته باشد اما به طور تجربی اثبات نشده که آیا کارکنان شکوفا با کار خود، دلبستگی دارند یا خیر.

1 Yunita et al

2 Lakshmi et al

3 Kobayashi

4 Success &amp; Prosperity

5 Avey et al

6 Elahi et al

7 Malekzadeh &amp; Rahnema

8 Faqih &amp; Khademi

9 Zarghami Vandkhamaneh and Hossein Qolizade Alashti

10 Shakrinia

11 Zarei Mahmoudabadi et al

12 Imani et al

13 Socially Embedded

14 Tsuno et al

15 Perceived Organizational Support

16 کامیابی به دستیابی به هدف‌های خاص توجه دارد، در حالی که شکوفایی به رشد

و توسعه پایدار و مستمر می‌پردازد.

17 Mohammadjani et al

18 Hakkak et al

19 Rastgar et al

20 Ziaei et al

21 Eudemonic and Hedonic Well-Being

22 Rautenbach &amp; Rothmann

عملی متقابل در آنها خواهد شد که این خود احساس دلبستگی کاری را، در کارکنان ایجاد خواهد کرد (بیکر و دمورتی<sup>2</sup>، 2017) و به نوعی کارکنان ترغیب می‌شوند تا به اهداف مورد نظر سازمانی کمک کنند. هنجار متقابل توصیه می‌کند که کارکنان برخوردار از حمایت سازمانی درک‌شده بالا به شکل خارق‌العاده‌ای، خدمات سازمان‌های خود را از طریق افزایش تعهد و دلبستگی کاری جبران می‌کنند. به عبارتی، وقتی کارکنان، سازمان خود را حمایت‌کننده‌تر بدانند و نیازهای عاطفی- اجتماعی آنها، به عنوان مثال، تعلق و وابستگی، عزت نفس، قدردانی و...، توسط سازمان برآورده شود، بیشتر کامیاب و شکوفا می‌شوند و تمایل بیشتری به یادگیری دانش و مهارت‌های جدید خواهند داشت (آبوسیلی<sup>3</sup>، 2020). بنابراین، کارکنانی که دریابند سازمان آنها در قبال همکاری ناشی از کامیابی و شکوفایی و مشارکت در کار به آنها پاداش می‌دهند، بهتر ارتقا خواهند یافت.

پژوهشگران حوزه مدیریت، برای توضیح ارتباط بین حمایت‌های سازمانی و نتایج سودمند آن در زمینه کاری، نظریه حفاظت از منابع<sup>4</sup> را ارائه کردند (حمیدیان و همکاران<sup>5</sup>، 2019). و در این مطالعه، نیز از این نظریه بهره گرفته شده است. قاعده اصلی نظریه حفاظت از منابع این است، که افراد برای به دست آوردن، حفظ و تقویت منابعی که برای آنان ارزشمند هستند، تلاش می‌کنند (یزدان شناس و رشتیانی<sup>6</sup>، 2018). در پژوهش حاضر، پیش‌بینی شده که حمایت سازمانی ادراک شده موجب تسهیل منابع گردیده و ایجاد منابع، کارکنان را متقاعد می‌سازد که در زمینه کاری پیشرفت کنند، که این امر منجر به افزایش دلبستگی کارکنان در کارشان می‌گردد. زمینه سازمانی منابع فرد را تشویق یا محروم می‌کند و از آنجا که کامیابی در محل کار یک منبع شخصی است که از طریق ترکیب احساس برخورداری از انرژی زیاد و یا احساس یادگیری صورت می‌گیرد و حمایت سازمانی درک‌شده، کارکنان را تشویق می‌کند که نه تنها منابع شناختی (یادگیری) و نشاط (سرزندگی) ایجاد کنند (ژای و همکاران<sup>7</sup>، 2017)، بلکه از آن منابع محافظت کرده و آنها را متقاعد به توسعه منابع جدیدی همچون منابع شناختی و عاطفی کند (شاک و ریو<sup>8</sup>، 2015) که این کار، باعث افزایش دلبستگی کاری می‌شود. البته پیشنهاد می‌شود که کارکنان مقدار محدودی از منابع (منابع شخصی و اجتماعی) خود را در

از این رو، این مطالعه پژوهشگران را متقاعد کرد تا این خلاءهای پژوهشی را بررسی کنند. تا مشخص شود که آیا حمایت سازمانی درک‌شده می‌تواند به واسطه شکوفایی، به‌طور غیرمستقیم بر دلبستگی کاری تأثیرگذار باشد.

با توجه به آنچه گفته شد، هدف از این مطالعه نه تنها، پیشبرد حمایت سازمانی درک‌شده و دستیابی به بینشی درباره اثرگذاری و مدیریت مفاهیم کلیدی شناسایی شده است، بلکه در سطح عملی کمک به سازمان‌ها (الخصوص اداره کل ورزش و جوانان استان یزد) برای مدیریت مؤثر دلبستگی کاری کارکنان است که این کار را می‌توانند از طریق بهبود مکانیسم‌های میانجی‌های، کامیابی و شکوفایی بهتر، محقق سازند، البته آمارها حاکی از پایین بودن عملکرد اداره‌های تربیت بدنی استان یزد است (میرفخرالدینی، 1392) و این خود نشأت گرفته از کاهش دلبستگی کاری کارکنان است، وجود چنین شرایطی خود مستقیم و غیر مستقیم تأثیرات منفی‌ایی بر نحوه خدمات‌دهی به ارباب رجوع‌های اداره مذکور دارد، بر همین اساس می‌توان با افزایش سطح حمایت‌های سازمانی درک‌شده، دلبستگی کاری کارکنان را نیز افزایش داد چرا که تجربه ثابت کرده که اگر دلبستگی افزایش یابد بالطبع عملکرد نیز افزایش خواهد یافت، در این بین نیز می‌توان از طریق مکانیسم‌های «کامیابی و شکوفایی» این تأثیرات را یعنی اثر حمایت‌های سازمانی درک‌شده را بر دلبستگی کاری دوچندان کرد. در پایان و با توجه به هدف این پژوهش، پژوهشگران به دنبال پاسخ به این پرسش هستند که آیا حمایت سازمانی درک‌شده بر دلبستگی شغلی تأثیرگذار است و اگر نقش میانجی مکانیسم‌های کامیابی و شکوفایی نیز اضافه شود این تأثیرگذاری بیشتر است؟

در ادامه به بررسی ادبیات نظری پژوهش پرداخته خواهد شد

در این مطالعه، از نظریه حمایت سازمانی و نظریه حفاظت از منابع، به عنوان چارچوبی فراگیر برای بررسی تأثیر غیرمستقیم درک حمایت سازمانی بر دلبستگی کاری با کمک واسطه‌های کامیابی و شکوفایی که دو مولفه مهم روان‌شناسی مثبت‌گرا هستند، استفاده شده است (شکل شماره 1). نظریه حمایت سازمانی به عنوان یک پایه نظری مهم در درک کردن حمایت سازمانی محسوب می‌شود که ریشه در نظریه تبادل اجتماعی (بلاو<sup>1</sup>، 1964) دارد، تصور بر این است، زمانی که کارکنان پی ببرند که سازمان‌شان حمایت ناملموس و ملموسی را برایشان فراهم کرده است، باعث شکل‌گیری نوعی هنجار

2 Bakker & Demerouti

3 Boselie

4 COR theory

5 Hamidian et al

6 Yazdan Shenasi & Rashtiani

7 Zhai et al

8 Shuck & Reio

نیازهای تعهد و احترام را برآورده می‌کند. سوم، حمایت سازمانی درک‌شده ممکن است پاداش‌های بالایی را برای عملکرد خوب به کارکنان ارائه دهد. چهارم، حمایت سازمانی درک‌شده می‌تواند با افزایش خودآگاهی، علاقه ذاتی کارکنان به وظایفشان را افزایش دهد (نجوین و همکاران<sup>4</sup>، 2022). بنابراین؛

