

تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش متغیر میانجی حمایت سازمانی درک شده

فاطمه معارفی^۱، عبدالنسی شریفی^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران- نویسنده رابط: f.maarefil@gmail.com

۲- استادیار، گروه جغرافیا، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۱۸

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش متغیر میانجی حمایت سازمانی درک شده در دانشگاه پیام نور استان خوزستان انجام شد.

روش کار: جامعه آماری این پژوهش کاربردی کارکنان دانشگاه پیام نور استان خوزستان می‌باشند. نمونه‌گیری این تحقیق به شیوه تصادفی طبقه‌ای انجام شد و حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۲۲۸ نفر بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. نمره گذاری پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت و تحلیل داده‌ها با کمک نرم افزارهای SPSS 21 و Amos انجام شد. روایی پرسشنامه‌ها با تأیید خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی تعیین و پایایی سازه‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ به دست آمد که در همه موارد بالاتر از ۰/۷ بود.

نتایج: در این پژوهش تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار و حمایت سازمانی درک شده و نیز تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر اشتیاق در کار به ترتیب با ضرایب ۰/۷۶، ۰/۴۸ و ۰/۲۳ تأیید شدند.

نتیجه گیری: نتایج پژوهش بیانگر تأثیر مثبت و معنادار بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار و حمایت سازمانی درک شده است همچنین اثر میانجی حمایت سازمانی درک شده تأیید شد.

واژگان کلیدی: بهزیستی ذهنی، اشتیاق در کار، حمایت سازمانی درک شده، استان خوزستان، ایران

مقدمه

روانشناسی مثبت‌گرا که در مطالعات سازمانی مطرح شده‌اند، مفاهیم بهزیستی ذهنی (۲) و اشتیاق در کار (۱) می‌باشند.

بهزیستی ذهنی همان چیزی است که افراد عادی آن را خوشبختی یا رفاه می‌دانند (۲) سازمان بهداشت جهانی، بهزیستی را "سلامت کامل جسمی، روحی و سازمانی و نه صرفاً عدم وجود بیماری یا ضعف" تعریف کرده است. فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد سلامتی را به عنوان حالت راحت بودن، سالم بودن و شاد بودن تعریف می‌کند. بهزیستی دو بعد دارد، یک بعد ذهنی و یک بعد عینی (۳). ادبیات بهزیستی ذهنی با این که چرا و چگونه افراد زندگی خود را به راه‌های مثبت تجربه می‌کنند، مرتبط است که در برگیرنده

جنبش روانشناسی مثبت‌گرا از فهم این موضوع که تحقیقات عمده روانشناسان در قرن بیستم عمدتاً درمانی و بر اختلالات روانی متمرکز بوده است، رشد کرد. بنابراین، تمایل به تشویق تحقیقات با تمرکز بر خصوصیات و جنبه‌های سالم افراد بوجود آمد. این جنبش به دنبال ارتقاء عملکرد مثبت افراد بدون کنار گذاشتن مسائل و مشکلات تأثیر گذار بر زندگی آنها می‌باشد. در بین حوزه‌های مختلف روانشناسی مثبت‌گرا تحقیقات در مورد سازمان‌های مثبت، هم از دید محققان و هم از دید فلاسفه، مورد توجه چشمگیری قرار گرفته است (۱). از جمله زمینه‌های

حس کند می‌تواند آن کاری که انجام می‌دهد را کنترل نماید (۱۱). افرادی که اشتیاق در کار بیشتری تجربه می‌کنند نسبت به دیگران شادترند، رفتار دوستانه‌تری دارند و بیشتر اهل معاشرت هستند (۱۲).

