

بررسی حمایت سازمانی ادراک شده و رسالت کاری بر درگیری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار (مطالعه موردی: سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد)

علی ابراهیمی دشت بیاض^۱

سولماز الهامی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

امروزه در دنیای سازمانی، نگرش‌های شغلی کارکنان در افزایش کارآمدی آن‌ها نقش مهمی دارد. در این میان یکی از مهمترین نگرش‌های شغلی که باید مورد توجه قرار بگیرد، درگیری شغلی کارکنان است. در این راستا این مطالعه با هدف بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و رسالت کاری بر درگیری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار (مورد مطالعه: سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد) انجام شده است. این تحقیق از نوع هدف کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی بوده است و با استفاده از پرسشنامه‌های بومی‌سازی شده به سنجش متغیرهای تحقیق پرداخته است. برای بررسی این موضوع کلیه کارکنان سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد به تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند، که تعداد ۱۳۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه با استفاده از روش غیر احتمالی در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند. در این تحقیق برای پایایی از روش آلفای کرونباخ و برای روایی از روایی صوری استفاده و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی از معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ استفاده شده است. که نتایج حاصل از آن نشان می‌دهد؛ رسالت کاری بر شکوفایی در محل کار و درگیری شغلی تأثیرگذار است. حمایت سازمانی ادراک شده بر شکوفایی در محل کار و درگیری شغلی تأثیرگذار است. شکوفایی در محل کار بر درگیری شغلی تأثیرگذار است. شکوفایی در محل کار و حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر رسالت کاری بر درگیری شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی

حمایت سازمانی ادراک شده، رسالت کاری، درگیری شغلی، شکوفایی در کار

^۱ کارشناس ارشد، مدیریت منابع انسانی-استراتژیک، موسسه آموزش عالی تابران مشهد، مشهد، ایران. (Ebrahimi1028@gmail.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی تابران مشهد، مشهد، ایران. (*نویسنده مسئول: s.elhami@tabaran.ac.ir)

۱. مقدمه

شیوه مدیریت درست کارکنان و نیروی انسانی نوعی نگرش ذهنی است که راه‌های انجام کارها را نشان می‌دهد. مدیریت کارکنان سازمان به شکل استراتژی‌های منابع انسانی نمود یافته و تحقق می‌یابد. این شیوه از مدیریت، مقاصد و طرح‌های سازمان را در مورد این موضوع که چگونه اهداف کسب و کار از طریق کارکنان تحقق یابند، تعریف می‌کند. درگیری شغلی، به‌عنوان نگرش، متغیر مهمی در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. درگیری شغلی به طور عمده شامل رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی می‌باشد. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و متفاوت در رویارویی با مشکلات است. درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (داداشی و پالی، ۱۴۰۲). در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (براکانزا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند. درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزش مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قائلند (تاستان و ترکر^۲، ۲۰۱۸). درگیری شغلی می‌تواند از دو منظر فردی و سازمانی بررسی شود. از منظر سازمانی، درگیری شغلی فعال‌کننده انگیزه کارکنان و مبنایی اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در بازارهای کسب و کار است. از دیدگاه فردی، کلید رشد شخصی و رضایت در محل کار هدایت‌کننده‌ی رفتار در نظر گرفته می‌شود (هول و همکاران^۳، ۲۰۲۲).

کارکنان دنیای امروز، به‌طور مداوم در حال پیگیری سازمانی هستند که فضای حمایتی برای آن‌ها فراهم کند تا بتوانند به رسالت خود پاسخ دهند (جفری و آبید^۴، ۲۰۲۰). داشتن رسالت در کار به‌طور قابل توجهی معنا و مفهوم زندگی را دچار تغییر می‌کند. رسالت کاری بر این باور اشاره دارد که مسیر شغلی فرد، بخش اصلی هدف و معنای زندگی اوست. کسانی که مسیر شغلی خود را رسالت زندگی خود می‌دانند با افرادی که بر این باور نیستند، کاملاً متفاوت بوده و سلامتی بیشتری دارند و نگرانی کمتری نسبت به آینده شغلی و چالش‌های مرتبط با آن دارند. اگر کار را به عنوان رسالت در نظر بگیریم، می‌توان بیان نمود که رسالت، سرنوشت و وظیفه ماست و رسالت شغلی، ما را به سمت رفاه اجتماعی سوق می‌دهد (چن و همکاران^۵، ۲۰۱۹). رسالت کاری فراخوانی برای انجام مأموریت‌هاست که منشأ آن فراتر از وجود خود فرد است و فرد در آن، نقش ویژه‌ای در زندگی دارد. مفهوم رسالت شغل در زندگی حرفه‌ای به دلیل اهمیتی که در تنظیم و رفاه فردی دارد، اخیراً در روانشناسی حرفه‌ای و مدیریت توسعه، میان سایر مسائل اهمیت زیادی یافته است. با این حال، هنوز در این زمینه پژوهش‌های زیادی در کشورمان انجام نشده است (پردلان و همکاران، ۱۴۰۱).

همچنین حمایت سازمانی ادراک شده ریشه در نظریه مبادله اجتماعی دارد. در یک رفتار متقابل، کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده را درک می‌کنند، نه تنها به همکاران خود کمک می‌کنند بلکه رضایت شغلی آن‌ها افزایش یافته، مشارکت بیشتری در فعالیت‌های سازمان داشته و غیبت شغلی کمتری نیز دارند. در حقیقت حمایت سازمانی ادراک شده

¹ Braganza

² Tastan & Turker

³ Houle

⁴ Jaffery & Abid

⁵ Chen

به تعهد کارفرما نسبت به کارکنان اشاره می کند که به موجب آن، کارکنان در واکنشی متقابل تلاش بیشتری برای کمک به سازمان انجام می دهند (غلامی، ۱۴۰۱). کارکنانی که از ادراک بالایی از حمایت سازمانی برخوردارند، احساس می کنند باید این حمایت سازمانی ادراک شده را جبران کرده و سعی می کنند بازیگر رفتارها و نگرش های مناسبی در سازمان باشند تا منافع سازمان را تأمین کنند. به طور خاص، ممکن است کارکنانی که سطوح پایین تری از رفاه را تجربه می کنند و یا موقعیت های کاری پراسترس برای آن ها اتفاق می افتد، هنگامی که حمایت سازمانی را ادراک نکنند در مقابل فرایند روانی ناخوشایندی را از خود بروز دهند. با توجه به نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو نیز در می یابیم که انسان ها به مراقبت و حمایت نیاز دارند. حمایت سازمانی ادراک شده با توجه به شرایط شغلی ایجاد می شود و برخی اقدامات منابع انسانی باعث خلق نگرش و رفتار مثبتی می شود. رفتار عادلانه، حمایت سرپرست، پاداش و شرایط شغلی رابطه قوی با حمایت سازمانی ادراک شده نشان داده اند. تحقیق و بررسی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده با محبوبیت زیادی همراه شده است زیرا وجود ارزشمند آن در محل کار به اثبات رسیده است (افجه و همکاران، ۱۳۹۹).

شکوفایی در شغل به شکل یک حالت روانی تعریف گردیده که در آن اشخاص در هنگام کار انجام دادن به شکل هم زمان هم احساس یادگیری و هم احساس سرزندگی می نمایند. سرزندگی به مفهوم انرژی و احساس مثبت داشتن بوده و حس زنده بودن را انعکاس می دهد و یادگیری، حسی می باشد که در آن شخص، مهارت یا دانشی را به دست آورده و مورد استفاده قرار می دهد. از این رو افرادی که شکوفا هستند سطح بالایی از سلامت ذهنی را تجربه کرده که به وسیله الگویی از احساسات مثبت و عملکرد مثبت در زندگی مشخص می شود (راتنباچ و روثن، ۲۰۱۷). جاکا و همکاران^۱ (۲۰۱۸) بیان می کنند که افرادی که دارای سطح بالایی از شکوفایی و درگیری و مشارکت در شغل هستند، جذب کار خود شده و به خوبی درگیر آن می شوند. این افراد، حس مطلوبی از مفهوم و اهداف مرتبط با کار داشته و از روابط مثبت لذت می برند. اگر چه توجه به جنبه های بیماری محور مانند فرسودگی شغلی، مهم هستند اما متخصصان منابع انسانی به طور فزاینده ای نقش شکوفایی در شغل و عوامل تأثیرگذار بر آن را نادیده انگاشته اند (جورجیو و همکاران^۲، ۲۰۱۹). با توجه به آنچه در این قسمت بیان گردید در این تحقیق محقق بر آنست به این سؤال پاسخ دهد که آیا حمایت سازمانی ادراک شده و رسالت کاری بر درگیری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار تأثیر گذار است؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

درگیری شغلی

درگیری شغلی یا کار- درگیری که گاهی به آن مشارکت شغلی یا عجین شدن با شغل هم گفته می شود، به حد و اندازه ای گفته می شود که یک کارمند خود را از لحاظ ذهنی و روانی به کار خود پیوند داده و به واسطه آن هویت می یابد. به عبارت دیگر درگیری شغلی درجه اهمیتی است که شغل فرد در تصور و باور او به خود اختصاص داده است. عجین شدن با شغل به مثابه حالتی شناختی و ادراکی از هویت یابی روانی کارمند با شغلی است که به نوبه خود به مقدار تأمین و ارضای نیازهای کارکنان از شغل مربوطه بستگی دارد. با این ترتیب، نیازها و انگیزه های افراد و حدود تأمین آن ها به واسطه شغل فرد نقش مهمی در اندازه درگیری کارکنان با مشاغل خود دارد. درگیری شغلی یکی از مهمترین نگرش های شغلی است که در سال های اخیر توجه زیادی به خود معطوف داشته است. این متغیر رفتاری بخاطر نتایجی همچون رضایت شغلی،