**فرضیه 1.** حمایت‌های سازمانی درک‌شده بر دلبستگی کاری تأثیر دارد.

**حمایت سازمانی درک‌شده و کامیابی:** در مطالعه‌ای که به وسیله رحیم نیا و همکاران<sup>5</sup> (2019) انجام شد نشان داده شد که حمایت سازمانی درک‌شده رابطه مثبتی با کامیابی در محل کار دارد، که با نظریه حمایت سازمانی و نظریه حفاظت از منابع همسو است. کارکنان وقتی دریابند که سازمان نه تنها به مشارکت آنها توجه می‌کند، بلکه به رفاه آنها نیز اهمیت می‌دهد، تا جایی که نیازهای اجتماعی-عاطفی آنها را برآورده می‌سازد، احساس کامیابی خواهند داشت. در یک محیط کاری حمایتی، کارکنان می‌توانند دانش و اطلاعات جدیدی کسب کنند، مهارت‌های خود را اصلاح کنند و همچنین مشکلات را بررسی کرده و از طریق تعامل راه‌حل‌های جدیدی بیابند (تاگر و همکاران<sup>6</sup>، 2020). هنگامی که کارکنان از سرپرست و سازمان خود حمایتی دریافت کنند، در کسب دانش در مورد چیزهای جدید و به کار بردن این مهارت‌ها و اطلاعات برای انجام وظایف خود در محل کار، پرتکاپو و فعال می‌شوند. پوگوسیان و همکاران<sup>7</sup> (2020) نشان دادند کارکنان زمانی که حمایت سازمانی بالاتری را درک کنند، در محل کار احساس بهتری دارند، و شغل خود را خوشایندتر می‌دانند و همچنین علائم فشار کاری، از جمله فرسودگی شغلی یا خستگی کمتری را تجربه می‌کنند. این امر مشخص کرد که حمایت سازمانی درک‌شده تجربه کامیابی را ترویج می‌کند. بوسیلی (2020) بیان کردند که حمایت سازمانی درک‌شده، تعهداتی را در افراد ایجاد می‌کند که به موجب آن در دستیابی به موفقیت به سازمان خود کمک می‌کنند که بسیار فراتر از الزامات رسمی آنها است. بنابراین؛ کارکنانی که معتقدند سازمان آنها حمایت زیادی از آنها می‌کند، بایستی بیشتر تشویق شوند تا برای کمک به سازمان خود مهارت‌ها و دانش بیشتری را کسب کنند تا به آنها در دستیابی به اهداف کمک کنند و در نتیجه یادگیری در محیط کار را ارتقا می‌دهند. بنابراین؛

حضور حمایت سازمانی درک‌شده، ایجاد و سرمایه‌گذاری کنند تا در نتیجه آن به شکوفایی نیز برسند. چرا که کارکنانی که شکوفا هستند منابع زیادی برای افزایش دلبستگی کاری‌شان در دست دارند.

**پیوند حمایت سازمانی درک‌شده و دلبستگی کاری:** نصیری<sup>1</sup> (2013) حمایت سازمانی درک‌شده را نوعی همکاری یا حمایت توصیف کرد که برای انجام کار به طور مؤثر ضروری است. در مقابل، دلبستگی کاری یک مفهوم چند بعدی است و به عنوان یک حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار توصیف گردیده که از سه عنصر نشاط (عنصر فیزیکی)، فداکاری (عنصر عاطفی) و جذب (عنصر شناختی) تشکیل شده است. نشاط زمانی به نمایش گذارده می‌شود که کارکنان هنگام کار احساس انعطاف‌پذیری ذهنی و انرژی بیشتری داشته باشند. فداکاری شامل اهمیت، الهام، غرور، چالش، اشتیاق و مشارکت در کار است. جذب زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان سطح تمرکز بالایی داشته باشند و به شدت غرق در کار خود باشند، که در آن، زمان به سرعت در حال حرکت است و آنها میلی به رها کردن کار ندارند (اکبری و همکاران<sup>2</sup>، 2020). پژوهشگران در این مطالعه پیشنهاد دادند که منبع شغلی، تأثیر مثبت حمایت سازمانی درک‌شده بر مشارکت کارکنان در کار را نشان خواهد داد. مطالعه قبلی بیان کردند که وقتی کارکنان از حمایت سازمانی درک‌شده برخوردارند، این امر موجب تقویت ارزیابی عاطفی و شناختی آنها از سازمان و کارشان می‌گردد (اکبری و همکاران، 2021). کارمندانی که از حمایت سازمانی درک‌شده بالاتری برخوردار باشند، ممکن است به عنوان بخشی از هنجار متقابل نظریه تبادل اجتماعی برای کمک به سازمان در دستیابی به اهدافش، بیشتر دلبسته کار و سازمان خود شوند. این نشان می‌دهد که وقتی کارکنان فکر می‌کنند که سازمان‌شان برای مشارکت‌های آنان ارزش قائل است، به معنای آن است که به رفاه آنها توجه می‌شود. با این اوصاف، حمایت سازمانی درک‌شده با تقویت علاقه ذاتی آنها به انجام وظایف و کارها، بر تعامل کاری کارکنان تأثیر مثبت خواهد داشت (ژو و همکاران<sup>3</sup>، 2023). به چهار دلیل اصلی، ادراک سازمان منجر به تقویت علاقه ذاتی کارکنان به وظایف خود می‌گردد. به عنوان مثال، ابتدا، حمایت سازمانی درک‌شده این باور را در کارکنان خود ایجاد می‌کند که در صورت نیاز، سازمان از آنها حمایت عاطفی یا مادی خواهد کرد. دوم، حمایت سازمانی درک‌شده نیازهای اجتماعی-عاطفی کارکنان مانند

4 Nguyen et al

5 Rahim Nia et al

6 Tucker et al

7 Poghosyan et al

1 Nasiri

2 Akbari et al

3 Zhu et al

پژوهشگران در این مطالعه فرض کردند که حمایت سازمانی درک‌شده از طریق کامیابی، تأثیری غیرمستقیم بر دل‌بستگی شغلی دارد. حمایت سازمانی درک‌شده از منابع آنها محافظت می‌کند و امکان توسعه منابع شناختی و عاطفی جدید را برای آنها فراهم می‌کند و در نتیجه آن تمایل بیشتری به کسب دانش و مهارت دارند و به شدت دل‌بسته کار خود می‌شوند (لی و یانگ<sup>7</sup>، 2023). مطابق با نظریه حمایت سازمانی، کارکنان موفق زمانی که درک می‌کنند که سازمان از آنها حمایت بیشتری به عمل می‌آورد، به کار خود دل‌بستگی زیادی پیدا می‌کنند (روسویچ و همکاران<sup>8</sup>، 2023). بنابراین؛

**فرضیه 4.** کامیابی بر رابطه بین حمایت‌های سازمانی درک‌شده و دل‌بستگی کاری تأثیر دارد.

**حمایت سازمانی درک‌شده و شکوفایی:** شکوفایی، زندگی یک فرد را در سطح بهینه عملکرد انسانی به تصویر می‌کشد و می‌توان آن را به‌عنوان رشد، انعطاف‌پذیری، خوبی و زایش توصیف کرد (روشن قیاس و همکاران<sup>9</sup>، 2021). کیز<sup>10</sup> در سال (2002) ایده شکوفایی را معرفی کرد؛ به زعم وی شکوفایی به الگوی عملکرد و احساسات مثبت در زندگی مربوط دانست که شامل سه جنبه عاطفی، روانی و اجتماعی بهزیستی است (میرزاخانی و همکاران<sup>11</sup>، 2017). البته پژوهشگران عوامل دیگری را در این خصوص شناسایی کرده‌اند که می‌تواند به شکوفایی کارکنان در محل کار منجر شود. برای مثال، راتنباخ و روتمان (2017) در مطالعه خود دریافتند که پیشرفت و رهبری معتبر پیش‌بینی‌کننده شکوفایی هستند. بات و همکاران<sup>12</sup> (2018) نشان دادند که انرژی و شکوفایی رابطه مثبتی با یکدیگر دارند. با تمامی این اوصاف هالبسلیبن و باکلی<sup>13</sup> (2017) دریافتند که حمایت‌های سازمانی و شکوفایی رابطه مثبتی با یکدیگر دارند. در این مطالعه نیز، پژوهشگران پیش‌بینی می‌کنند که حمایت سازمانی درک‌شده موجب افزایش شکوفایی در محل کار شود. با این وصف، کارکنان زمانی به شکوفایی می‌رسند که درک کنند که سازمان آنها حمایت‌گر است و نیازهای اجتماعی-عاطفی آنها را برآورده می‌کند، بنابراین شکوفایی زمانی افزایش می‌یابد که منابع مهم مرتبط با شغل (همچون، حمایت سازمانی درک‌شده) ارائه شود. بنابراین؛