اشتیاق کاری یک تجربه کوتاه‌مدت و لحظه‌ای است که مشخصه‌ی آن تمرکز کامل بر انجام عملی است که شخص در حال حاضر در حال انجام دادن آن است و توسط شاخص‌های جذب، لذت از کار و انگیزه درونی ویژگی‌سازی می‌گردد. «جذب» به تمرکز کامل هنگامی که کارکنان کاملاً در کار خود غوطه‌ور می‌شوند، اشاره دارد. جذب با مشتاقانه کار کردن ویژگی‌سازی می‌شود که به موجب آن زمان سریع می‌گذرد و فرد به دشواری از کار دل می‌کند. «لذت از کار» به قضاوت مثبت درباره زندگی کاری اشاره دارد. اشتیاق کاری یک حالت بسیار لذت‌بخش است که به صورت احساس شادی شدید و لذت عمیق توصیف شده است. «انگیزه درونی» به پرداختن به یک فعالیت بدون دریافت هیچ تقویت کننده آشکاری اشاره دارد (۱۰).

اشتیاق کاری زمانی رخ می‌دهد که منابع سازمانی حمایت کننده وجود داشته باشند (۱۰). بر اساس نظر Eisenberger (۲۰۰۲) حمایت سازمانی ادراک شده به معنای این است که یک کارمند تا چه حد درک می‌کند که سازمان به نقش و مشارکت کارکنان در محل کار ارجح می‌نهد و تا چه حد به فکر بهزیستی آنها است (۱۳). حمایت سازمانی درک شده نوعی حمایت سازمانی است که میزان و حدود مشارکت، تمرکز بر بهزیستی کارکنان، تمرکز بر زندگی کارکنان و برخورد و رفتار منصفانه سازمان با کارکنان را ارزیابی می‌کند (۱۴).

حمایت سازمانی ادراک شده، بهزیستی ذهنی کارکنان را از طریق تأمین نیازهای اجتماعی هیجانی کارکنان بهبود می‌بخشد. در واقع حمایت سازمانی ادراک شده، به کارکنان در فرآیند خود-انگیختگی یاری خواهد رساند که همین امر باعث می‌شود کارکنان بهزیستی ذهنی بهتری را تجربه کنند. بعلاوه، حمایت سازمانی ادراک شده بالا نشانه‌هایی را فراهم می‌کند که با آن نشانه‌ها وقتی کارکنان نیاز به کمک داشته

شناخت‌های ذهنی و واکنش‌های عاطفی می‌باشد. همچنین مطالعاتی را که واژه‌هایی مثل شادی، رضایت، روحیه و احساس مثبت را به کار می‌برند، پوشش می‌دهد (۴).

در مطالعات سازمانی، بهزیستی ذهنی دربرگیرنده دو سازه می‌باشد. اولین سازه بهزیستی ذهنی، رضایت از زندگی است (۵). از آنجایی که شغل یک فرد بخش مهمی از زندگی وی به شمار می‌رود، رضایت شغلی بخش مهمی از رضایت زندگی وی است رضایت شغلی یعنی احساس کلی که افراد به شغلشان دارند، بنابراین رضایت شغلی بالا به این معنی است که کارکنان به طور کلی شغل خود را دوست دارند و احساس مثبتی نسبت به آن دارند (۶). دومین سازه مرتبط با بهزیستی ذهنی، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی نوعی تعهد است که طبق آن کارکنان خودشان را در اهداف یک سازمان خاص حل می‌کنند و سعی می‌کنند به آن اهداف دست یابند (۷). تعهد سازمانی دست کم در سه موضوع کلی منعکس می‌شود: همراهی فعال با سازمان، هزینه‌های قابل پیش‌بینی ترک سازمان و تعهد به ماندن در سازمان. این سه رویکرد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری خوانده می‌شوند. این نگرش که تعهد نوعی حالت روانشناختی است که ویژگی آن رابطه کارکنان با سازمان است و به معنای تصمیم برای تداوم کار در سازمان است در واقع آن نگرشی است که در این سه رویکرد مشترک است (۸).