¹ Rautenbach & Rothmann

² Jaca et al

³ Georgiou et al

تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارای ارتباط مؤثری با بهره‌وری و عملکرد سازمانی است. درگیری شغلی یا همان عجز شدن با شغل به اندازه‌ای از درگیری و مشغولیت فکری و روانی کارکنان با وظایف کاری گفته می‌شود که تصمیمات و فعالیت‌های شغلی کارمند را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در صورتی که کارمند به کاری پر معنا، چالشی و برانگیزنده مشغول باشد و دارای استقلال در تصمیم‌گیری و مسئولیت فردی باشد، می‌توان انتظار داشت که درگیری شغلی‌اش بیشتر باشد (زارع، ۱۴۰۱). آلپورت^۱ (۱۹۴۳) از نخستین کسانی بود که درگیری شغلی را به‌عنوان روشی برای تعریف و تبیین نگرش‌های شغلی مطرح کرد. به زعم وی این درگیری به سطوح مشارکت و درگیری شخص در کار محوله اطلاق می‌شود. سطوح درگیری در کار نقش و عملکرد سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هر چه این سطح درگیری در کارکنان بیشتر باشد، امکان رضایت شغلی بیشتر، ارتقای تولید، بازدهی و وفاداری نسبت به سازمان آسانتر و بهتر و در نتیجه سازمان کارآمدتر خواهد شد (داداشی و پالی، ۱۴۰۲). لودال و کچنر^۲ (۱۹۶۵) تحت تأثیر اخلاق کاری پروتستان درگیری شغلی را به عنوان نگرشی پایدار نسبت به شغل معرفی کردند که در آن ارزش و اهمیت کار به عنوان بخشی از خویشتن فرد تلقی می‌شود. درگیری شغلی به خاطر تأثیر قابل توجه بر منافع استخدامی و دستاوردهای سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار گشته است. به نوعی می‌توان درگیری شغلی را به عنوان هویت روانی و ذهنی فرد با شغل خویش تعریف کرد. درگیری شغلی را همچنین می‌توان به معنای درونی ساختن ارزش‌های مطلوب کاری و اهمیت و برجستگی کار در مجموعه ارزش‌های فردی تلقی کرد. یک تعریف عام از درگیری شغلی حاکی از این است که این مفهوم به میزان اهمیت کار در زندگی فرد و میزان پیوند هویت شخصی وی با شغل سازمانی او اطلاق می‌شود. به صورت مشابه می‌توان گفت که درگیری شغلی به میزان توجه و عنایتی بستگی دارد که یک کارمند در زندگی خود به کارش مبذول می‌دارد. یک فرد می‌تواند چنان فکر و ذهن خود را مشغول مسائل و امورات کاری نماید که حتی در ساعات غیر کاری و ایام تعطیل هم در اندیشه انجام امورات شغلی باشد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که درگیری شغلی یک پدیده ذهنی و درونی در کارکنان است که به واسطه اهمیت دادن به نقش و وظیفه شغلی، عملکرد کلی فرد و بهره‌وری سازمانی را همواره تحت تأثیر قرار می‌دهد (ایروم^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

حمایت سازمانی ادراک شده

حمایت سازمانی را ادراک کارکنان از رفاهی که سازمان برای آن‌ها فراهم کرده است، تعریف کرده‌اند. زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوایس خوشبختی آن‌هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزیی از سازمان متبوعشان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می‌کنند. رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و همچنین جو سازمانی می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی شود که منظور آن احساس و باورهای عمومی نیروها در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده آن‌هاست. ارزیابی واکنش و رفتار کارگزاران سازمان درباره اعضای سازمان، به‌طور خاص انگیزه عمومی بنیادینی برای رفتار افراد فراهم می‌کند و این واکنش نمودی قابل توجه و مهم از تعامل میان افراد و سازمان‌هاست. متکی بر احساس حمایت سازمانی افراد در سازمان‌ها به عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازد و احساس خشنودی و رضایت‌مندی خواهند کرد (غلامی،

¹ Allport

² Lodahl & Kejner

³ Erum

۱۴۰۱). حمایت سازمانی باعث می‌شود کارکنان، فعالیت‌های سازمانی را به‌صورت داوطلبانه انجام دهند و برای کمک به سازمان احساس وظیفه داشته باشند. حمایت سازمانی نیازهای احساسی-اجتماعی کارکنان را برطرف می‌کند. کارکنانی که از نظر احساسی به سازمان متعهدند، عملکرد بالاتر، غیبت کمتر و احتمال جابه‌جایی کمتری نیز دارند. در مقابل سازمان تعهد بیشتری به کارکنان دارد (وحیدی، ۱۳۹۹). با نگرش حمایت سازمانی کارمندان ممکن است احساس کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آنهاست و منابع انسانی خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، که در این صورت آنها خود را جزئی از سازمان متبوع خود دانسته؛ سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می‌کنند. علاوه بر این کارکنان، حمایت سازمانی را ممکن است به‌عنوان شاخصی برای تعیین عدالت در تبادلات درون سازمانی تصور کنند. بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، حمایت سازمانی موجبات افزایش بهره‌وری، عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد عاطفی سازمان و رفتار شهروندی سازمانی را فراهم می‌کند (هایونینتاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می‌کنند باوری است مبتنی بر اینکه سازمان تا چه حد از همکاری-هایشان قدردانی می‌کند و به رفاه آنها اهمیت می‌دهد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۸). حمایت سازمانی مفهوم بسیار مهمی در ادبیات مدیریتی است زیرا این مفهوم می‌تواند رابطه ما بین نحوه برخورد سازمان با کارمندان و نگاه و رفتار کارمندان نسبت به شغلشان و سازمان را توضیح دهد. میزان حمایت سازمانی توسط کارمندان بیانگر احساس درونی کارکنان در رابطه با مراقبت و توجه سازمان است. کارمندانی که احساس کنند از طرف سازمان به خوبی حمایت می‌شوند، همواره فکر می‌کنند در شرایط احساس نیاز به پشتیبانی برای کار یا زندگی، سازمان متبوعشان به موقع و به خوبی از آنها حمایت خواهد کرد. اشکال مختلف حمایت سازمانی، کارمندان را تشویق می‌کند که بصورت خودکار کارها را مدیریت و رهبری نمایند و این در نهایت باعث افزایش بهره‌وری سازمانی خواهد شد. دسته‌بندی قدیمی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود دارد که عملکرد را به سه دسته عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین‌فردی تقسیم می‌کند. عملکرد شغلی عمومی نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در بر می‌گیرد. در مقابل عملکرد شغلی فنی مبتنی بر توانایی‌ها و مهارت‌های فنی مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی مبتنی بر ارزیابی تعامل و رابطه همکارانه با دیگر همکاران و کارکنان سازمان است. بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه داشتن کارکنان از پاداش‌های مالی استفاده می‌کنند، با این حال این تنها ترغیب‌کننده کارکنان برای ارتقا عملکرد نیست. مشکلاتی که سازمان‌های کنونی دارند، این است که مدیران آنها احساس می‌کنند که همه مشکلات تنها با پول حل می‌شود؛ با این حال، کارکنان نیازهای دیگری نیز دارند که شاید مهم‌تر از نیازهای مالی باشد. حمایت سازمانی یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی است که اخیراً مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. (جیوان، ۱۴۰۰).

رسالت کاری

به طور یقین می‌توان پیامبران و اولیای الهی را بهترین مصداق برای این مفهوم دانست. انبیا، همگی تلاش بی‌اجر و مزد داشتند و در مقابل کاری که انجام می‌دادند، توقعی از کسی نداشتند. رسالت داشتن بیش از هر عاملی فرد را به تکاپو وامی‌دارد. پیدا کردن معنا و مفهوم در کار موجب افزایش رغبت و انگیزه در کارکنان می‌شود. افرادی که شغل خود را رسالت زندگی‌شان می‌دانند، از کار خود بیشتر لذت می‌برند و استرس کمتری دارند (پردلان و همکاران، ۱۴۰۱). مردم به لحاظ ذهنی به سه روش متمایز، کار را به عنوان شغل، مسیر شغلی یا رسالت تجربه می‌نمایند. این جهت‌گیری‌ها، فراتر از