**فرضیه 5.** حمایت‌های سازمانی درک‌شده بر شکوفایی تأثیر دارد.

**فرضیه 2.** حمایت سازمانی درک‌شده بر کامیابی در محیط کار تأثیر دارد.

**کامیابی و دل‌بستگی کاری:** ساکس<sup>1</sup> (2019) نشان دادند که دل‌بستگی و کامیابی تا حدودی، از لحاظ نظری با یکدیگر همپوشانی دارند، اما می‌توان آنها را به عنوان دو ساختار مجزا در نظر گرفت، چرا که کامیابی همانند دل‌بستگی کاری شامل یک عنصر انرژی مانند نشاط و سرزندگی است، اما دل‌بستگی کاری شامل عناصر بیشتری مانند فداکاری و جذب است، با این شرایط کامیابی شامل عنصر دیگری به نام یادگیری است. از سوی دیگر، تمایز بین کامیابی و دل‌بستگی کاری می‌تواند بر اساس تخصیص و توسعه منابع باشد. دل‌بستگی کاری میزان استفاده مشتاقانه کارکنان از منابع موجود در محل کار و میزان درک آنها از امکان خودارتقای توسط شغل خود، توصیف می‌شود، که به ایجاد منابع وابسته است (فراقی و جنانی<sup>2</sup>، 2018). با طرفداری از اظهارات ون در والت<sup>3</sup> (2018) مبنی بر اینکه کارمندان کامیاب به شدت دل‌بسته کار خود هستند، پیشنهاد دادیم که کارکنان کامیاب دل‌بستگی بیشتری به کار خود دارند. در چنین شرایطی کارکنان موفق، وظایف و کارهای دشواری را بر عهده می‌گیرند و این نشان از پرانرژی بودن آنها است. افراد پرانرژی برای دستیابی به اهداف خود، پشتکار و انرژی بالاتری را برای انجام وظایف و کارها نشان می‌دهند (دسی و راین<sup>4</sup>، 2018). کارکنان یادگیرنده تخصص و مهارت کسب کرده و آنها را با اطمینان در موقعیت‌های مختلف به کار می‌گیرند، به این ترتیب توانایی بیشتری در انجام وظایف پیدا می‌کنند. چن و همکاران<sup>5</sup> (2022) اظهار داشتند که می‌توان با فراهم نمودن فضای یادگیری، کارکنان را به کار دل‌بسته کرد هرچند که با توجه به اینکه این پرسنل از منابع بلندمدت خود برای مراقبت از پیش‌بینی نتایج و اجتناب از اضطراب، استرس و فشار ناشی از شرایط دشوار، استفاده می‌کنند، افراد کامیاب انرژی بالاتری را در شغل خود اعمال می‌کنند و با انرژی به کار خود مشغول هستند (رجبی نیا و تقی پور<sup>6</sup>، 2019). رشد شخصی کارکنان و آمادگی آنها برای انجام تعهدات مرتبط با کار، توسط این منابع افزایش می‌یابد، که در نهایت بر شغل آنها و همچنین نتایج شخصی تأثیر مثبت دارد (ساکس، 2019). بنابراین؛

**فرضیه 3.** کامیابی بر دل‌بستگی کاری تأثیر دارد.

7 Li &amp; Yang

8 Roswag et al

9 Roshan Qiyas et al

10 Keyes

11 Mirzakhani et al

12 Butt et al

13 Halbesleben &amp; Buckley

1 Saks

2 Faraghi &amp; Janani

3 Van der Walt

4 Deci &amp; Ryan

5 Chen et al

6 Rajabinia &amp; Taghipour

همچنین اثر میانجی «اعتماد سازمانی» در روابط «حمایت اجتماعی سرپرست» و «حمایت اجتماعی همکار» با «عدم خطرات روانی اجتماعی» معنادار است. علاوه بر این، افزایش حمایت اجتماعی سرپرست می‌تواند منجر به افزایش آماري معنادار در مشارکت کاری شود. این فقط برای کارکنان با هویت پایین یا متوسط رخ می‌دهد و در افراد با هویت بالا رخ نمی‌دهد.

یو و همکاران (2022) به بررسی سطح حمایت سازمانی بر کامیابی پرداختند. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی بر شکوفایی و همبستگی مثبت و معناداری دارد.

هو و چان (2022) به شناسایی منابع سازمانی و شخصی در جهت شکوفایی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی درک‌شده بر شکوفایی تأثیر می‌گذارد.

آریزا مونتس و همکاران<sup>4</sup> (2020) به بررسی اینکه آیا فراخوانی کارکنان با درگیری کاری مرتبط است یا خیر و مشاهده اینکه آیا شکوفایی در کار نقش میانجی در این رابطه پیشنهادی دارد یا خیر. نتایج نشان داد که فراخوانی یک محرک روان‌شناختی حیاتی برای درگیری کاری است و در شکل‌دهی جهت‌گیری کارکنان ارزشمند است.

زارعی (2018) به بررسی نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی، پرداخت. نتایج نشان دهنده 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 ادراک‌شده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم دلبستگی شغلی بر نیت ترک خدمت منفی معنادار است. همچنین، نتایج حاکی از نشان دادن نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه تعارض کار- خانواده و نیت ترک خدمت معنادار نیست، اما نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه تعارض خانواده- کار و نیت ترک خدمت معنادار است. در نهایت نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و نیت ترک خدمت معنادار است.

والث (2018) به دنبال این هدف بود، که آیا محیط کار معنوی باعث افزایش دلبستگی کاری و شکوفایی کارکنان در کار می‌شود یا خیر. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت محیط کار، دلبستگی کاری و شکوفایی در کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، معنویت محل کار به طور قابل توجهی بر در دلبستگی کاری و شکوفایی در کار تأثیر می‌گذارد.

**شکوفایی و دلبستگی کاری:** شکوفایی معمولاً برای تعریف سطح بالای رفاه مورد استفاده می‌شود. کارکنانی که در حال شکوفایی هستند در مقایسه با افراد بی‌نشاط، عملکرد و احساس بهتری در محل کار دارند، آنها همچنین از نظر روحی و جسمی آمادگی بیشتری نسبت به کارمندان بی‌نشاط دارند (بوسله و همکاران<sup>1</sup>، 2021). افراد شکوفا استیصال و درماندگی کمتری را تجربه می‌کنند. آنها به موقعیت‌های بالاتر در زمینه کاری دست می‌یابند. خلاق‌تر هستند و احساسات مطلوب بیشتری را در مقایسه با احساسات نامطلوب تجربه می‌کنند (ری و همکاران<sup>2</sup>، 2015). آنها تخصص خود را در شغل خود گسترش می‌دهند، حس زندگی معنادار و شایستگی را در بین خود ایجاد می‌کنند و به عنوان یک انسان پرورش می‌یابند. تجربه کارکنان از احساسات مثبت، آنها را قادر می‌سازد تا احساس خوبی داشته باشند و همه وظایف را به شیوه‌ای کارآمد انجام دهند (گرت و پارکر<sup>3</sup>، 2019). کارکنانی که در محل کار به شکوفایی می‌رسند در گذر زمان نه تنها منابع شخصی و اجتماعی را ایجاد می‌کنند بلکه متعاقباً موجب دلبستگی خود به کار می‌گردند. کارکنان شکوفا منابع زیادی دارند، به همین دلیل است که تمایل بیشتری به استفاده از آن در کار خود دارند و همچنین رفتار مثبتی مانند مشارکت کاری از خود نشان می‌دهند.