Mihaly (۱۹۹۰) اشتیاق کاری را به عنوان حالتی

تعریف کرده است که در آن افراد تنها بخاطر خود فعالیت به آن می‌پردازند و این تجربه آنقدر برای آنها لذت‌بخش است که آنها حتی با صرف هزینه‌های سنگین انجام خواهد داد (۹). این امر هنگامی رخ می‌دهد که نه تنها فرد در لحظه لذت می‌برد بلکه با احتمال یادگیری مهارت‌های جدید و بالا رفتن اعتماد به نفس، توانایی‌های خود را افزایش می‌دهد (۱۰). ویژگی‌های سازه اشتیاق در کار عبارتند از: تمرکز بر آنچه فرد در حال حاضر انجام می‌دهد، ادغام عمل و آگاهی، از دست دادن هوشیاری و اینکه فرد

حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۲۴۹ نفر می‌باشد که ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شد و ۲۲۸ پرسشنامه صحیح جمع آوری گردید. نمونه‌ها به نسبت هر مرکز یا واحد دانشگاهی توزیع شده‌اند. بهزیستی ذهنی در محیط کار شامل دو بعد رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. برای سنجش رضایت شغلی از بخش رضایت شغلی پرسشنامه **Hyett و Parker** (۲۰۱۱) (۱۷) و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه **Allen و Meyer** (۱۹۹۰) (۱۸) استفاده شده است و برای سنجش ابعاد اشتیاق در کار شامل جذب کار شدن، لذت بردن از کار و انگیزه درونی از پرسشنامه **Bakker** (۲۰۰۸) (۱۹) و برای سنجش متغیر حمایت سازمانی درک شده از پرسشنامه **Eisenberger** (۱۹۸۶) (۲۰) استفاده شده است.

روایی ابزار اندازه‌گیری با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و نیز اظهار نظر متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. پایایی سازه‌ها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از سازه‌های تحقیق به ترتیب عبارتند از: رضایت شغلی ۰/۸۵، تعهد سازمانی ۰/۸۹، حمایت سازمانی درک شده ۰/۸۹، لذت بردن از کار ۰/۸۷، جذب کار شدن ۰/۷۱، انگیزه درونی ۰/۸۰. که برای همه متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که بیانگر برقراری پایایی متغیرهای پژوهش می‌باشد (۲۱). گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت از خیلی موافقم (۵) تا خیلی مخالفم (۱) نمره گذاری شدند.

به منظور انجام محاسبات نرم افزارهای **SPSS 21** و **Amos** بکار گرفته شده و برای آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدلیابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری از خانواده رگرسیون چند متغیری است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. این روش یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است. مدلیابی معادلات ساختاری بر پایه فرضیه‌هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها، مدل‌های علی را با

باشند آن کمک را دریافت خواهند کرد که باعث می‌شود کارکنان با اعتماد و امنیت بیشتر آینده را پیش بینی کنند و در نتیجه بهزیستی ذهنی کارکنان را بهبود می‌بخشد (۵).

بر اساس نظریه اشتیاق در کار منبع یا متغیر پیش بین بهزیستی ذهنی، تجربه اشتیاق در کار است (۱۲). **Kasa** و **Hassan** (۲۰۱۳)، بیان می‌دارند اشتیاق کاری یک انگیزه درونی است و ارتباط پیشایندهایی مانند بهزیستی ذهنی با آن ثابت شده است همچنین حمایت سازمانی، رابطه معنی‌داری با اشتیاق کاری دارد (۱۵). مطالعات **Ram** و **Prabhakar** (۲۰۱۱) نشان داد حمایت سازمانی درک شده با سازه‌های بهزیستی ذهنی شامل تعهد سازمانی و رضایت شغلی قویاً مرتبط است (۱۶). بنابراین پرسش اصلی این پژوهش اینگونه مطرح می‌گردد که بهزیستی ذهنی چه تأثیری بر اشتیاق در کار در دانشگاه پیام نور استان خوزستان دارد و آیا حمایت سازمانی درک شده بین این دو متغیر نقش میانجی ایفا می‌کند؟

با توجه به پیشینه و سوال پژوهش، فرضیه‌ها به این صورت مطرح می‌گردند:

بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار تأثیر معناداری دارد.
بهزیستی ذهنی بر حمایت سازمانی درک شده تأثیر معناداری دارد.
حمایت سازمانی درک شده بر اشتیاق در کار تأثیر معناداری دارد.
بهزیستی ذهنی از طریق حمایت سازمانی درک شده بر اشتیاق در کار تأثیر معناداری دارد.