¹ Hayunintyas

دیدگاه‌های فردی هستند و جهت‌گیری مبتنی بر کار می‌تواند توسط شغل شکل داده شود. در نتیجه، جهت‌گیری کار تقابل بین شخص و شغل را معرفی می‌کند (کلدین‌اسکای و همکاران^۱، ۲۰۱۸). هر جهت‌گیری کار به ساختار هدف مرتبط است. مثلاً افرادی که با جهت‌گیری شغلی نسبت به کار نگاه می‌کنند، نسبت به کار فقط به دنبال فواید مادی هستند. کار، به خودی خود هدف نیست، بلکه در عوض روش‌هایی برای به دست آوردن منابع مورد نیاز برای بهره‌برداری از زمان است که در شغل صرف می‌شود. در اصل، هدف اصلی فردی که جهت‌گیری شغلی دارد، درآمدسازی است. افرادی که جهت‌گیری مسیر شغلی دارند، سرمایه‌گذاری فردی عمیق‌تری در کار خود داشته و دستاوردهای خود را نه تنها از طریق بازده مالی بلکه از طریق توسعه در ساختار شغل به دست می‌آورند. غالباً این دستاوردها، موقعیت اجتماعی بالاتر، افزایش توان فردی در شغل و اعتماد به نفس بالاتری را ارائه می‌دهد. هدف افرادی که کار خود را به عنوان مسیر شغلی می‌دانند، بالا بردن درآمد، موقعیت اجتماعی، قدرت و وجهت شغلی است (مرزبان و همکاران، ۱۳۹۸). در مقابل، اگر کار را به عنوان رسالت در نظر بگیریم، می‌توان بیان نمود که رسالت سرنوشت و وظیفه ماست و رسالت شغلی، ما را به سمت رفاه اجتماعی سوق می‌دهد (چن و همکاران^۲، ۲۰۱۹). رسالت کاری، فراخوانی برای انجام مأموریت‌هاست که منشأ آن فراتر از وجود خود فرد است و فرد در آن، نقش ویژه‌ای در زندگی دارد. مفهوم رسالت کاری را تحت عنوان باور و اعتقاد قلبی هر فرد به اینکه مسیر شغلی که انتخاب نموده است در راستای اهداف و معنای زندگی او باشد. داشتن رسالت کاری به داشتن معنا در زندگی و رشد شخصی کمک می‌کند (ایروم^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). از رسالت کاری تعاریف متفاوتی ارائه شده است که به بهترین شکل به عنوان رویکردی نسبت به کار تعریف شده است در این رویکرد مسیر شغلی یک شخص به عنوان بخش مرکزی هدف و معنی در زندگی او است که برای کمک به دیگران و رشد یا افزایش خوبی‌ها فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد. رسالت در مفهوم حرفه‌ای به عنوان «کاری که یک فرد به عنوان هدف خود در زندگی درک می‌کند» توصیف شده است (روسو و همکاران^۴، ۲۰۲۰). بلاه و همکاران (۱۹۸۶) در کتاب خود با عنوان عادت‌های قلبی، برای نخستین بار بین شغل، مسیر شغلی و گرایش‌های مسیر رسالت کاری تفاوت قائل شدند. کسانی که دارای دیدگاه گرایش شغلی هستند، در شرایط کاملاً بهره‌جویانه کار می‌کنند و توجه چندانی به حقوق و دستمزد آن ندارند. آن دسته که دارای گرایش مسیر شغلی هستند، به منظور دستیابی به موفقیت کار می‌کنند و رضایت آن‌ها با ارتقاء و ترفیع، حقوق و دستمزد و قدرت تأمین می‌گردد. به عکس، کسانی که دارای گرایش رسالت مسیر شغلی هستند، صرفاً بر روی خود کار تمرکز می‌کنند که دارای ارزش ذاتی است و با هدفی گسترده‌تر، در اصل برای ارتقاء خیر و صلاح مشترک، پیوند می‌یابد (پردلان و همکاران، ۱۴۰۱).

شکوفایی در کار

حفظ سرمایه انسانی و اجتماعی ارزشمند به عنوان مهمترین چالش آینده در دنیای تجاری پرشتاب دیده می‌شود که در آن بر سر جذب و حفظ مهارت‌های کمیاب و اساسی رقابت می‌شود (کوئتزیه و اوستیوزن^۵، ۲۰۱۷). در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان که در سالان اخیر به عنوان توانمندسازی کارکنان مطرح می‌شود، مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است (حکاگ و همکاران، ۱۴۰۱). هنگامی که

¹ Kolodinsky

² Chen

³ Erum

⁴ Rosso et al

⁵ Coetzee & Oosthuizen

سازمان‌ها سیاست‌هایی را اجرا می‌کنند که در آن کارکنان مولد حفظ، کارکنان غیرفعال حذف و مناسب‌ترین نامزدهای جدید انتخاب می‌شوند، آن‌ها در پی داشتن کارکنان با استعداد و واجد شرایط برای دستیابی به اهداف سازمان هستند (ادنوت و همکاران^۱، ۲۰۱۷). در راستای این هدف دو عامل مورد تأکید قرار می‌گیرد: حفظ کارکنان و عملکرد کارکنان. در ارتباط با این دو مقوله دشوار، متخصصان منابع انسانی باید عوامل مختلفی را که بر حفظ و عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد، شناسایی کنند، به طوری که این عوامل جنبه‌های بیماری محور مثل استرس، فرسودگی و افسردگی را نیز در برگیرد. عواملی مانند استرس و فرسودگی به دلیل ایجاد احساسات منفی در کارکنان می‌تواند باعث عملکرد ضعیف کارمند و حتی ترک سازمان از سوی وی شوند. از سوی دیگر، توجه به عواملی که به شکوفایی کارکنان می‌انجامد، می‌تواند عملکرد مثبت کارکنان را در پی داشته باشد (ردلینگهایز و همکاران^۲، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر بهزیستی ذهنی با توسعه و محبوبیت روانشناسی مثبت‌گرا مورد توجه محققان قرار گرفته است. از زمان ظهور این زمینه بیش از پنج دهه پیش، ادبیات بهزیستی ذهنی به سرعت پیشرفت کرده است. روانشناسان و سایر دانشمندان علوم اجتماعی در تعریف و درک بهزیستی ذهنی اقداماتی انجام داده‌اند که در حال حاضر به عنوان «ارزیابی‌های شناختی و عاطفی یک شخص از زندگی خود» مفهوم‌سازی می‌شود (محمدجانی و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر ارزیابی‌های کلی زندگی، افراد باید نقشی را که کار در وجود آن‌ها ایفا می‌کند در نظر بگیرند تا بتوانند عملکرد مثبت افراد را بهتر بشناسند. از این نظر، توجه به مفهوم شکوفایی، به ویژه در زمینه کاری ضروری است، زیرا هنوز رویکرد نسبتاً جدیدی را در رفتار سازمانی مثبت نشان می‌دهد. مطالعات اخیر در مورد شکوفایی تمایل دارند این مفهوم را با کار معنادار مرتبط کنند، زیرا ممکن است راه اصلی برای توسعه و اعمال توانایی‌ها و مهارت‌های انسانی باشد (اصل دهقان و همکاران، ۱۴۰۰). شکوفایی در شغل به شکل یک حالت روانی تعریف گردیده که در آن اشخاص در هنگام کار انجام دادن به شکل هم زمان هم احساس یادگیری و هم احساس سرزندگی می‌نمایند. سرزندگی به مفهوم انرژی و احساس مثبت داشتن بوده و حس زنده بودن را انعکاس می‌دهد و یادگیری، حسی می‌باشد که در آن شخص، مهارت یا دانشی را به دست آورده و مورد استفاده قرار می‌دهد. از این رو افرادی که شکوفا هستند سطح بالایی از سلامت ذهنی را تجربه کرده که به وسیله الگویی از احساسات مثبت و عملکرد مثبت در زندگی مشخص می‌شود (راتنباچ و روثن^۳، ۲۰۱۷). رویکرد روانشناسی مثبت در راستای درک شکوفایی مرتبط با محیط کار، آینده خوشی را نشان داده و یکی از جدیدترین نظریه‌هایی است که برای کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. این رویکرد هم تأکید مدیریتی بر افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان و هم تأکید کارکنان بر رفاه شخصی ناشی از شرایط بهینه را در برمی‌گیرد (ایمران^۴ و همکاران، ۲۰۲۰).

پیشینه پژوهش

مضطرب‌نیا (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای درگیری شغلی (مطالعه موردی: سازمان‌های جهاد کشاورزی شرق گیلان)»؛ هدف اصلی این تحقیق شناسایی و تبیین اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده بواسطه درگیری شغلی بر خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی منطقه شرق استان گیلان بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۶۷ نفر از کارکنان سازمان‌های جهاد کشاورزی شهرهای آستانه

¹ Adnot et al

² Redelinghuys et al

³ Feeling Alive

⁴ Imran

اشرفیه، لاهیجان، لنگرود، رودسر، املش و سیاهکل بود که بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۸۹ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده به طور مثبت و معنادار بر درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان اثرگذار است. هم چنین تأثیر درگیری شغلی بر خلاقیت کارکنان مثبت و معنادار مشاهده شد. و درگیری شغلی به طور مثبت و معنادار رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با خلاقیت کارکنان را واسطه‌گری می‌نماید.

حکاک و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی»؛ به بررسی و طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی با رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری پرداختند. جامعه آماری تحقیق خبرگان و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان لرستان بودند که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر گزارش شد. نتایج آزمون مدلسازی ساختاری - تفسیری نشان داد که ۲۲ عامل مذکور در پنج سطح قرار می‌گیرند. نتایج نشان داد که عوامل حمایت‌های سازمانی، خودکارآمدی، مدیریت سازمان، جبران خدمت مناسب، حجم کار متناسب، تعامل و تناسب بین کار - خانه، تناسب شخص - سازمان، تناسب شخص - شغل، رفتار شهروندی همکاران و ارتباطات سازمانی اثربخش، در میان عوامل مؤثر در شکوفایی کارکنان، دارای نقش مستقل هستند و عوامل امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مسیر شغلی، فرهنگ سازمانی دانش‌محور، صلاحیت‌های حرفه‌ای، پیشرفت فرد، آموزش‌های مرتبط، امیدواری کارمند، خوش‌بینی، به - زیستی عاطفی و به‌زیستی اجتماعی، عوامل وابسته تحقیق هستند.

رستگار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان»؛ به مطالعه پیشایندهای تأثیرگذار بر شکوفایی کارکنان در محل کار پرداختند. جامعه آماری این پژوهش ۱۸۰ نفر از کارمندان اداره امور مالیاتی سمنان می‌باشد. نتایج نشان داد متغیرهای استقلال شغلی، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، مدنیت در محیط کار و شخصیت کنش‌گر پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای رشد در محل کار هستند. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان بیان نمود که حمایت و اعتماد به کارکنان در کنار استقلال عمل دادن به آنان توأم با روابط محترمانه و مؤدبانه کارکنان با یکدیگر و تقویت روحیه ایده‌پردازی و نوآوری در آنان می‌تواند موجب شکوفا شدن کارکنان شود.

اصل دهقان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی شکوفایی بر مبنای خودکارآمدی با نقش واسطه - گری امید در روانشناسان و مشاوران»، به مطالعه نقش واسطه‌گری امید در ارتباط خودکارآمدی و شکوفایی در بین روانشناسان و مشاوران پرداختند. برای بررسی موضوع این تحقیق از ۴۰۷ نفر از روانشناسان و مشاوران که شامل ۳۱۹ نفر زن و ۸۸ نفر مرد بود، استفاده شد. یافته‌ها به دست آمده نشان داد الگوی روابط میان امید، خودکارآمدی و شکوفایی تحلیل مناسبی دارند. بر مبنای یافته‌ها، امید و خودکارآمدی بالاتر پیش‌بینی کننده از شکوفایی بالاتری هستند، همچنین نقش واسطه‌گری کامل امید در ارتباط خودکارآمدی و شکوفایی مورد پذیرش قرار گرفت.

محمدجانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «پیش‌بینی کردن شکوفایی معلمان بر مبنای شاخص‌های مدل روانشناختی شکوفایی انسان»، به مطالعه و پیش‌بینی کردن شکوفایی معلمان بر مبنای مدل روانشناختی شکوفایی انسان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق ۶۱۴ نفر از معلمان شاغل در پایه ابتدای شهرستان سقز در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ بود. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن بود که میان کلیه متغیرهای الگوی تحقیق همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. علاوه - بر یافته‌ها نشان داد غایت‌نگری به شکل مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی بر انگیزه شکوفایی دارد. متغیرهای شرایط واسطه‌ای،

شرایط زمینه‌ای و انگیزه شکوفایی بر خود مدیریتی به شکل مستقیم و بر شکوفایی شکل غیر مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی دارند. سایر نتایج نشان داد خودمدیریتی تأثیر معنادار و مثبتی بر شکوفایی دارد.

هو و چان^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «شکوفایی در شغل: یک مطالعه آینده‌نگر یک ساله در مورد تأثیر حمایت-سازمانی درک شده و سرمایه روانشناختی»؛ به بررسی و شناسایی منابع سازمانی و شخصی که به شکوفایی در شغل کمک می‌کند، پرداختند. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر ۴۰۰ بزرگسال شاغل از صنعت خدمات اجتماعی و شخصی در هنگ کنگ می‌باشد. مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه روانشناختی به طور قابل توجهی اثرات حمایت سازمانی درک شده را بر شکوفایی در شغل در یک سال واسطه می‌کند. یافته‌ها حاکی از آن است که سرمایه روانشناختی زیربنای فرآیندی است که از طریق آن حمایت سازمانی درک شده بر شکوفایی تأثیر می‌گذارد.

مور و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «استفاده از نقاط قوت و شکوفایی در کار: نقش شناخت نقاط قوت همکاران و زمینه سازمانی»؛ به بررسی این سؤالات پرداختند که آیا استفاده از نقاط قوت می‌تواند به عنوان یک رفتار کاری عاملی در نظر گرفته شود که به شکوفایی در کار کمک می‌کند؟ آیا میزان شناخت همکاران از نقاط قوت یکدیگر، رابطه مثبت بین استفاده از نقاط قوت و پیشرفت را افزایش می‌دهد یا خیر؟ و آیا حمایت سازمانی درک شده برای استفاده از نقاط قوت و فرصت‌ها برای توسعه حرفه‌ای، عوامل سازمانی به شکوفایی کمک می‌کنند؟ تجزیه و تحلیل ۴۴۵ گزارش کارمند هلندی و ۱۵۹ همکار نزدیک نشان می‌دهد که استفاده از نقاط قوت و پیشرفت در واقع ارتباط مثبتی با هم دارند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تشخیص نقاط قوت بین همکاران تعدیل‌کننده مثبت رابطه بین استفاده از نقاط قوت و سرزندگی است. در این پژوهش دو عامل سازمانی شناسایی شد که از طریق استفاده از نقاط قوت کارکنان به شکوفایی در کار کمک می‌کنند و افزون بر این ماهیت مسیر غیرمستقیم سرزندگی نیز به شناخت همکاران بستگی دارد.

یسیر عمران و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر درگیری کاری: مکانیزم میانجی شکوفایی و پیشرفت»؛ بر اساس تئوری حمایت سازمانی، این مطالعه تأثیر غیرمستقیم درک حمایت سازمانی را بر درگیری کاری کارکنان با تأثیر میانجی پیشرفت و شکوفایی در کار بررسی کرد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های محقق ساخته مربوط به متغیرهای مطالعه در دو دوره زمانی مختلف جمع‌آوری شد. این مطالعه با استفاده از فرآیند کلان روی نمونه واقعی ۶۳۸ کارمند نشان داد که حمایت سازمانی درک شده با پیشرفت، شکوفایی و مشارکت کاری کارکنان ارتباط مثبتی دارد. علاوه بر این، حمایت سازمانی درک شده به طور غیرمستقیم بر مشارکت کاری از طریق شکوفایی و پیشرفت تأثیر می‌گذارد. این مطالعه بینش‌های زیادی را در مورد ساختارهای در حال تکامل (یعنی شکوفایی و پیشرفت) ارائه می‌کند و بررسی می‌کند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند وضعیت روانی و رفاه کارکنان را از طریق درک حمایت سازمانی ایجاد کنند.

ایروم و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «رسالت کارمندان و مشارکت کاری: نقش شکوفایی در کار»؛ هم محققین و هم شاغلین بر این باورند که کارکنان متعهد، پرانرژی و متمرکز مزیت رقابتی پایداری را برای سازمان فراهم می‌کنند. بنابراین، هدف این مطالعه بررسی اینکه آیا رسالت کارکنان با درگیری کاری مرتبط است یا خیر و مشاهده اینکه آیا شکوفایی در کار نقش میانجی در این رابطه پیشنهادی دارد یا خیر بود. روش تأخیر زمانی برای جمع‌آوری داده‌ها از

¹ Ho & Chan

² Moore et al

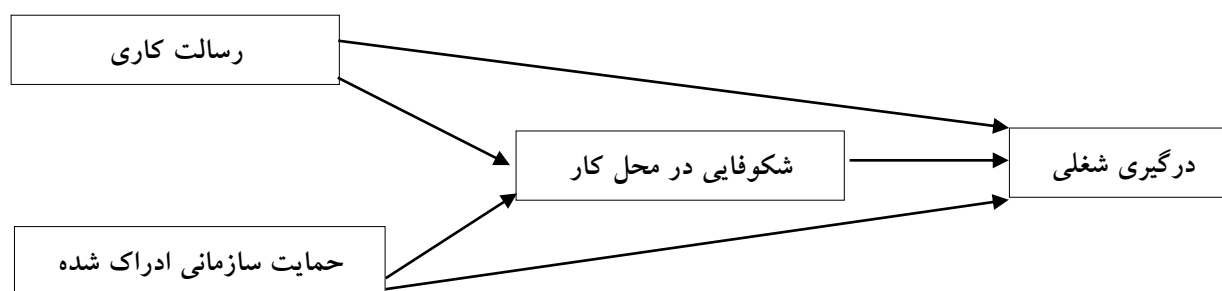
³ Yasir Imran et al

نمونه‌ای متشکل از ۱۰۱ کارمند شاغل در سازمان‌های مختلف از صنعت خدمات دنبال شد. نتایج نشان داد که رسالت یک محرک روانشناختی حیاتی برای درگیری کاری است که حدود ۳۰ درصد واریانس را توضیح می‌دهد و در شکل‌دهی جهت‌گیری کارکنان ارزشمند است.

لیو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «شکوفایی در شغل: چگونه یک طرز فکر متناقض بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد» انجام دادند. در این پژوهش از داده‌های جمع‌آوری شده در دو نقطه از زمان از ۳۶۹ کارمند در ۹۰ تیم استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های چندسطحی نشان می‌دهد که طرز فکر متناقض کارکنان از طریق شکوفایی در شغل تأثیر مثبتی بر رفتارهای نوآورانه آن‌ها دارد. علاوه بر این، نتایج میانجی‌گری تعدیل‌شده در سطح متقابل نشان می‌دهد که طرز فکر متناقض رهبران رابطه بین طرز فکر متناقض کارمندان و شکوفایی در شغل را تقویت می‌کند. همچنین، به طور مثبت با رفتار کاری نوآورانه مرتبط است.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی حمایت سازمانی ادراک شده و رسالت کاری بر درگیری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار می‌باشد، متغیرهای مدل برگرفته از مقالات آیروم و همکاران (۲۰۲۰) و یسیرعمران و همکاران (۲۰۲۰) در قالب شکل (۱) ترسیم می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

بر اساس ادبیات پژوهش و مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌ها و اهداف پژوهش عبارتند از:

اهداف تحقیق

۱. بررسی تأثیر رسالت کاری بر شکوفایی در محل کار سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد
۲. بررسی تأثیر رسالت کاری بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد
۳. بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر شکوفایی در محل کار سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد

¹ Liu et al

۴. بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد
۵. بررسی تأثیر شکوفایی در محل کار بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد
۶. بررسی نقش میانجی شکوفایی در محل کار در تأثیر رسالت کاری بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد
۷. بررسی نقش میانجی شکوفایی در محل کار در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد

فرضیه‌های تحقیق

۱. رسالت کاری بر شکوفایی در محل کار سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد تأثیرگذار است.
۲. رسالت کاری بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد تأثیرگذار است.
۳. حمایت سازمانی ادراک شده بر شکوفایی در محل کار سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد تأثیرگذار است.
۴. حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد تأثیرگذار است.
۵. شکوفایی در محل کار بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد تأثیرگذار است.
۶. شکوفایی در محل کار تأثیر رسالت کاری بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد را میانجی‌گری می‌کند.
۷. شکوفایی در محل کار تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد را میانجی‌گری می‌کند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