**فرضیه 6.** شکوفایی بر دلبستگی کاری تأثیر دارد.

پژوهشگران در این مطالعه فرض کردند که حمایت سازمانی درک‌شده از طریق شکوفایی تأثیر غیرمستقیمی بر دلبستگی کاری دارد. در صورت وجود حمایت‌های سازمانی، کارکنان منابع فردی و اجتماعی محدودی را ایجاد و در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند که در نتیجه آن، به شکوفایی می‌رسند. در نظریه حفاظت از منابع توضیح داده شده که کارکنان در حال شکوفایی، منابع زیادی در اختیار دارند که دلبستگی کاری را افزایش دهند (شاک و ریو، 2015). بنابراین، فرض می‌کنیم که؛

**فرضیه 7.** شکوفایی بر رابطه بین حمایت سازمانی درک‌شده و دلبستگی کاری تأثیر دارد.

**پیشینه پژوهش:** بونایتو و همکاران (2022) به بررسی نقش متغیرهای روان‌شناختی اجتماعی سازمانی در تأثیرگذاری بر استرس شغلی و درگیری کاری پرداختند. نتایج نشان داد که متغیرهای سازمانی مانند پشتیبانی کاری - با شناسایی شرکت - و با واسطه اعتماد سازمانی - مشارکت کاری کارکنان را افزایش می‌دهد و خطرات روانی اجتماعی را کاهش می‌دهد.

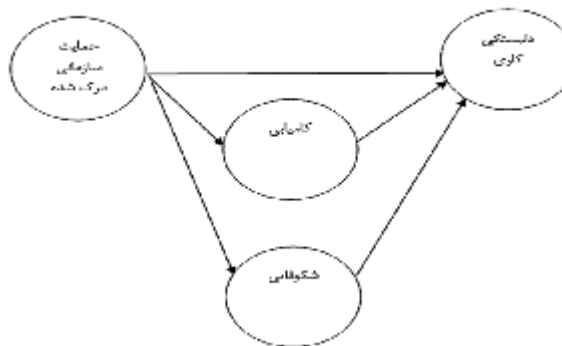
1 Bosle et al  
2 Rey et al  
3 Grant & Parker

سازمانی درک‌شده آیزنبرگر و همکاران<sup>1</sup> (1986)، پرسش‌نامه 9 سوالی دلبستگی کاری شوفیلی و همکاران<sup>2</sup> (2002)، پرسش‌نامه 8 سوالی کامیابی پراس و همکاران<sup>3</sup> (2012) و پرسش‌نامه 8 سوالی شکوفایی دینر و همکاران<sup>4</sup> (2010) به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شدند، مبنای مقیاس اندازه‌گیری سوالات طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از سه نوع روایی «محتوا، همگرا و واگرا» و

جدول 1. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)	بارهای عاملی		ضریب پایایی
		ضریب مسیر	آزمون t	
حمایت سازمانی درک‌شده	0/51	-	-	0/85
سوال 1	-	0/755	4/969	-
سوال 2	-	0/739	6/757	-
سوال 3	-	0/776	15/812	-
سوال 4	-	0/734	14/163	-
سوال 5	-	0/725	8/058	-
سوال 6	-	0/770	14/369	-
سوال 7	-	0/826	19/739	-
سوال 8	-	0/804	15/882	-
دلبستگی کاری	0/55	-	-	0/73
سوال 1	-	0/757	4/461	-
سوال 2	-	0/808	15/793	-
سوال 3	-	0/748	4/462	-
سوال 4	-	0/712	4/695	-
سوال 5	-	0/709	4/294	-
سوال 6	-	0/759	4/785	-
سوال 7	-	0/759	4/785	-
سوال 8	-	0/821	16/540	-
سوال 9	-	0/774	5/617	-
کامیابی	0/51	-	-	0/71
سوال 1	-	0/795	4/460	-
سوال 2	-	0/765	16/416	-
سوال 3	-	0/738	4/768	-
سوال 4	-	0/723	4/012	-
سوال 5	-	0/805	16/122	-
سوال 6	-	0/730	4/934	-
سوال 7	-	0/738	4/530	-
سوال 8	-	0/792	16/780	-
شکوفایی	0/580	-	-	0/82
سوال 1	-	0/714	2/526	-
سوال 2	-	0/736	13/097	-
سوال 3	-	0/759	14/626	-
سوال 4	-	0/838	28/431	-
سوال 5	-	0/780	11/304	-
سوال 6	-	0/700	4/528	-
سوال 7	-	0/732	11/356	-
سوال 8	-	0/802	11/994	-

فلاحی (2013) به بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیر شدن در کار و رفتار کارآفرینی در دانشگاه اصفهان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد، حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کارآفرینی و بر درگیر شدن در کار تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین درگیر شدن در کار نقش واسطه را در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کارآفرینی کارکنان دارد. **چارچوب نظری پژوهش:** آنچه مشخص است، در پژوهش‌های گذشته، بیشتر به بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر دلبستگی کاری پرداخته‌اند، اما کمتر به بحث مکانیسم‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا (کامیابی و شکوفایی) به عنوان میانجی‌گر پرداخته‌اند. به عبارتی پژوهشگران در این پژوهش سعی دارند تا با کمک نظریه حمایت سازمانی و نظریه حفاظت از منابع، نقش میانجی مکانیسم‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا را به عنوان یک نوآوری پژوهشی در جهت تأثیراتی که حمایت سازمانی درک شده می‌تواند بر دلبستگی کاری داشته باشد را بررسی کنند. این مکانیسم نشان می‌دهد، زمانی که کارکنان احساس کامیابی و شکوفایی را در جهت پیشرفت شغلی خود تجربه کنند، حاکی از آن است که کارکنان به شکل عمیق‌تری به کارشان توجه داشتند. لذا با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی، به صورت زیر تدوین شد (شکل 1).



شکل 1. چارچوب نظری پژوهش

برگرفته از: آیزنبرگر و همکاران (1986)، شوفیلی و همکاران (2002)، کامیابی پراس و همکاران (2012)، شکوفایی دینر و همکاران (2010)

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف «کاربردی» و نحوه گردآوری داده‌ها، «توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی» است. جامعه آماری کارکنان (130 نفر) اداره کل ورزش و جوانان استان یزد بودند که 97 نفر (70 نفر مرد و 27 نفر زن) از میان آن افراد که حائز شرایط لازم جهت بررسی بودند، انتخاب شدند و انتخاب نمونه براساس تمام‌شماری بوده است. از پرسش‌نامه 8 سوالی حمایت

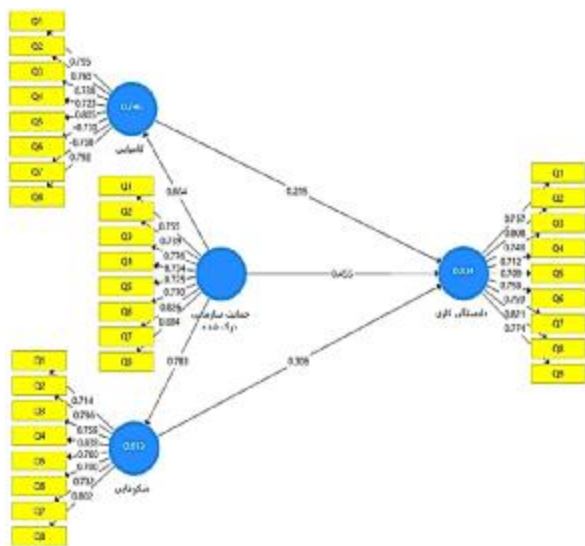


از 1/96 باشد حاکی از آن است که اثر معنادار و مثبت بین متغیر مستقل بر متغیر وابسته است، اما اگر ارزش  $t$ ، بین 1/96+ تا 1/96- باشد نشان از آن دارد که هیچ اثر معناداری بین متغیرها اصلاً وجود ندارد. همچنین اگر ارزش  $t$  از 1/96- کوچک‌تر باشد به معنای آن است که اثر منفی و معناداری بین متغیرها وجود دارد. ضرایب مسیر اگر بتوانند بیشتر از 0/6 شود نشان از آن دارد که ارتباطی قوی بین متغیرها وجود دارد، اما اگر ضریب مسیر بین 0/3 تا 0/6 باشند، حکایت از آن دارد که بین متغیرها ارتباط متوسطی برقرار است و سرانجام اگر ضریب مسیر کمتر از 0/3 شود به معنای این است که ارتباط ضعیفی بین متغیرها برقرار است (چین<sup>4</sup>، 2003).