روش کار

این مطالعه کمی از نظر ماهیت کاربردی، از نظر هدف توصیفی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان که تعداد آنها در زمان تحقیق ۷۱۰ نفر بود می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است.

برای آزمون فرضیه‌ها از شاخص مقدار آماره t استفاده شده است. با توجه به سطح معنی‌داری $0/05$ ، مقدار t بین $1/96$ و $-1/96$ نشان دهنده عدم تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح 95% است. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول ۳ نشان داده شده است.

فرضیه ۱- مقدار عدد معنی‌داری برای تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار برابر $0/011$ و کمتر از $0/05$ است و مقدار t بزرگتر از $1/96$ است پس این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بهزیستی ذهنی بر مؤلفه‌های اشتیاق در کار شامل جذب کار شدن، لذت بردن از کار و انگیزه درونی تأثیر دارد که مقدار این تأثیر برابر با $0/76$ است.

فرضیه ۲- مقدار عدد معنی‌داری برای تأثیر بهزیستی ذهنی بر حمایت سازمانی درک شده برابر $0/043$ و کمتر از $0/05$ است و مقدار t بزرگتر مساوی $1/96$ است پس این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بهزیستی ذهنی بر حمایت سازمانی درک شده تأثیر دارد که مقدار این تأثیر برابر با $0/48$ است.

فرضیه ۳- مقدار عدد معنی‌داری برای تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر اشتیاق در کار برابر $0/044$ و کمتر از $0/05$ است و مقدار t بیشتر از $1/96$ است پس این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی حمایت سازمانی درک شده بر اشتیاق در کار تأثیر دارد که مقدار این تأثیر برابر با $0/23$ است. فرضیه ۴- همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین بهزیستی ذهنی، اشتیاق در کار $0/76$ و حمایت سازمانی درک شده، اشتیاق در کار $0/48$ و هر دو مسیر معنادار هستند. پس نقش متغیر میانجی تأیید می‌گردد و میزان تأثیر متغیر میانجی برابر $0/36$ است. سپس اثر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق شغلی بدون حضور متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفت که تأثیر آن معنی دار شد. پس می‌توان گفت که حمایت سازمانی درک شده نقش میانجی جزئی دارد یعنی متغیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار هم اثر مستقیم و هم غیرمستقیم دارد.

دستگاه معادله خطی آزمون می‌کند و برآورد روابط علی میان متغیرهای مکنون و روابط میان متغیرهای اندازه‌گیری شده را امکان‌پذیر می‌سازد (۲۲).

نتایج

توصیف آماری ترکیب جمعیت شناختی نمونه آماری در جدول ۱ قابل مشاهده است.

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، از نظر جنسیت مردان بیشتر از زنان و از نظر سابقه کار افراد دارای ۵ تا ۱۵ سال سابقه و از نظر سطح شغلی کارکنان اداری فراوانی بیشتری دارند. در این پژوهش تأثیر ابعاد متغیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با ایفای نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نظر بارون و کنی اگر یک متغیر دارای شرایط زیر باشد، مثل یک میانجی رفتار می‌کند: تغییرات متغیر مستقل باعث تغییر قابل ملاحظه در متغیر میانجی گردد (مسیر a)؛ تغییرات در متغیر میانجی باعث تغییرات قابل ملاحظه در متغیر وابسته شود (مسیر b)؛ اگر مسیرهای a و b تحت کنترل قرار گیرند، رابطه‌ای که قبلاً بین متغیرهای مستقل و وابسته معنی‌دار بوده، دیگر معنی‌دار نیست که این امر به قویترین شکل نشان می‌دهد که میانجی‌گری زمانی پدید می‌آید که مسیر c به صفر تقلیل یابد، شواهد قوی برای یک میانجی منفرد غالب وجود دارد اگر مسیر باقیمانده c صفر نباشد، این عملیات، ضرایب میانجی چندگانه را نشان می‌دهد (۲۳). چارچوب کلان پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است.