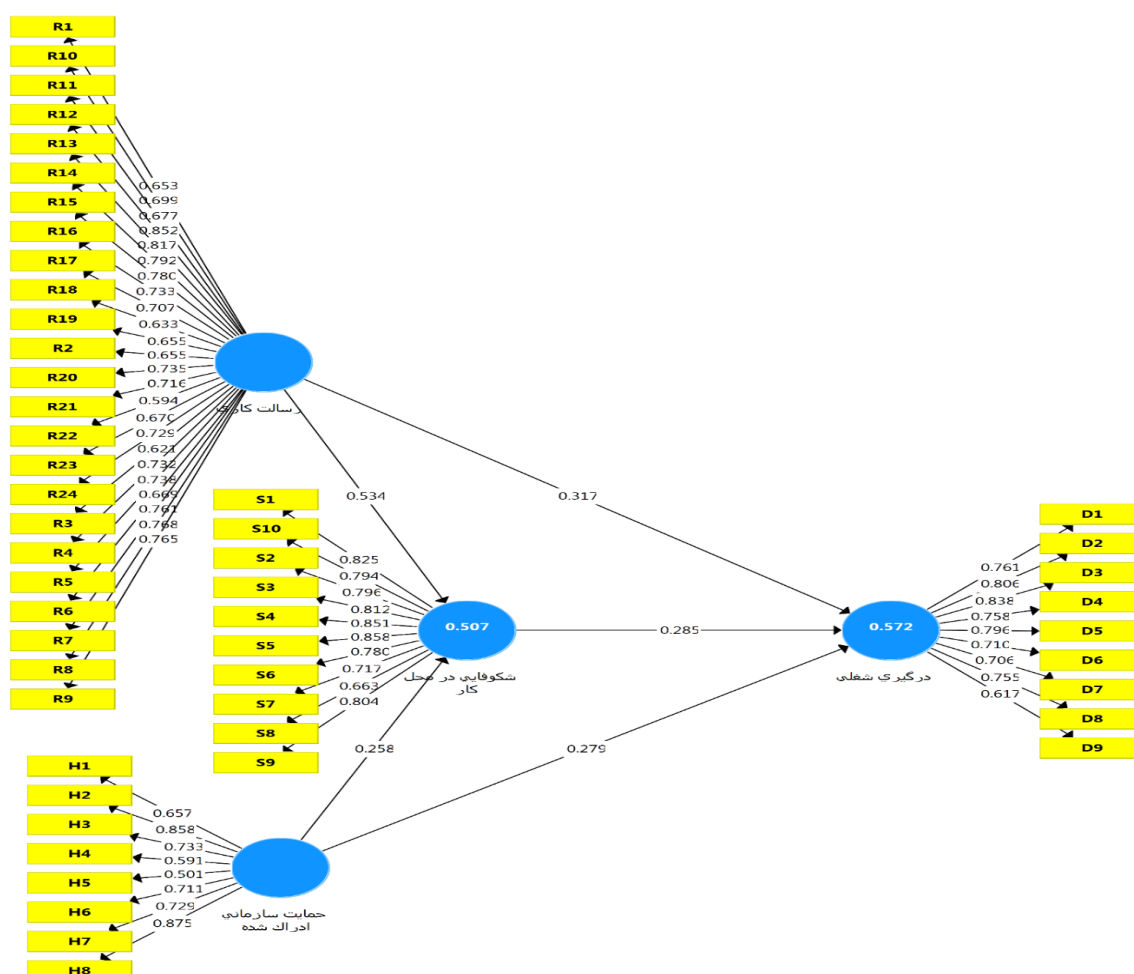
تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی شهرداری مشهد به تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شدند، که تعداد ۱۳۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه با استفاده از روش غیر احتمالی در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش جاری از روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای برای درک بهتر مسئله و جمع‌آوری مفاهیم موجود در تحقیق استفاده شده‌است. پرسشنامه استاندارد تحقیق بومی‌سازی شده و شامل دو بخش است: در بخش نخست اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی جمع‌آوری شده و سپس در بخش دوم نظر مخاطب درباره متغیرها و گویه‌های تحقیق جمع‌آوری گردیده‌است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده و روایی محتوایی آن توسط اساتید و

روایی سازه با روش تحلیل بارهای عاملی تاییدی، تایید شده است. برای بررسی فرضیه ها از مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart Pls3 و برای بررسی اطلاعات جمعیت شناختی نیز از نرم افزار Spss استفاده شده است.

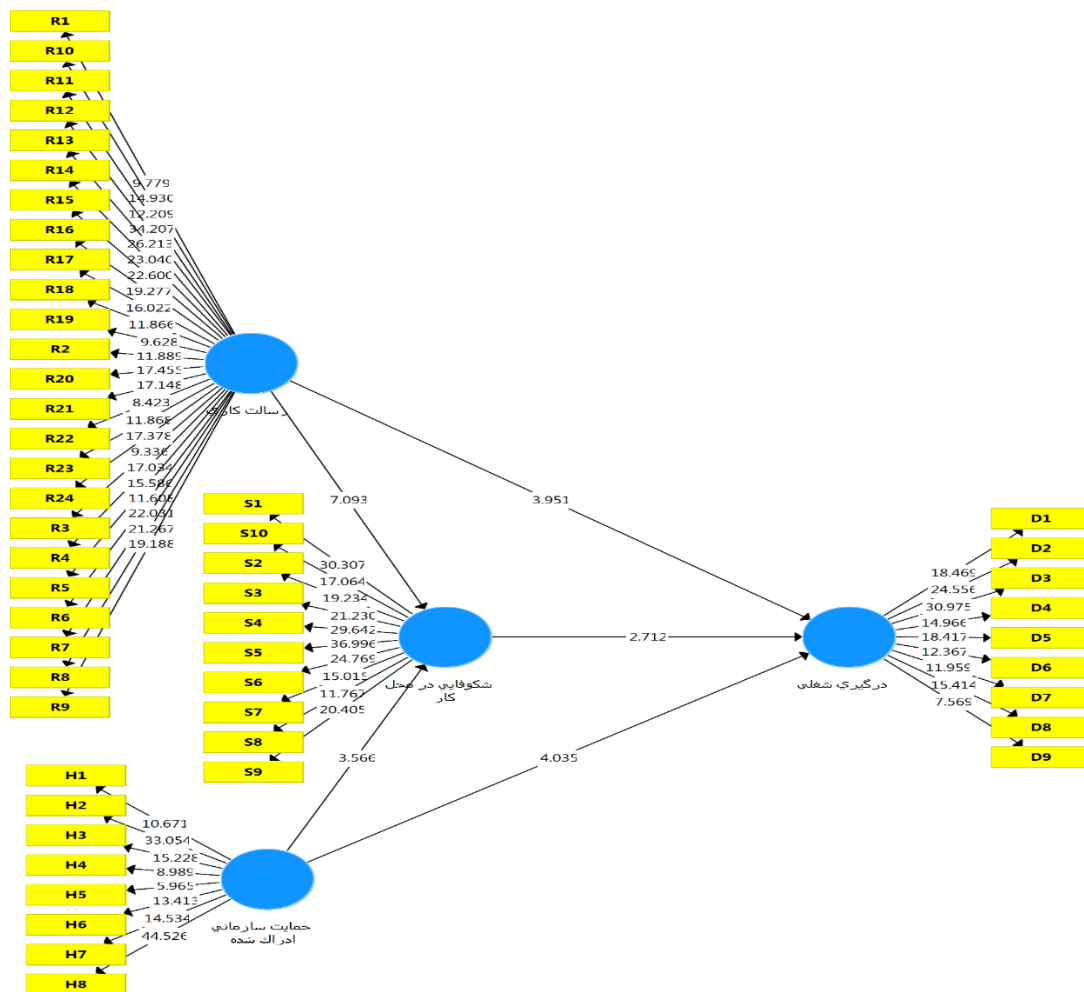
۴. یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از بخش اول سؤالات عمومی که مربوط به ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان می‌باشد نشان می‌دهد که طبقه افراد ۴۱ تا ۴۵ سال بیشترین کسانی هستند که پاسخگوی سؤالات پرسشنامه این پژوهش هستند ۵۲/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان، مرد و ۴۷/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان زن می‌باشند. بیشترین فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان مربوط به مدرک لیسانس می‌باشد.

مدل اندازه‌گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مشاهده‌پذیر و مکنون مورد توجه قرار گرفته و اندازه‌گیری می‌شود. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد. بارهای عاملی استاندارد شده و ضرایب t بین تمامی سؤالات و متغیرهای مکنون مربوطه بترتیب در شکل‌های (۲) و (۳) آورده شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. همان‌گونه که در نمودارها مشخص است مقدار بار عاملی و ضریب t بین تمامی سؤالات با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان بترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ بوده و نشان‌دهنده معناداری ارتباط گویه‌ها و متغیرها می‌باشد.



شکل (۲): مقادیر بارعاملی گویه‌های مدل



شکل (۳): مقادیر آماره تی گویه‌های مدل

همچنین ضریب آلفای کرونباخ، شاخص سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب می‌گردد. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰٫۷ می‌باشد از آنجا که این شاخص بسیار سخت‌گیرانه بوده، برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری در روش pls از معیار مدرن‌تری به نام پایایی ترکیبی (CR) استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بیشتر از ۰٫۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده (بالای ۰٫۷) برای هر دو معیار، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول می‌باشند.