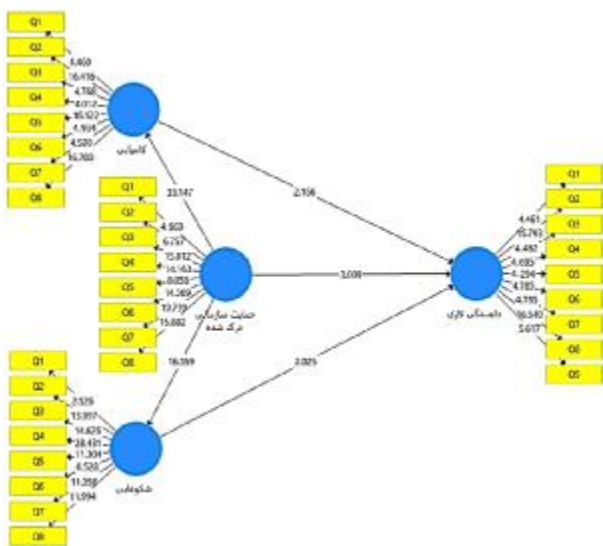
برای تایید پایایی از سه معیار (بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب<sup>1</sup>) استفاده شد. در جدول 1 و 2 نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول 2. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	حمایت سازمانی درک‌شده	دلبستگی کاری	کامیابی شکوفایی	جذر (AVE)
حمایت سازمانی درک‌شده	0/712			0/71
دلبستگی کاری	0/880	0/511		0/74
کامیابی شکوفایی	0/783	0/825	0/684	0/71
شکوفایی	0/864	0/840	0/757	0/76



نمودار 2. ضرایب مسیر  $\beta$  مدل



نمودار 3. نتایج آزمون  $t$

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصله از خروجی‌های نرم‌افزار SMART-PLS در جداول 1 و 2 نشان دهنده این است که، مدل اندازه‌گیری از روایی‌های «محتوا» این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل شد، «همگرا» این روایی حاوی میانگین واریانس‌های خروجی<sup>2</sup> (AVE) است که بایستی بیشتر از 0/05 باشد، «واگرا» این روایی نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول 2) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد) و پایایی‌های «بار عاملی» این بارها برای هر سوال یا متغیر مستقل، بین 0 و 1 است و نشان دهنده میزان تأثیر آن سوال یا متغیر بر فاکتور مربوطه است. بار عاملی بالاتر از 0/5 به طور کلی قابل قبول است، «ضریب پایایی مرکب» این پایایی باید مقداری بیش از 0/07 را به‌دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه‌ها باشد، «ضریب آلفای کرونباخ» این ضریب باید مقداری بالای مقدار (0/07) داشته باشد، مناسب برخوردار هستند (فورنل و لارکر<sup>3</sup>، 1981).

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی از طریق SMART-PLS استفاده شده است. و مطابق نمودارهای (2) و (3) نتایج به‌دست آمد تحلیل هریک از روابط که در واقع نشان دهنده فرضیه‌های پژوهش است به صورت مفید و مختصر در جدول 3 نشان داده شده است. قابل ذکر است ارزش  $t$ ، معنادار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان خواهد داد. اگر ارزش  $t$ ، بیشتر

1 Coefficient of Composite Reliability  
2 Average Variance Extracted  
3 Fornell and Larcker

جدول 3. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات

متغیرها	ضریب مسیر	ارزش آزمون T	سطح معناداری	میزان تأثیر
حمایت سازمانی درک‌شده ← دل‌بستگی کاری	0/455	3/009	معنادار	متوسط
حمایت سازمانی درک‌شده ← کامیابی	0/864	33/147	معنادار	قوی
کامیابی ← دل‌بستگی کاری	0/215	2/166	معنادار	ضعیف
حمایت سازمانی درک‌شده ← کامیابی ← دل‌بستگی کاری	---	---	---	---
حمایت سازمانی درک‌شده ← شکوفایی	0/783	16/359	معنادار	قوی
شکوفایی ← دل‌بستگی کاری	0/306	2/025	معنادار	متوسط
حمایت سازمانی درک‌شده ← شکوفایی ← دل‌بستگی کاری	---	---	---	---

جدول 4. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
حمایت سازمانی درک‌شده ← دل‌بستگی کاری	0/455	0/425	0/880
حمایت سازمانی درک‌شده ← کامیابی	0/864	---	0/864
کامیابی ← دل‌بستگی کاری	0/215	---	0/215
حمایت سازمانی درک‌شده ← کامیابی ← دل‌بستگی کاری	---	0/19	0/19
حمایت سازمانی درک‌شده ← شکوفایی	0/783	---	0/783
شکوفایی ← دل‌بستگی کاری	0/306	---	0/306
حمایت سازمانی درک‌شده ← شکوفایی ← دل‌بستگی کاری	---	0/235	0/235

به ارزیابی شمول واریانس<sup>2</sup> پرداخت و متغیرهای میانجی در یکی از سه حالت زیر قرار خواهد داد:  $VAF < 0.20$  بدون اثر میانجی،  $0.20 \leq VAF \leq 0.80$  دارای اثر میانجی جزئی  $VAF > 0.80$  دارای اثر میانجی کامل، است (مرادی و میرالماسی<sup>3</sup>، 2019). در ادامه به بررسی برازش مدل  $GOF^4$  پرداخته شده و این معیار که توسط تننهاوس و همکاران<sup>5</sup> (2004) معرفی شد مرتبط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. ورتلس و همکاران<sup>6</sup> (2009) سه مقدار، را ضعیف (0/01)، متوسط (0/25) و قوی (0/36) برای  $GOF$  معرفی کرده‌اند.

جدول 6. نتایج برازش کلی مدل با معیار  $GOF$ 

متغیرهای درون‌زا	$R^2$	اشتراک	$GOF$
دل‌بستگی کاری	0/834	0/095	$GOF =$
شکوفایی	0/613	0/335	$\sqrt{0.73 * 0.20} =$
کامیابی	0/746	0/157	0.37

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که گفته شد هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر نقش میانجی مکانیسم‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا در تأثیرگذاری حمایت سازمانی درک‌شده بر دل‌بستگی کاری بود.

طبق جدول فوق که بر پایه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش بدست آمده است می‌توان عنوان کرد که؛ نتیجه حاصل از آزمون فرضیه‌ها به جزء فرضیه اول با توجه به ضرایب مسیر و مقدار t شان، معنادار هستند. در ادامه به بررسی میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای طبق جدول شماره (5) خواهیم پرداخت.

در جدول فوق، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل بررسی شد، در ادامه به بررسی نقش متغیرهای میانجی طبق جدول شماره (5) پرداخته خواهد شد. برای نقش متغیر میانجی از آزمون سوپل استفاده شد، لذا زمانی که مقدار Z-value در آزمون سوپل بیشتر از 1/96، باشد حاکی از معنادار بودن نقش متغیر میانجی در سطح اطمینان 95 درصد است (داوری و رزازاده<sup>1</sup>، 2017).