در بخش استنباطی تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا شاخص‌های مدل مورد بررسی قرار گرفتند. برای سنجش برازش مدل از تحلیل شاخص‌های برازندگی عاملی تأییدی استفاده شده است. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش در دامنه مورد قبول قرار دارند که نشان می‌دهد داده‌های جمع‌آوری شده برازش مناسبی از مدل پیشنهادی را نشان می‌دهد. مدل تحلیلی پژوهش در شکل ۲ مشاهده می‌شود.

بحث

کمتری تجربه می‌کنند که موجد انگیزه و شادی بالاتری در کارکنان است.

نتیجه گیری

امروزه سازمانها به کارکنانی با اشتیاق شغلی بالا نیاز دارند و به تازگی مطالعات در این زمینه افزایش چشمگیری داشته است. پژوهشگران اشتیاق شغلی را بعنوان یکی از مهم-ترین موضوعات منابع انسانی، ناشی از عوامل شخصی و محیطی می‌دانند (۲۵). نیروی کار با کیفیت و دارای انگیزه و عملکرد عالی منبع مهمی برای دست‌یابی به اهداف سازمان است. کارکنان خموده و بی‌نشاط، خلاق نیستند، فعالیت‌های کاری خود را با لذت و علاقه انجام نمی‌دهند و هیچ تلاشی برای کسب مهارت‌های جدید و توسعه توانمندی‌های خود نمی‌کنند. در نتیجه هیچ جهش و بهبودی در سازمان حاصل نخواهد شد. در مقابل کارکنانی که با اشتیاق و علاقه کار می‌کنند و ساعتها در کار خود غوطه‌ور می‌شوند و از انجام وظایف خود لذت می‌برند، عملکرد سازمان را ارتقاء بخشیده و نتایج قابل ملاحظه‌ای برای سازمان به ارمغان می‌آورند. همچنین اگر کارکنان محیط کاری خود را پشتیبان، حمایت‌کننده و یاریگر درک نمایند، استرس کمتری تجربه می‌نمایند و عملکرد بالاتری خواهند داشت. چرا که حمایت سازمانی ادراک شده در واقع نشان دهنده ادراک کارکنان از میزان تعهد سازمان به آنها و اهمیتی است که سازمان برای نقش، سهم و مراقبت از بهزیستی آنها قائل است (۲۶).

بهزیستی ذهنی عامل مؤثری برای تبدیل کارکنان به افرادی با انگیزه، پرتلاش و کم استرس است. بهزیستی ذهنی از دو طریق بوجود می‌آید اول اینکه کارکنان شغل خود را دوست بدانند و احساس مثبتی به آن داشته باشند به عبارتی از شغل خود رضایت داشته باشند و دوم همراهی کردن کارکنان با سازمان و متعهد بودنشان نسبت به آن است به نحوی که اهداف سازمان را از آن خود بدانند و برای تحقق آنها تلاش نمایند و همچنین برای ادامه کار در سازمان مصمم باشند.