جدول (۱). ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
حمایت سازمانی ادراک شده	۰٫۸۶۰	۰٫۸۹۲
درگیری شغلی	۰٫۹۰۳	۰٫۹۲۱
رسالت کاری	۰٫۹۵۸	۰٫۹۶۲
شکوفایی در محل کار	۰٫۹۳۳	۰٫۹۴۴

همچنین روایی همگرا، سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است. معیار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) به عنوان شاخصی برای سنجش اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری پیشنهاد شد. به بیان ساده‌تر این شاخص میزان همبستگی یک سازه را با شاخص‌های نشان‌دهنده خود نشان می‌دهد. برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود و این بدان معنا است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده‌پذیرهای خود را تبیین می‌کند. نتایج مربوط به بررسی روایی همگرا در جدول (۲) آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، این معیار برای تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از مقدار بحرانی ۰/۵ بدست آمده و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

جدول (۲): نتایج بررسی روایی همگرا با معیار AVE

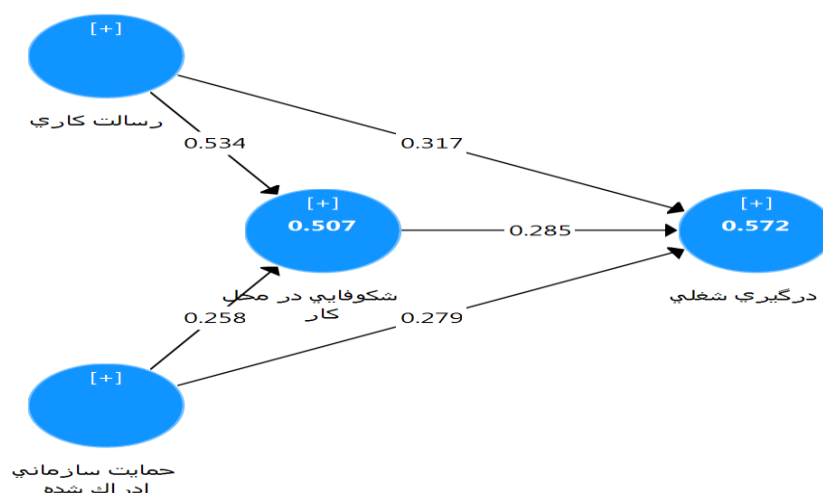
متغیرها	AVE
حمایت سازمانی ادراک شده	۰,۵۱۴
درگیری شغلی	۰,۵۶۶
رسالت کاری	۰,۵۱۵
شکوفایی در محل کار	۰,۶۲۷

روایی واگرا (تشخیصی) نیز توانایی یک مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد و در واقع مکمل روایی همگرا است که از طریق آزمون فورنل-لارکر سنجیده می‌شود. جدول (۳) نتایج بررسی روایی واگرا را به روش روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE متغیرها که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در مدل فوق، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

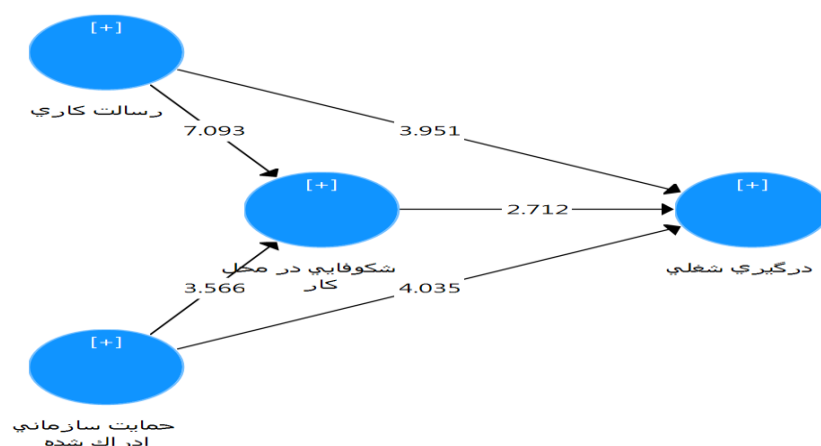
جدول (۳): نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	حمایت سازمانی ادراک شده	درگیری شغلی	رسالت کاری	شکوفایی در محل کار
حمایت سازمانی ادراک شده	۰,۷۱۷			
درگیری شغلی	۰,۶۱۷	۰,۷۵۲		
رسالت کاری	۰,۵۶۲	۰,۶۰۸	۰,۷۱۷	
شکوفایی در محل کار	۰,۵۵۸	۰,۶۴۷	۰,۶۰۹	۰,۷۹۲

مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل و وابسته مورد توجه قرار می‌گیرد مدنظر است. مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) ارتباط ندارد و تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آن‌ها بررسی می‌کند. نتایج بررسی معناداری روابط بین متغیرها با محاسبه آماره تی و ضریب مسیر در شکل‌های (۴) و (۵) آمده است.



شکل (۴): ضرایب مسیر استاندارد شده



شکل (۵): ضرایب معناداری t-value برای فرضیات

ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 شکوفایی در محل کار و درگیری شغلی به ترتیب برابر ۰,۵۰۷ و ۰,۵۷۲ می‌باشد که در جدول (۴) آمده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که ۵۰,۷ درصد از تغییرات شکوفایی در محل کار و ۵۷,۲ درصد از تغییرات درگیری شغلی توسط متغیرهای مربوط به خود تبیین می‌شود و مابقی واریانس آن‌ها وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی هست که در مدل نیامده است.

 جدول (۴): ضریب R^2 متغیرهای وابسته

متغیرهای وابسته مدل	R^2
شکوفایی در محل کار	۰,۵۰۷
درگیری شغلی	۰,۵۷۲

سومین معیار بررسی مدل ساختاری، Q^2 است. که این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. مقدار Q^2 در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند. همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود مقدار Q^2 شکوفایی در محل کار (۰/۳۱۰) و درگیری شغلی (۰/۳۱۵) مثبت و در سطح قابل قبولی قرار گرفته است. لذا مدل ترسیم شده به خوبی توانسته تغییرات متغیرهای مذکور را برآورد کند.

جدول (۵): ضریب Q^2 متغیرهای وابسته

Q^2	متغیر وابسته مدل
۰/۳۱۰	شکوفایی در محل کار
۰/۳۱۵	درگیری شغلی

چهارمین معیار کوهن (۱۹۸۸) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل معیار اندازه اثر را معرفی نمود. به کمک این معیار می‌توان میزان اندازه اثر یک متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا در مدل معادلات ساختاری اندازه‌گیری نمود. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. همانطور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود نتایج مربوط به شدت تأثیر متغیرهای مستقل بر درگیری شغلی و شکوفایی در محل کار در جدول فوق به وضوح نمایان است.

جدول (۶): ضرایب f^2 متغیرهای پژوهش

f^2	مسیرهای موجود در تحقیق
۰/۱۱۴	حمایت سازمانی ادراک شده -> درگیری شغلی
۰/۰۹۲	حمایت سازمانی ادراک شده -> شکوفایی در محل کار
۰/۱۱۵	رسالت کاری -> درگیری شغلی
۰/۳۹۵	رسالت کاری -> شکوفایی در محل کار
۰/۰۹۴	شکوفایی در محل کار -> درگیری شغلی

برای بررسی برازش مدل کلی معیار GOF که توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) ابداع گردید، استفاده می‌شود و طبق فرمول موجود در جدول محاسبه می‌گردد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. با توجه به جدول (۷) مقدار GOF ۰/۴۹۷ بیشتر از ۰/۳۶ بدست آمده و قدرت کلی مدل را نشان می‌دهد.

¹ Tenenhaus et al

جدول (۷): نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	Communalities	$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰,۵۳۹	۰,۴۵۹	۰,۴۹۷

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش مناسب دارد. همچنین خلاصه نتایج بررسی فرضیه‌ها نیز در جدول (۸) آورده شده است:

جدول (۸): خلاصه نتایج آزمون فرضیات

مسیرهای موجود در مدل	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
رسالت کاری -> شکوفایی در محل کار	۰,۵۳۴	۷,۰۹۳	۰,۰۰	تأیید
رسالت کاری -> درگیری شغلی	۰,۳۱۷	۳,۹۵۱	۰,۰۰	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده -> شکوفایی در محل کار	۰,۲۵۸	۳,۵۶۶	۰,۰۰	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده -> درگیری شغلی	۰,۲۷۹	۴,۰۳۵	۰,۰۰	تأیید
شکوفایی در محل کار -> درگیری شغلی	۰,۲۸۵	۲,۷۱۲	۰,۰۰	تأیید
رسالت کاری -> شکوفایی در محل کار -> درگیری شغلی	۰,۴۶۹	۴,۱۹۷	۰/۰۰	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده -> شکوفایی در محل کار -> درگیری شغلی	۰,۳۵۲	۴,۷۳۷	۰/۰۰	تأیید

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پیرامون نتایج به دست آمده رسالت کاری بر شکوفایی در محل کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نشان می‌دهد رسالت به کار فرد برای مشارکت مثبت در جامعه معنا و هدف می‌دهد که به نوبه خود رضایت از زندگی، شادی، عواطف مثبت و در نتیجه ارتباط با شکوفایی را افزایش می‌دهد. در مقابل، کسانی که رسالت خود را از دست می‌دهند، به دلیل عدم تطابق خود درونی و بیرونی، دچار یک حالت روانی پشیمانی، عدم تحقق، سرخوردگی و استرس می‌شوند. تاکنون محققان منابع متعددی از شکوفایی را در میان آن‌ها شناسایی کرده‌اند، خود کار، رفتار رهبر، روابط محل کار و حتی ویژگی‌های شخصیتی. در این چارچوب، ما فرض می‌کنیم که رسالت کاری ممکن است به شکوفایی کارکنان در محل کار منجر شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق ایروم و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده رسالت کاری بر درگیری شغلی تأثیر معناداری دارد. کارمندان کار خود را بیانگر شور و شوق و هویت خود می‌یابند، چیزی که به آن‌ها امکان می‌دهد تا از طریق شغل خود رضایت را تجربه کنند. علاوه بر این، آن‌ها تناسب کاملی را بین الزامات شغلی و استعداد و علاقه خود تجربه می‌کنند. تجربه تماس در محل کار به افراد این امکان را می‌دهد که یک جهت‌گیری هدف کاری واضح و قوی داشته باشند و بنابراین آن‌ها تعهد قوی‌تری برای پیگیری آن اهداف برای خود شکوفایی احساس می‌کنند. هیرشی (۲۰۱۲) رابطه متوسطی بین این دو متغیر پیدا کرد و زی، شیا، شین و ژو (۲۰۱۶) در مطالعه پیمایشی با تأخیر زمانی دریافتند که رسالت کاری، اندازه‌گیری شده در زمان حال، پیش‌بینی‌کننده

درگیری کاری بعدی است. بر اساس نظریه رایان و دسی (۲۰۰۰)، ما استدلال می‌کنیم که افراد دارای رسالت کاری خود را به طور ذاتی با انگیزه و اشتیاق نسبت به کار خود می‌یابند و کار آن‌ها به آن‌ها هویت می‌بخشد. از این رو، آن‌ها سعی می‌کنند از تمام ظرفیت و منابع خود (توجه، جذب) استفاده کنند و تمام تلاش خود را برای انجام اشتیاق (انرژی) خود به کار گیرند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق ایروم و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