نام متغیر میانجی	Z-value	VAF	اثر میانجی
کامیابی در تأثیرگذاری حمایت سازمانی درک‌شده بر دل‌بستگی کاری	2/09	0/29	جزئی
شکوفایی در تأثیرگذاری حمایت سازمانی درک‌شده بر دل‌بستگی کاری	2/90	0/34	جزئی

جدول 5. مقادیر Z-value حاصل از آزمون سوپل

بر اساس جدول شماره (5)، مقدار Z-value برای کامیابی و شکوفایی، از 1/96 بیشتر است و لذا متغیرهای میانجی در سطح اطمینان 95 درصد معنادار است. در این صورت می‌توان

2. فرمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل است، یعنی

VAF= (a×b) / (a×b) + c

3 Moradi &amp; Miralmasi

4 Goodness of fit

5 Tenenhaus et al

6 Wetzels et al

فراهم کردن منابع مورد نیاز برای انجام وظایف، ارائه امکانات و فرصت‌های آموزش و توسعه حرفه‌ای و ارزیابی عادلانه عملکرد باشد. همچنین، ایجاد فرصت‌های مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشویق به ارزش‌گذاری و تقدیر از دستاوردهای آن‌ها، نیز می‌تواند به ارتقای کامیابی در محیط اداره ورزش و جوانان کمک کند.

نتایج **فرضیه سوم** نیز گویای این واقعیت است که کامیابی بر دل‌بستگی کاری تأثیر دارد، که این نتیجه با نتایج به‌دست آمده توسط و ون در والت (2018) مشابهت دارد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که، وقوع کامیابی و دستیابی به اهداف و نتایج مطلوب در فعالیت‌ها و وظایف شغلی، باعث ایجاد احساس رضایت و ارتباط مثبت کارکنان با سازمان می‌شود. این احساس کامیابی منجر به رشد و پیشرفت شغلی کارکنان می‌شود و دل‌بستگی کاری را تقویت می‌کند. اداره ورزش و جوانان برای افزایش کامیابی و دل‌بستگی کاری کارکنان باید فرصت‌های رشد و پیشرفت را فراهم کند و آموزش‌ها و امکاناتی برای بهبود مهارت‌ها ارائه دهد. همچنین، تشویق و ارزش‌گذاری عملکرد برتر و ایده‌های خلاقانه و افزایش توانمندسازی کارکنان نیز توصیه می‌شود. ایجاد یک محیط کاری حمایت‌کننده که بر اعتماد، همکاری و احترام متقابل تأکید دارد، نیز بسیار مهم است. با انجام این اقدامات، اداره مذکور می‌تواند بهبود کامیابی و دل‌بستگی کاری کارکنان را ترویج داده و محیط کاری پویا و موفق را فراهم کند.

نتایج **فرضیه چهارم** نیز بیان کرد که کامیابی بر رابطه بین حمایت‌های سازمانی درک‌شده و دل‌بستگی کاری تأثیر دارد. با تاییده این فرضیه، بایستی گفت که کامیابی موضوع نسبتاً جدیدی در سازمان نیست، اما آنچه که مشخص است اداره تربیت بدنی برای بقای خود به کارکنانی نیاز دارد که دل‌بسته شغلشان باشند بر همین اساس بایستی محیطی را فراهم کند که باعث جذب کارکنان خلاق شود چرا که گفته شده کارکنان جذب سازمان‌هایی خواهند شد که از ارزش‌حمایتی بالایی برخوردار باشند. به عبارتی درک حمایت سازمانی، کارکنان را متقاعد می‌سازد تا در زمینه کاری پیشرفت کنند، که این امر دل‌بستگی کاری کارکنان به کار را افزایش می‌دهد و کامیابی به افراد اجازه می‌دهد تا در کار خود درگیر شده و دل‌بستگی شغلی آنها دوچندان افزایش یابد.

نتایج **فرضیه پنجم** نیز گویای این واقعیت است که حمایت‌های سازمانی درک‌شده بر شکوفایی تأثیر دارد، که این نتیجه با نتایج به‌دست آمده توسط هو چان (2022) مشابهت

نتایج حاکی از **فرضیه اول** نشان داد که حمایت‌های سازمانی درک‌شده بر دل‌بستگی کاری تأثیر دارد. این یافته با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های زارعی<sup>1</sup> (2018)؛ فلاحی<sup>2</sup> (2013)؛ بونایتو و همکاران<sup>3</sup> (2022) همسویی دارد. با تبیین این فرضیه بایستی گفت که با ارائه حمایت‌های سازمانی همچون «ارائه فرصت‌های آموزشی، ارتقا شغلی، پرداخت حقوق مناسب، ارائه شرایط کاری مناسب و حفظ حقوق کارکنان» به کارکنان، آن‌ها احساس می‌کنند که سازمان به آن‌ها اهمیت می‌دهد و قصد دارد از آن‌ها مراقبت کند. این احساس تعلق و ارزشمندی به سازمان، در نهایت به دل‌بستگی کاری کارکنان منجر می‌شود. به عبارت دیگر، کارکنانی که حس می‌کنند سازمان به آن‌ها اهمیت می‌دهد و در ارتقای آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند، احتمالاً به طور بیشتری به سازمان پایبند هستند و در نتیجه، دل‌بستگی کاری آن‌ها به سازمان بیشتر می‌شود. با تمامی اوصاف برای تحقق این شرایط در اداره ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود؛ اقداماتی مانند ارتقاء شفافیت سازمانی به کار گرفته شود. این اقدامات می‌تواند شامل تأمین اطلاعات واضح و شفاف درباره اهداف و راهبردهای سازمان، فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی و نحوه ارزیابی عملکرد باشد. همچنین، ایجاد فرصت‌های تعامل میان کارکنان و مدیران می‌تواند به تقویت حمایت سازمانی و افزایش دل‌بستگی کاری کمک کند. این فرصت‌ها می‌تواند شامل برگزاری جلسات تیمی، ایجاد فرصت‌های بحث و تبادل نظر در مورد مسائل سازمانی و ارتقاء روابط کاری مثبت باشند.

نتایج **فرضیه دوم** حاکی از آن است، که حمایت سازمانی درک‌شده بر کامیابی در محیط کار تأثیر دارد. که یافته با نتایج یو و همکاران<sup>4</sup> (2022) مشابهت دارد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که، کارکنانی که احساس حمایت از سوی سازمان خود را دارند، احتمالاً از روحیه کاری بهتری برخوردارند و در نتیجه، به کامیابی در محیط کار نزدیک‌تر می‌شوند. البته برای دستیابی بهتر به کامیابی در محیط کار، می‌توان از عوامل دیگری همچون مهارت‌های فردی، توانایی‌های ارتباطی، بهبود فرایندها و کارآیی توانایی همکاری با همکاران و مدیران در جهت ارتقای حمایت سازمانی بهره برد. با تمامی اوصاف برای تحقق این شرایط در اداره ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود؛ اقداماتی مانند ارتقاء حمایت مدیران به کار گرفته شود. این اقدامات می‌تواند شامل توجه به نیازها و مشکلات کارکنان،

1 Zarei

2 Fallahi et al

3 Bonaiuto et al

4 You et al

ارتقای ارتباطات سازنده، تشویق و پاداش، حمایت از توازن کار و زندگی و تحسین و ارزشگذاری از کارکنان روی آورد.

نتایج فرضیه هفتم نیز بیان کرد که شکوفایی بر رابطه بین حمایت سازمانی درک‌شده و دلبستگی کاری تأثیر دارد. با تاییده این فرضیه، بایستی گفت که شکوفایی موضوع نسبتاً جدیدی در سازمان نیست، اما آنچه که مشخص است اداره تربیت بدنی برای بقای خود به کارکنانی نیاز دارد که دلبسته شغل‌شان باشند بر همین اساس این اداره بایستی محیطی را فراهم کند که باعث جذب کارکنان خلاق شود چرا که گفته شده کارکنان جذب سازمان‌های خواهند شد که از حمایت‌های سازمانی بالایی برخوردار باشند. به عبارتی همان طور که مشخص است زمانی که کارکنان موفق مورد حمایت مطلوب سازمانی قرار بگیرند باعث خواهد شد تا، تعهد کاری آنها نسبت به سازمان شان افزایش یابد و اگر شکوفایی نیز بتوانند در این اضافه شود می‌توانند تأثیر حمایت سازمانی را دو جندان کند و همین امر باعث خواهد شد تا کارکنان دلبستگی بیشتری به کار پیدا کنند.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که مطالعات ناچیزی در زمینه بررسی ارتباط بین متغیرها صورت گرفته است؛ به همین خاطر، بررسی و پژوهش در مورد این گونه روابط بین این متغیرها، مهم هستند. چرا که رسیدن به درک روشنی از اینکه چه عناصری به افزایش دلبستگی کاری کمک خواهد کرد از اهمیت بسزایی برخوردار است. با این اوصاف، این پژوهش یک پیش نیاز اصلی برای حمایت سازمانی مؤثر و کارآمد را ایجاد کرد تا سازمان‌ها بتوانند خواسته‌ها و نیازهای کارکنان خود را برآورده سازند. در نهایت نتایج این پژوهش یک نقطه شروع خوب برای تحقیقات بیشتر هم به لحاظ تئوری و هم عملی بوده است.