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر متغیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی حمایت سازمانی درک شده انجام شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار تأثیر مثبتی دارد نتایج به دست آمده از مطالعه Kasa و Hassan (۲۰۱۳)، این یافته را تأیید می‌نمایند. ابعاد بهزیستی ذهنی متشکل از رضایت شغلی و تعهد سازمانی، عاملی مهم در پیش‌بینی اشتیاق در کار به شمار می‌روند. مدیرانی که خواستار اشتیاق کاری کارکنان هستند به نحوی که کارکنان از خمودگی و بی‌انگیزه بودن خارج شوند و با تمام توان به فعالیت‌های شغلی خود پردازند و در کار خود غرق شوند لازم است به بهزیستی ذهنی کارکنان توجه نموده و شرایطی بوجود آورند که کارکنان از کار در سازمان رضایت داشته باشند و نسبت به سازمان متعهد شوند در اینصورت انگیزه بالاتری دارند، از کارشان لذت می‌برند، شادترند، رفتار سازمانی مناسبی با سایرین دارند و سعی می‌کنند مهارت‌های لازم برای ارتقا توانایی‌های شغلی خود فراگیرند که در نهایت بهبود عملکرد آنها باعث ارتقاء سازمان می‌گردد. مطالعات نشان داده وقتی افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند، انگیزش آنها افزایش می‌یابد و این خود بر عملکرد شغلی آنها تأثیر مثبتی به جای می‌گذارد (۲۴).

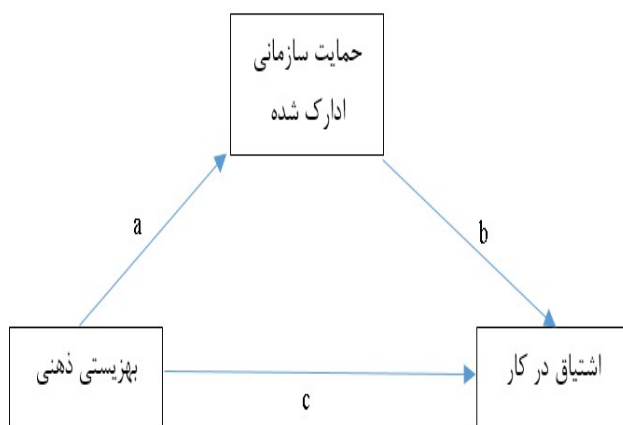
با توجه به نتایج پژوهش بهزیستی ذهنی بر حمایت سازمانی درک شده تأثیر مثبت دارد که با نتایج حاصل از پژوهش مطالعه Ram و Prabhakar (۲۰۱۱) سازگاری دارد. اگر کارکنان از محیط کاری خود رضایت داشته باشند و نسبت به آن احساس تعهد نمایند، سازمان را پشتیبان خود و عامل مناسبی برای رفع نیازهای خود ادراک می‌نمایند که روحیه و عملکرد آنان را بهبود می‌بخشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش ادعای تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر اشتیاق کاری تأیید شد که با نتایج مطالعه Kasa و Hassan (۲۰۱۳) همراستا است. اگر کارکنان، سازمان را حامی و پشتیبان خود بدانند استرس کاری

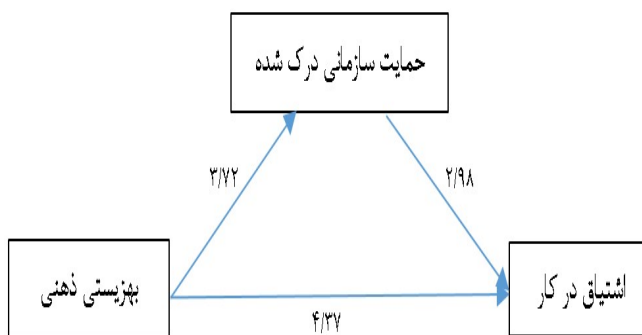
بنابراین پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها برای ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تلاش نمایند. راههای متعددی در متون علمی و پژوهش‌های محققان برای دستیابی و اجرایی نمودن این دو سازه در سازمان پیشنهاد گردیده است که مدیران می‌توانند با بهره‌گیری از آنها حس سرزندگی، لذت و اشتیاق کاری در کارکنان بوجود آورند که در نهایت سازمان از اثرات آن منتفع خواهد شد.