پیرامون نتایج به دست آمده حمایت سازمانی ادراک شده بر شکوفایی در محل کار تأثیر معناداری دارد. عبید و همکاران (۲۰۱۵) حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط مثبتی با شکوفایی در محل کار دارد و کلاین و همکاران جایی که آن‌ها دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان را قادر می‌سازد در محل کار پیشرفت کنند. کارمندان وقتی دریافتند که سازمان به کمک‌های آن‌ها توجه می‌کند و به آن‌ها اهمیت می‌دهد احساس سرزندگی می‌کردند. بهزیستی آن‌ها و همچنین نیازهای اجتماعی - عاطفی آن‌ها را برآورده می‌کند. در یک محیط کاری حمایتی، کارمندان می‌توانند دانش و اطلاعات جدید کسب کنند، مهارت‌های خود را اصلاح کنند و همچنین مشکلات را بررسی کنند و از طریق تعامل راه-حل‌های جدید بیابند. رودز و آیزنبرگر نشان دادند که کارکنانی که درک بالاتری از حمایت سازمانی داشتند، در محل کار احساس بهتری داشتند، شغل خود را پیدا کردند، خوشایندتر بود، و همچنین علائم فشار کمتری را تحمل کرد، به عنوان مثال، فرسودگی شغلی یا خستگی. این مشخص کرد که حمایت سازمانی تجربه سرزندگی را تشویق می‌کند. حمایت، تعهداتی را در درون افراد ایجاد می‌کند که با مشارکت در سازمان‌هایشان، بازپرداخت کنند. موفقیت آن بسیار فراتر از الزامات رسمی آن‌هاست. بنابراین، کارکنانی که معتقد بودند که سازمان آن‌ها حمایت بیشتری از آن‌ها می‌کند باید بیشتر تشویق شوند تا مهارت‌ها را کسب کنند و دانش را برای کمک به سازمان خود در دستیابی به اهداف خود و در نتیجه ترویج یادگیری در محل کار. ما فرض می‌کنیم که اگر کارمندان آن را درک کنند، در یک محیط کاری پیشرفت خواهند کرد و سازمان آن‌ها بیشتر از آن‌ها حمایت می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق هو و چان (۲۰۲۲) و سیسر عمران و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی تأثیر معناداری دارد. محققان حمایت سازمانی ادراک شده را نوعی همکاری یا حمایت توصیف کردند که برای انجام مؤثر یک کار ضروری است. در مقابل، درگیری شغلی یک مفهوم چند بعدی است و به عنوان یک حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار توصیف می‌شود که از سه عنصر تشکیل شده است: نیرو (عنصر فیزیکی)، فداکاری (عنصر عاطفی) و جذب (عنصر شناختی). 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 احساس ابهام می‌کنند تا خود را از کار رها کنند. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده بیشتری دارند ممکن است به عنوان بخشی از هنجار متقابل تئوری تبادل اجتماعی برای کمک به سازمان در موفقیت، درگیر کار و سازمان خود شوند. این نشان می‌دهد که کارکنان، وقتی فکر می‌کنند که سازمانشان برای مشارکت‌هایشان ارزش قائل است، و درک می‌کنند که رفاه آن‌ها بیشتر نگران آن‌ها بوده است، احتمالاً با تلاش برای انجام تعهدات سازمانی خود با تبدیل شدن به آن‌ها، به سازمان خود بازپرداخت خواهند کرد. حمایت سازمانی ادراک شده به طور مثبت بر تعامل کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد زیرا علاقه ذاتی آن‌ها را برای وظایفشان تقویت می‌کند. به چهار دلیل اصلی، ادراک سازمان باعث تشویق علاقه ذاتی کارکنان به وظایفشان می‌شود. ابتدا، حمایت سازمانی ادراک شده این باور را در کارکنان خود تشویق می‌کند که در صورت نیاز، سازمان آن‌ها حمایت عاطفی یا مادی را ارائه خواهد کرد.

دوم، حمایت سازمانی ادراک شده نیازهای اجتماعی- عاطفی کارکنان مانند نیازهای وابستگی و احترام را برآورده می-کند. سوم، حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است پاداش‌های بالایی را برای عملکرد خوب به کارکنان منتقل کند. چهارم، می‌تواند با افزایش خودکارآمدی کارکنان، علاقه ذاتی کارکنان را برای وظایفشان افزایش دهد. حمایت سازمانی ادراک شده یک محرک مهم در تعامل کاری است. مطالعه دیگری از علی و همکاران توضیح داد که کارکنان زمانی که دریافتند سازمانشان از آن‌ها حمایت می‌کند، به شدت درگیر کار خود بودند. نتیجه این پژوهش مضطرب‌نیا (۱۴۰۲) و یسیر عمران و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

پیرامون نتایج به دست آمده شکوفایی در محل کار بر درگیری شغلی تأثیر معناداری دارد. باکر و همکاران نشان می‌دهند که تا حدودی، درگیری کاری و شکوفایی از لحاظ نظری با یکدیگر همپوشانی دارند، اما می‌توان آن‌ها را به عنوان دو ساختار مجزا در نظر گرفت. شکوفایی و همچنین مشارکت کاری شامل یک عنصر انرژی مانند نشاط و سرزندگی است، با این حال، مشارکت کاری شامل عناصر بیشتری مانند فداکاری و جذب است، در حالی که شکوفایی شامل عنصر دیگری است (یعنی یادگیری). از سوی دیگر، تمایز بین مشارکت کاری و شکوفایی می‌تواند بر اساس تخصیص و توسعه منابع باشد. درگیری کاری درجه‌ای را توصیف می‌کند که کارکنان مشتاقانه از منابع خود در محل کار استفاده می‌کنند و تشخیص می‌دهند که افراد چقدر احساس می‌کنند که شغلشان بهبود خود را برای آن‌ها فراهم می‌کند، که به ساخت منابع وابسته است. طرفداری از اظهارات فرضی ابید و همکاران و ون در والت که دریافتند کارمندان موفق به شدت درگیر کار خود هستند، ما پیشنهاد کردیم که کارمندان شکوفا مشارکت بیشتری نسبت به کار خود نشان دهند. در حین انجام وظایف و وظایف دشوار، کارکنان موفق احساس انرژی می‌کنند. افراد پرانرژی برای دستیابی به اهداف خود، پشتکار و انرژی بالاتری برای انجام کلیه وظایف نشان می‌دهند. کارکنان یادگیرنده تخصص و مهارت‌هایی را به دست می‌آورند و آن‌ها را با اطمینان در موقعیت‌ها به کار می‌گیرند و از این طریق توانایی بیشتری در انجام وظایف پیدا می‌کنند. دمروتی و همکاران بیان کردند که کارکنان را می‌توان با ارائه فضای یادگیری درگیر نگه داشت. با توجه به اینکه این پرسنل از منابع بلند مدت خود برای مراقبت از پیش‌بینی نتایج استفاده می‌کنند و اجتناب از اضطراب، استرس و فشار به دلیل شرایط دشوار. افراد شکوفا انرژی بالاتری را به شغل خود اعمال می‌کنند و با انرژی در کار خود مشغول هستند. توسعه شخصی کارکنان و آمادگی آن‌ها برای انجام تمام تلاش خود برای تعهدات مرتبط با کار توسط این منابع افزایش می‌یابد که در نهایت بر شغل آن‌ها و همچنین نتایج شخصی به صورت مثبت تأثیر می‌گذارد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات یسیر عمران و همکاران (۲۰۲۰) و ایروم و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده شکوفایی در محل کار تأثیر رسالت کاری بر درگیری شغلی را میانجی‌گری می‌کند. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق ایروم و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

همچنین نتایج نشان دادند که شکوفایی در محل کار تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی را میانجی‌گری می‌کند. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق یسیر عمران و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

با توجه به پژوهش حاضر به مدیران و مسئولین سازمان توصیه می‌شود؛ به دنبال ایجاد رسالت مشخص برای کارکنان باشند. به کارکنان کمک کنند تا با رسالتی که به عهده دارند به زندگیشان معنا (کمک به دیگران، کمک به جامعه) و هدف (کمک به زندگی فعلی و آینده فرد به لحاظ ابعاد روانی و مالی) دهند. و در این جهت برگزاری همایش‌های سالانه علاوه بر برنامه‌ریزی‌های دقیق در موارد ذکر شده می‌تواند کمک‌کننده باشد. مسئولان سازمان به نیازها، علایق، شرایط و روابط