به لحاظ تئوری/نظری، ایجاد دانش بیشتر و پیش‌بینی بهتر رابطه، بین متغیرهای اندازه‌گیری شده منجر به درک بهتر دلبستگی کاری می‌شود. در کاربردهای عملی، اطلاعات اضافی در مورد چگونگی شکل‌گیری این متغیرها و ارتباط آنها با یکدیگر، به مدیران اداره مذکور کمک کرده تا به کارگیری درست مکانیسم‌های کامیابی و شکوفایی در جهت افزایش حمایت سازمانی در جهت افزایش سطح دلبستگی کاری کارکنان‌شان قدم بردارند. بنابراین مدل نظری این پژوهش، را می‌توان به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، مد نظر داشت و بهترین توصیه‌ای برای پژوهشگران آتی، آن است که؛ آنان بتوانند با استفاده از متغیرهای همین پژوهش، مطالعه‌ای را به صورت مقایسه استانی بین اداره‌های تربیت بدنی انجام دهند و

درد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که، حمایت‌های سازمانی درک‌شده همچون ارائه منابع و امکانات، فرصت‌های آموزش و رشد شغلی، تعیین اهداف و انتظارات واقع‌بینانه، ارتقاء خودکارآمدی و محیط کاری حمایت‌کننده می‌تواند ارتباط مثبت کارکنان با سازمان را تقویت کرده و شکوفایی، رضایت شغلی و عملکرد بهتر را در کارکنان ایجاد می‌کند. برای این منظور، پیشنهادها زیر قابل اجرا هستند. ابتدا، باید حمایت‌های سازمانی به کارکنان به طور کامل و روشن توضیح داده شود. اطلاعات و دستورالعمل‌های مربوط به حمایت‌ها باید به طور دقیق و جامع ارائه شوند. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده از اهمیت بالایی برخوردار است. فرهنگی که بر اساس همکاری، ارتباط مثبت، احترام و تشویق به رشد و پیشرفت شغلی استوار است. همچنین، ارائه فرصت‌های آموزش و رشد شغلی نقش مهمی در افزایش شکوفایی کارکنان دارد. توسعه مهارت‌ها و دانش کارکنان به آنها کمک می‌کند تا بهترین عملکرد را ارائه دهند. در نهایت، ایجاد محیط کاری حمایت‌کننده و بر اساس اعتماد و همکاری نیز اهمیت دارد. اعتماد به کارکنان، ارتباط‌های مثبت بین همکاران و مدیران، احترام به نظرات و نیازهای کارکنان و فضایی آزاد برای انتقال ایده‌ها و ارتباطات مؤثر، عواملی هستند که به شکوفایی کارکنان کمک می‌کنند. با اجرای این پیشنهادها، می‌توان بهبود شکوفایی و عملکرد کارکنان را در اداره ورزش و جوانان یزد تحقق داد.

نتایج فرضیه ششم نیز گویای این واقعیت است که شکوفایی بر دلبستگی کاری تأثیر دارد، که این نتیجه با نتایج تحقیقاتی آریزامونتس و همکاران (2022) مشابهت دارد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که، شکوفایی یک حالت روانی است که حس نشاط و یادگیری در محیط کار را در افراد برمی‌انگیزد به عبارتی دیگر، نشاط احساس سرزندگی و انرژی است که برای انجام کارها اشتیاق ایجاد می‌کند، در حالی که یادگیری از طریق کسب مهارت‌ها باعث افزایش اعتماد به نفس و توانایی می‌شود. این دو حالت شکوفایی را به عنوان عملکرد انطباقی در نظر گرفته می‌شوند که کارکنان را قادر می‌سازد تا رشد شخصی داشته باشند و با محیط کار خود سازگار شوند. و چنین حالتی که اگر در کارکنان شکل گیرد باعث خواهد تا دلبستگی آنها در کار افزایش یابد. به منظور بهبود و افزایش شکوفایی و دلبستگی کاری در اداره ورزش و جوانان، مدیران دستگاه مذکور می‌توانند به اقداماتی همچون ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه، تشویق به مشارکت و تصمیم‌گیری مشترک، ارتقای فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده،

پرسش‌نامه‌ها به دلیل همه‌گیری ویروس کرونا با کندی پیش رفت.

### منابع

میرفخرالدینی، حیدر؛ پیمان فر، محمد حسن؛ خطیبی عقدا، عبدالنبی و علیمحمدی، حسین (1392). ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی با استفاده از مدل منسجم BSC - TOPSIS (مطالعه موردی: اداره کل تربیت بدنی استان یزد). نشریه مدیریت ورزشی، 5(16)، 77-96.

Akbari, P., Khastar, H., Vakili, Y., and Shahriari, S.A. (2021). Design and validation of job attachment model of banking industry employees. *Scientific Quarterly of Human Resources Studies*, 11(2), 71-94.

Akbari, P., Khastar, H., Vakili, Y., & Shahriari, S.A. (2020). Conceptualizing employees' job attachment based on gamification. *Scientific Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 8(3), 109-136.

Ariza-Montes, A., Molina, H. Ramírez Sobrino, I.N., & Giorgi, G. (2022). Work Engagement and Flourishing at Work among Nuns: The Moderating Role of Human Values. *Nuns' Human Values and Flourishing*. 2018(9), 1-11.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*; Wiley: New York, NY, USA.

Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M.C., & Bonaiuto, M. (2022). "Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables, *Journal of Workplace Learning*, 34(5). 418-436.

Boselie, P. (2020). *Strategic human resource management: A balanced approach*. Sage.

Bosle, C., Fischer, J. E., & Herr, R. M. (2021). Creating a measure to operationalize engaged well-being at work. *Journal of occupational medicine and toxicology (London, England)*, 16(1), 9.

Butt, T.H., Abid, G.; Arya, B., & Farooqi, S. (2018). Employee energy and subjective well-being: A moderated mediation model. *The Service Industries Journal*. 40, 133-157.

Chen, H., Wang, L., & Li, J. (2022). How Can Servant Leadership Promote Employees' Voice Behavior? A Moderated Chain Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 13, 938983.

Chin, W. W. (2003). Issues and opinions on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.

نتایج آن‌ها با نتایج این پژوهش مقایسه کنند. تا بر روایی و اعتبار مدل برآورد شده در این پژوهش افزوده شود. البته با توجه به نتایج گفته شده در فوق محدودیت‌هایی که پژوهشگران در این پژوهش با آن روبه‌رو بودند آن است که اولاً ابتدا کارکنان از ترس اینکه مبدا پاسخ به سوالات اثر سویی بر وضع خدمتی و حقوق آنها داشته باشد، ممکن است سوالات را با دید محافظه‌کارانه پاسخ داده باشند و ثانیاً تکمیل

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2017). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jihad Publishing Organization.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New wellbeing measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*. 97, 143-156.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*. 77, 1026-1040.

Elahi, N.S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2019). Workplace behavioral antecedents of job performance: Mediating role of thriving. *The Service Industries Journal*. 40, 755-776.

Fallahi, M.B. (2013). Investigating the impact of perceived organizational support on work engagement and entrepreneurial behavior (case study: Isfahan University), the first international conference on management in the 21st century, Tehran.

Faqih Aram, B., & Khademi, M. (2017). The Relationship between Organizational Support, Innovative Organizational Climate and Employees Job Enthusiasm of the Ministry of Science, Research and Technology. *Management and planning in educational systems*, 10(1), 133-146.