تشکر و قدردانی

از کارکنان دانشگاه پیام نور استان خوزستان که در انجام پژوهش مشارکت داشتند و پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.



شکل ۱- چارچوب کلان مطالعه تأثیر بهبودی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خوزستان)



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت معناداری مطالعه تأثیر بهبودی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خوزستان)

جدول ۱- توصیف نمونه آماری مطالعه تأثیر بهبودی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خوزستان)

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۵/۱
	مرد	۵۴/۹
سابقه کار	۱ تا ۵ سال	۲۹/۲
	۵ تا ۱۵ سال	۵۰/۴
	۱۵ تا ۲۵ سال	۱۵/۹
	۲۵ تا ۳۰ سال	۴/۵
سطح شغلی	عضو هیات علمی	۲۶/۱
	کارکنان اداری	۷۳/۹

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل مطالعه تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد

مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خوزستان)

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
کای اسکوتر بهنجار شده	$\frac{\chi^2}{df} > 1$	۴/۳۰۷	تأیید مدل
ریشه دوم میانگین مجذور خطاهای برآورد	$RMSEA \leq 0/8$	۰/۰۰۰	تأیید مدل
برازش هنجاری	$NFI \geq 0/9$	۰/۹۴۹	تأیید مدل
برازش افزایشی	$IFI \geq 0/9$	۰/۹۶۱	تأیید مدل
نیکویی برازش	$GFI \geq 0/9$	۰/۹۸	تأیید مدل
برازش هنجار شده مقتصد	$PNFI \geq 0/6$	۰/۶۴۳	تأیید مدل
برازش تطبیقی مقتصد	$PCFI \geq 0/6$	۰/۶۶۷	تأیید مدل

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق مطالعه تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد

مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خوزستان)

فرضیه‌ها	مقدار t	ضریب مسیر	نتیجه
بهزیستی ذهنی، اشتیاق در کار	۴/۳۷	۰/۷۶	تأیید
بهزیستی ذهنی، حمایت سازمانی درک شده	۳/۷۲	۰/۴۸	تأیید
حمایت سازمانی درک شده، اشتیاق کاری	۲/۹۸	۰/۲۳	تأیید

References

1. Farina LS, Rodrigues, GD, Hutz, CS. Flow and engagement at work: A literature review. *Psico-USF* [online]. 2018 Dec; 23(4): 633-642.
2. Sadeghi A, Behzadipour S. The Effect of Gratitude on Psychological and Subjective Well-being among Hospital Staff. *Health Education and Health Promotion*. 2015 Des 10:3(4):51-62.
3. Sfeatcu R, Cernuşcă-Miţariu M, Ionescu C, Roman M, Cernuşcă-Miţariu S, Coldea L, Burcea CC. The concept of wellbeing in relation to health and quality of life. *European Journal of Science and Theology*. 2014 Aug 1; 10(4): 123-128.
4. Diener E. Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 1984; 95 (3): 542- 575.
5. Caesens G, Stinglhamber F, Ohana M. Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*. 2016 Sep 12.
6. Roos W, Van Eeden R. The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. *SA journal of industrial psychology*. 2008; 34(1): 54-63.
7. Ebraze A, Rabbanikhah F, Manafi F, Moradi R. Prediction of organizational commitment based on job satisfaction dimensions among employees of the ministry of health and medical education. *Caspian Journal of Health Research*. 2019 Apr 10; 4(2): 49-53.
8. Radosavljevic Z, Cilerdzic V, Dragic M. Employee organizational commitment. *International Review*. 2017; (1-2): 18-26.
9. Liao LF. A flow theory perspective on learner motivation and behavior in distance education. *Distance Education*. 2006 May 1: 27(1): 45-62.
10. Fisher CD. Happiness at work. *International journal of management reviews*. 2010 Dec; 12 (4): 384-412.
11. Abuhamdeh S. Investigating the “flow” experience: Key conceptual and operational issues. *Frontiers in psychology*. 2020 Feb 13.
12. Ilies R, Wagner D, Wilson K, Ceja L, Johnson M, DeRue S, Ilgen D. Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being. *Applied Psychology*. 2017 Jan; 66(1):3-24.
13. Zumrah AR, Boyle S. The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*. 2015 Mar 2.
14. Ridwan M, Mulyani SR, Ali H. Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 2020; 11(12): 839-49.
15. Kasa M, Hassan Z. Antecedent and consequences of flow: Lessons for developing human resources. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2013 Nov 6; 97: 209-213.
16. Ram P, Prabhakar GV. The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. 2011 Mar; 1(3):47-61.
17. Parker GB, Hyett MP. Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*. 2011 Jun 1; 199(6): 394-7.
18. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. 1990 Mar; 63(1):1-8.
19. Bakker A B. The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the wolf. *Journal of*