کارکنان توجه نمایند و همچنین ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و ملحوظ گردد. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه نموده، در گام بعدی شغل را طراحی کرده و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم به کار گماشته شوند. همچنین به مدیران و مسئولین سازمان توصیه می‌شود؛ توجه به اهداف و ارزش‌های کارکنان؛ اهمیت دادن به رفاه کارکنان؛ توجه به نظرات و پیشنهادات کارکنان؛ تشویق کارکنان؛ و توجه به توانمندی‌های کارکنان. به مدیران و مسئولین سازمان توصیه می‌شود؛ که با افزایش حمایت از کارکنان، توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان، توجه به نظرات کارکنان و مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم کردن زمینه مناسب جهت ارتقای شغلی و برقراری عدالت در سازمان و همچنین تا آنجا که می‌توانند از کارکنان خود در تمامی ابعاد (حقوق و مزایا، ارتقا و گردش و طراحی شغلی، و مسائل فردی) حمایت کنند، از مقایسه کارکنان با هم پرهیزید، اهداف معنادار ایجاد کنید، برنامه‌ریزی برای رسیدن به این اهداف داشته باشند. مدیران می‌توانند به کارکنان این اطمینان را بدهند که تبعات ایده‌های ناموفق آنان تأثیر شدید و عمیقی بر مسیر شغلی آنان ندارد، بلکه گامی در جهت افزایش نوآوری‌ها در سازمان است. چارچوبی برای فعالیتهای کاری کارکنان در واحدها و بخش‌های مختلف تعریف شود که آنان اختیار عمل بیشتری برای فعالیت داشته باشند تا بتوانند استقلال کاری خود را حفظ کنند. جهت حمایت بیشتر سازمان از کارکنان بهتر است به جای اینکه بر محدودیت‌ها پافشاری کنیم میدان عمل مناسبی برای کارکنان در راستای وظایف و مأموریت‌های سازمان برای آنان مشخص نماییم. همچنین به مدیران و مسئولین سازمان پیشنهاد می‌شود؛ بیشتر بر تشویق و انگیزش کارکنان برای ارتقای فعالیت‌ها تکیه کنیم تا از عواقب و نقاط منفی پیامدها صحبت نکنیم. فضای صمیمی و توأم با رعایت ادب و احترام در سازمان مهیا کنیم تا کارکنان بتوانند با طیب خاطر با هم ارتباطی شفاف و مناسب داشته باشند. این ارتباطات می‌تواند موجب تشریک مساعی بیشتر آنان با هم گردد. کار تیمی می‌تواند موجب ارتباط مناسب افراد در سازمان گردد و روابط آنان را بهبود بخشیده و درگیری مناسب کارکنان در سازمان را تسهیل نماید. سازمان می‌تواند با اعمال سیاست‌های تشویقی مناسب موجب رویش‌های فکری کارکنان گردیده و از این طریق موجب شکوفایی کارکنان و بالفعل شدن ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های آنان گردد. در بخش پیشنهادات آتی به سایر محققین توصیه می‌شود تحقیقی با عنوان پژوهش حاضر در سازمان‌های دیگر انجام گیرد و نتایج مقایسه شوند. همچنین این تحقیق در جامعه آماری خانم و آقایان مجزا انجام شود و نتایج مقایسه شوند.

در بخش محدودیت‌های تحقیق نیز می‌توان به این موارد اشاره کرد که: متغیرهای ناخواسته در پژوهش وجود دارد که ممکن است حاصل طرح‌ها و شیوه‌های ویژه‌ای باشند که در تحقیق به کار گرفته می‌شوند، غالباً به گونه‌های مختلف، اعتبار درونی و بیرونی تحقیق را به مخاطره می‌اندازند و کنترل یا حذف کامل این نوع عوامل غیرممکن است. اما به هر حال سعی بر آن بود که این عوامل را حتی الامکان پیش‌بینی، شناسایی و تمام احتیاط‌های لازم را به منظور کاهش اثرات آن‌ها به کار برده شود. همچنین از نظر روش تحقیق در این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بوده‌ایم.

۶. منابع و مآخذ

۱. اصل دهقان، فاطمه. پور شهریاری، مه سیمما. مهراندیش، ندا. (۱۴۰۰). تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید در مشاوران و روانشناسان. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۲ (۴۶).
۲. افجه، سید علی‌اکبر. یزدان‌شناس، مهدی. زرگران خوزانی، فاطمه. (۱۳۹۸). الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸ (۹۱).

۳. پردلان، دکتر نوشین. خلیجیان، صدف. خمسه زاده، شکوفه. حیدری، حمید. قوی دل، هانیه. (۱۴۰۱). رسالت مسیر شغلی از منظر قرآن کریم: (مطالعه موردی سوره حضرت یوسف). مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴ (۲).
۴. جیوان، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رهبری حمایتی با انعطاف پذیری سازمانی با نقش میانجی نشاط سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد مشهد.
۵. حکاک، محمد. فعلی، راضیه. بازگیر، افشین. (۱۴۰۱). طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی. رفاه اجتماعی، ۱۱ (۹۰).
۶. حکاک، محمد. فعلی، راضیه. بازگیر، افشین. (۱۴۰۱). طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی. رفاه اجتماعی، ۱۱ (۹۰).
۷. داداشی، معصومه. پالی، سمیرا. (۱۴۰۲). ارائه مدل ساختاری از عملکرد شغلی بر اساس مهارت های ارتباطی با میانجی - گری درگیری شغلی در معلمان مدارس ابتدایی. مدیریت و چشم انداز آموزش، ۵ (۱).
۸. رستگار، عباسعلی. علی کرمی، سجاد. جباری، اقبال. (۱۴۰۱). پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان. مطالعات مدیریت راهبردی ۲۵ (۳۴).
۹. زارع، رضا. (۱۴۰۱). یادگیری سازمانی، تاب آوری و توانمندسازی روان شناختی به عنوان پیش بینی کننده های درگیری شغلی (مورد مطالعه: دانشکده دندانپزشکی مشهد). پایان نامه کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی عطار مشهد.
۱۰. صادقی، مهدی. یزدانفر، سارا. سالاری، یحیی. (۱۳۹۸). نقش پیش بینی کنندگی ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی مدیران مدارس. مدیریت مدرسه، ۷ (۱).
۱۱. غلامی، مائده. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی بر رضایت از زندگی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد). پایان نامه کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی عطار مشهد.
۱۲. محمدجانی، هیوا. رضایی، علی محمد. محمدی فر، علی. هژبریان، هانیه. (۱۳۹۹). پیش بینی شکوفایی معلمان بر اساس مؤلفه های الگوی روانشناختی شکوفایی انسان. علوم روانشناختی، ۱۹ (۹۵).
۱۳. محمدجانی، هیوا. رضایی، علی محمد. محمدی فر، علی. هژبریان، هانیه. (۱۳۹۹). پیش بینی شکوفایی معلمان بر اساس مؤلفه های الگوی روانشناختی شکوفایی انسان. علوم روانشناختی، ۱۹ (۹۵).
۱۴. مرزبان، عباس. عابدی، محمدرضا. نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۸). مقایسه تأثیر روش های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و رسالت محور بر اشتیاق تحصیلی دانش آموزان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۵).
۱۵. مضطرب نیا، علی. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش واسطه ای درگیری شغلی (مطالعه موردی: سازمان های جهاد کشاورزی شرق گیلان)، کاوش های مدیریت، ۲۸ (۳).

16. Adnot, M., Dee, T., Katz, V., & Wyckoff, J. (2017). Teacher turnover, teacher quality, and student achievement in DCPS. Educational Evaluation and Policy Analysis, 39(1), 54-76.

17. Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. Journal of business research, 131, 485-494

18. Chen, P. Lee, F. Lim, S. (2019). Loving thy work: Developing a measure of work passion. European Journal of Work and Organizational Psychology, 29(1): 140-158.

19. Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2017). Work-role psychosocial flourishing: Its mediation role on workplace bullying and employee turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 211-215.
20. Erum, H. Abid, Gh. Contreras, F. (2020). THE CALLING OF EMPLOYEES AND WORK ENGAGEMENT: THE ROLE OF FLOURISHING AT WORK. *Business, Management and Education*, 2020, 18(1): 14-32
21. Georgiou, K. Nikolaou, I and Turban, D. B. (2019). The Impact of a Training Intervention Developing Psychological Capital on Job Search Success
22. Hayunintyas, R.F.; Do, B.R.; Sudiro, A.; Irawanto, D.W. Organizational justice and effective organizational commitment mediated by organizational trust and perceived organizational support: Study at the largest poultry industry company in Indonesia. *Asia Pac. Manag. Bus. Appl.* 2018, 6, 154-163.
23. Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A. R., & Morin, A. J. (2022). The Job Engagement Scale: Development and Validation of a Short Form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 1-20.
24. Jaffery, H., & Abid, G. (2020). Occupational Calling: Antecedents, Consequences and Mechanism. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(3): 413-439.
25. Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2018). Meaningful engagement: Impacts of a 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 406-423. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.19>
26. Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Antecedents of flourishing at work in a fastmoving consumer goods company. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 227-234.
27. Redelinghuys, K. Rothmann, S. Botha, E. (2019). Flourishingat-Work: The role of positive organizational practices. *Psychological reports*, 122(2), 609-631.
28. Taştan, S. B., Türker, M. V. (2018). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Involvement: The Moderating Role of Psychological Conditions of Meaningfulness and Safety. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 943-947.
29. Yasir Imran, M. Saman Elahi, N. Abid, G. Ashfaq, F. Ilyas, A.(2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, . *Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 2020, 6, 82; doi:10.3390/joitmc6030082.

The Effect of perceived organizational support and work mission on job engagement with the mediating role of flourishing at work

(Study case: Organization of Urban Jobs and Agricultural Products of Mashhad Municipality)

Ali Ebrahimi dasht bayaz¹
Solmaz Elhami^{*2}

Abstract

Today, in the organizational world, employees' job attitudes play an important role in increasing their efficiency. In the meantime, one of the most important job attitudes that should be taken into consideration is the job involvement of employees. In this regard, this study was conducted with the aim of investigating the effect of perceived organizational support and work mission on job involvement with the role of flourishing as a mediator in work (case study: organization of urban jobs and agricultural products of Mashhad municipality). This research was a descriptive-survey research and using standard questionnaires has measured the variables of the research. In order to investigate this issue, all the employees of the Organization of Urban Jobs and Agricultural Products of Mashhad Municipality, 200 people, were selected as the statistical population, of which 132 people were investigated using Cochran's formula as a sample using a simple random method. . In this research, Cronbach's alpha method was used for reliability and face validity was used for validity. Also, in this research, descriptive statistics methods were used, and in the inferential statistics section, structural equations were used using Smart PLS software. which the results show; Work mission has an impact on workplace flourishing and job engagement. Perceived organizational support influences workplace flourishing and job engagement. Thriving at work affects job engagement. Workplace flourishing and perceived organizational support mediate the effect of work mission on job involvement.

Keywords

Perceived organizational support, Work mission, Job involvement, Flourishing at work

1.Master's Degree, Strategic Human Resource Management, Tabaran Mashahd Institute, Mashhad, Iran (Ebrahimi1028@gmail.com)

2.Assistant Professor, Management Department, Tabaran Mashahd Institute, Mashhad, Iran (*Corresponding Author: s.elhami@tabaran.ac.ir)