Faraghi, M., & Janani, H. (2018). The effect of career advancement optimism on belongingness and success in the work of physical education teachers in Urmia city. *Teacher Professional Development*, 3(3), 71-90.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2019). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 13(1), 542-616.

- Hakkak M., Feli R., & Bazgir A. (2022). Designing a model of Employee flourishing in Organizational Life. *Refahj*, 22 (84), 339-377.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2017). The Relationship between Organizational Support and Flourishing at Work: A Phenomenological Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 45-58.
- Hamidian, M., Hadizadeh Moghadam, A., Tabarsa, G., & Rezaian, A. (2019). Presenting a predictive model of employee behavior, based on leader-follower perceptual interactions in the situation of social support threat (with resource protection approach). *Organizational Resource Management Research*, 9(4), 115-91.
- Ho, H.C.Y., & Chan, Y.C. (2022). Flourishing in the Workplace: A One-Year Prospective Study on the Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(2), 922-935.
- Imani, H., Qolipour, A., & Seyedjavadin, S. (2015). Investigating the impact of success at work on job performance and mental health of employees (case study: Refah Bank). *Organizational Culture Management*, 14(3), 829-847.
- Kobayashi M. (2021). Political Philosophies and Positive Political Psychology: Inter-Disciplinary Framework for the Common Good. *Frontiers in psychology*, 12, 727818.
- Lakshmi, R. K. R. R., Oinam, E., & Gazalaxmi Devi, K. (2023). Yogic Spirituality and Positive Psychology vis-à-vis the Mental Health of Adolescents during COVID-19. *Pastoral psychology*, 1-7. Advance online publication.
- Li, X., & Yang, P. (2023). Facilitate or Diminish? Mechanisms of Perceived Organizational Support on Employee Experience of New Generation Employees. *Psychological reports*, 332941231183621. Advance online publication.
- Malekzadeh, G., & Rahnema, S.N. (2016). Investigating the factors affecting employee vitality at work, the second international conference on management and information and communication technology.
- Mirzakhani, P., Rezaei, A.M., Amin Bidakhti, A.A., Najafi, M., & Rahimian Bogar, I. (2017). Educational effectiveness of flourishing on positive emotions, relationships, sense of meaning, progress and fascination of young researchers and elites. *Research in educational systems*, 11(36), 209-230.
- Mohammadjani, S., Rezaei, A.M., Mohammadi Far, M.A., & Hejbarian, H. (2020). Prediction of teachers' flourishing based on the components of the psychological model of human flourishing. *Journal of Psychological Sciences*, 19(95), 1452-1439.
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2019). Pragmatic research method. (School of quantitative and qualitative research). Edition (first). Tehran.
- Nasiri, F.A.S. (2013). The relationship between perceived organizational support of urban management with social responsibility and job performance of municipal employees. *Urban Economics and Management*, 2(8), 97-108.
- Nguyen, N., Besson, T., & Stinglhamber, F. (2022). Emotional labor: The role of organizational dehumanization. *Journal of occupational health psychology*, 27(2), 179-194.
- Rahim Nia, F., Qadri, F., & Eslami, Q. (2019). Investigating the effect of behavioral strategies on the desire to leave the service in female employees of hotels in Mashhad. *Tourism Planning and Development*, 8(30), 1-15.
- Rajabinia, H., & Taghipour H.A. (2019). The effect of organizational identity on success at work (case study: elementary school teachers of Tunkabon city), the fifth international conference on management, psychology and humanities with a sustainable development approach.
- Rastgar, A.A., Alikarmi, S., & Jabari, I. (2022). Strategic antecedents of employee flourishing in the organization. *Strategic Management Studies Quarterly*, 13(50), 135-148.
- Rautenbach, C.; and Rothmann, S. (2017). Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. *Journal of Psychology in Africa*. Afr. 27, 227-234.
- Rey, L., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Extremera, N. (2019). When and How Do Emotional Intelligence and Flourishing Protect against Suicide Risk in Adolescent Bullying Victims? *International journal of environmental research and public health*, 16(12), 2114.
- Roshan Qiyas, E, Sephond, R., Gholami Chenaristan Alia, A.K., & Pirzad, A. (2021). Designing a model to investigate the relationship between organizational capabilities, competitive advantage and new product performance (case study: companies active in the food industry of Mashhad). *Productivity Management (Beyond Management)*, 15(1 (56)), 243-263.
- Roswag, M., Häusser, J. A., Abdel Hadi, S., Hubert, P., & Mojzisch, A. (2023). Organizations affect their employees' vaccine readiness: A self-perception theory perspective. *Applied psychology. Health and well-being*, 15(4), 1603-1618.
- Poghosyan, L., Ghaffari, A., Liu, J., & McHugh, M. D. (2020). Organizational Support for Nurse Practitioners in Primary Care and Workforce Outcomes. *Nursing research*, 69(4), 280-288.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., et al. (2012). Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 250-275.
- Saks, A.M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 6, 19-38.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* volume, 3, 71-92.
- Shuck, B., & Reio Jr, T. G. (2015). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of leadership & organizational studies*, 22(1), 43-58.

- Shakrinia, I., Ramezani, F., Vahadchukdeh, H., Dostar, M., & Mobra, E. (2017). The relationship between emotional intelligence, perceived organizational support and job satisfaction of Gilan University employees. *Clinical and Personality Psychology (Behavioral Sciences)*, 15(2), 111-119.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Vinzi, V. E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
- Tsuno, K., Shimazu, A., Osatuke, K., Shimada, K., Ando, E., Inoue, A., Kurioka, S., & Kawakami, N. (2022). Assessing workplace civility: Validity and 1-year test-retest reliability of a Japanese version of the CREW Civility Scale. *Journal of occupational health*, 64(1), e12332.
- Tucker, M. K., Jimmieson, N. L., & Bordia, P. (2020). Employees' perceptions of their own and their supervisor's emotion recognition skills moderate emotional demands on psychological strain. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(2), 191-202.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology. Psychol*, 44, 1-10.
- Wetzels, M. Odekerken-Schröder, G. & Oppen, C. V. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*. 33(1), 177-195.
- Yazdan Shenasi, M., & Rashtiani, M., (2018). The moderating effect of role conflict, work-family conflict, trust and perceived organizational justice in influencing job burnout on organizational pessimism. *Studies in Organizational Behavior*, 7(1), 57-80.
- You, M., Chitpakdee, B., & Akkadechanunt, T. (2022). Organizational Support and Thriving at Work as Perceived by Nurses in the Affiliated Hospitals of Dali University, the People's Republic of China. *NURSING JOURNAL FORM*, 49(1), 1-10.
- Yunita, T., Sasmoko, S., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2023). Organizational ambidexterity: The role of technological capacity and dynamic capabilities in the face of environmental dynamism. *Heliyon*, 9(4), e14817.
- Zarei, S. (2018). The mediating role of job attachment in the relationship between work-family conflict and perceived organizational support with the intention to leave the service in military employees. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, 37, 171-198.
- Zarei Mahmoudabadi, H., Mirmohammadi Meybodi, A.A.S., & Waziri, S. (2018). The mediating role of job satisfaction in relation to perceived organizational support and organizational citizenship behavior in tile factory employees. *Occupational Medicine*, 10(1), 7-16.
- Zarghami Vandkhamaneh, H., and Hossein Qolizade Alashti, K. (2020). The relationship between organizational support and interactive leadership style with organizational vitality in secondary school teachers of 6th district of Tehran, the third international conference on psychology, educational sciences, social sciences and humanities.
- Zhai, Q., Wang, S., & Weadon, H. (2017). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*. 26, 168-184.
- Zhu, Y., Obeng, A. F., & Azinga, S. A. (2023). Supportive supervisor behavior and helping behaviors in the hotel sector: assessing the mediating effect of employee engagement and moderating influence of perceived organizational obstruction. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1-17. Advance online publication.
- Ziaei, H., Rezaei, M., Ratale Pasand, S., & Mohammadifar, M.A. (2021). The effectiveness of education based on the psychological model of flourishing on happiness, competence and social participation. *Journal of Positive Psychology*, 7(1), 19-34.