- Vocational Behavior. 2008; 72 (3): 400-414.
20. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1986 Aug; 71(3): 500.
 21. Momeni M, Faal Ghayoumi A. Statistical analysis with SPSS. Tehran. 2012. [Persian]
 22. Hooman H.A. Structural Equation Modeling with LISREL Application. Tehran: Samt Publication, Sixth Edition. 2014; [Persian].
 23. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986; 51(6): 1173-1182.
 24. Mohammadi S, Nadaf M, Azimian M. Explaining the effect of managerial competencies and job involvement on organizational identity according to the mediating role of organizational trust. 4th National Conference on Management, Accounting & Economics with Emphasis on Regional and Global Marketing, Tehran: Iran, 2019. [Persian]
 25. Mohammadi S. Structural analysis the effect of organizational silence & voice on job engagement and organizational health of female nurses. *Women in Development and Politics*. 2021; 18(4):601-617. [Persian]
 26. Nadaf M, Mohammadi S, Derakhshandeh P. Investigating the Impact of Individual-Organizational Value Adjustment on Organizational Performance by Organizational Support and Citizenship Behavior. Third National Conference on Economic, Management and Accounting, Ahvaz, Iran, 2019. [Persian]

The Effect of Mental Wellbeing on Flow at Work with the Mediator Variable of Perceived Organizational Support: The Case of Payam Noor University, Khuzestan Province, Iran

Fateme Maarefi¹, Abdolnabi Sharifi²

1- Ph.D. Assistant Professor, Department of Public Management, Payam Noor University, Tehran, Iran-
Corresponding Author: f.maarefi1@gmail.com

2- Ph.D. Department of Geography and Urban Planning, Payam Noor University, Tehran, Iran

Received: Nov 5, 2020

Accepted: Apr 7, 2021

ABSTRACT

Background and Aim: This study was performed to investigate the effect of mental wellbeing on flow at work with the mediator variable of perceived organizational support in Payam Noor University in Khuzestan Province, Iran.

Materials and Methods: This was an applied research project. The research population was the personnel of Payam Noor University in Khuzestan Province, Iran. The sample size was, based on the Cochran formula, 228 subjects selected by stratified random sampling. Data were collected using a standard questionnaire (on a 5-point Likert scale), the validity of which was determined based on experts' confirmation and confirmatory factorial analysis and the reliability by Cronbach alpha (in both cases over 0.7). Data analysis was done using the SPSS-21 and Amos software.

Results: The effects of mental wellbeing on flow at work and perceived organizational support were found to be 0.76, 0.48, respectively, the effect of perceived organizational support on flow at work being 0.23.

Conclusion: Based on the findings, it is concluded that mental wellbeing has a significant positive impact on flow at work and perceived organizational support. In addition, the mediating effect of perceived organizational support is confirmed.

Keywords: Mental Wellbeing, Flow at Work, Perceived Organizational Support, Khuzestan Province, Iran

Copyright © 2021 Tehran University of Medical Sciences. Published by Tehran University of Medical Sciences.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.