

## تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان شیراز)

امیر عباس زعفرانی ارانی<sup>۱</sup>، سمیه بلاغی اینالو<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی گرایش بازاریابی و صادرات گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور مرکز ورامین

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

The Effect of Perceived Organizational Support through Feelings of Mental Happiness on Organizational Commitment (Case Study: Staff of Imam Khomeini Relief Committee in Shiraz)

Amir abbas Zaaferani arani<sup>1</sup>, Somayeh Balaghi inaloo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master of Business Administration in Marketing, Iran

Received: (24/12/2021)

Accepted: (29/01/2022)

### Abstract:

The aim of this study was to investigate the effect of perceived organizational support on organizational commitment through mental happiness in the staff of the Imam Khomeini Relief Committee in Shiraz and using a descriptive correlational research method. The statistical population of this study is all employees of the Shiraz City Relief Committee, which in March 2016 was 267 people. The tool for collecting field information in this research is a questionnaire. The Mental Happiness Questionnaire consists of a combination of Life Satisfaction, Positive and Negative Emotion and Job Nature Questionnaire. The analysis of this study was performed using SPSS23 and Amos23 statistical software at two levels of descriptive statistics and inferential statistics. The research findings confirm the effect of perceived organizational support on organizational commitment through mental happiness. Also, the direct effect of perceived organizational support on organizational commitment and its dimensions, the effect of perceived organizational support on mental happiness and its dimensions and the effect of mental happiness on organizational commitment and its dimensions have been confirmed. The results of demographic hypotheses showed that there is no significant difference between the level of organizational commitment, perceived organizational support and employees' sense of mental well-being with respect to the gender variable; But there was a significant difference between the respondents' opinions about the feeling of mental happiness according to the variable of education level. There is also a significant difference between the level of organizational commitment and perceived organizational support with respect to the organizational category variable.

**Keywords:** Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Feeling of Mental Happiness, Imam Khomeini Relief Committee

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی از طریق خوشبختی ذهنی در کارکنان سازمان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان شیراز و با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان سازمان کمیته امداد شهر شیراز است که در اسفندماه ۱۳۹۵ برابر ۲۶۷ نفر بوده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات میدانی در این پژوهش، پرسشنامه میباشد. پرسشنامه خوشبختی ذهنی از ترکیب پرسشنامه‌های رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و منفی و پرسشنامه ماهیت شغلی تشکیل شده است. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS23 و Amos23 و در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شده است. یافته‌های پژوهش تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی از طریق خوشبختی ذهنی را تأیید مینماید. همچنین تأثیر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و ابعاد آن، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خوشبختی ذهنی و ابعاد آن و تأثیر احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تأیید شده است. نتیجه فرضیات جمعیت شناختی نشان داد که بین میزان تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و احساس خوشبختی ذهنی کارکنان با توجه به متغیر جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ اما بین نظرات پاسخگویان در مورد احساس خوشبختی ذهنی با توجه به متغیر سطح تحصیلات تفاوت معنی دار دیده شد. همچنین بین میزان تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با توجه به متغیر رده سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد.

### واژه‌های کلیدی:

تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، احساس خوشبختی ذهنی، کمیته امداد امام خمینی (ره)

## مقدمه

یکی از موضوعات مهم سازمانی، وجود تعهد در بین کارکنان است و امروزه سازمان‌های زیادی به دنبال ارتقای وفاداری، تعهد سازمانی و عواملی که آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد هستند [۱۶]. رابینز (۱۳۸۱) مزایای وجود تعهد سازمانی در کارکنان را بهره‌وری و اثربخشی بالا، رضایتمندی شغلی بالا، کاهش دیوانسالاری بیهوده، تمایل کم به ترک سازمان و مدیریت اثربخش منابع انسانی می‌داند به طوری که عدم تعهد کارکنان به سازمان، با عملکرد شغلی ضعیف، استرس بیشتر، تضادهای شغلی و تمایل به ترک سازمان همراه است. میزان تعهد سازمانی کارکنان وابسته به متغیرهای متعددی در سازمان است. در میان عوامل مؤثر بر شکل‌گیری تعهد سازمانی کارکنان، حمایت سازمانی ادراک شده در مطالعات بسیاری مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آن‌هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان متبوع‌شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس وفاداری و تعهد می‌کنند [۸]. از دیدگاه سازمان، وقتی کارکنان احساس کنند که سازمان برای رفاه و نقش‌شان ارزش قائل است، خدمات سازمان را با رفتارهای کاری مثبت جبران می‌کنند. برای کارکنانی که میزان کمی از حمایت سازمان را دریافت می‌کنند، احتمال بیشتری برای ترک شغل یا جستجو برای مشاغل جایگزین وجود دارد [۱۵]. در این راستا، به منظور دستیابی به تصویر کاملی از چرایی تعهد سازمانی، پژوهشگران به بررسی نقش عوامل واسطه‌ای در ارتباط با حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. در این میان، نقش عوامل روانی از قبیل عزت‌نفس، خشنودی شغلی و... در تحقیقات بسیاری به اثبات رسیده است [۴]. احساس خوشبختی ذهنی، مهم‌ترین هدف زندگی بشر است که بیش از هر عامل دیگری بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مطابق نظر وینتهوون (۱۹۹۸)، خوشبختی ذهنی به قضاوت کلی فرد از میزان مطلوبیت کل زندگی خود اطلاق می‌شود. به گفته‌ی دینر و همکاران (۲۰۰۳)، خوشبختی ذهنی دارای ابعاد شناختی و عاطفی است. منظور از بعد شناختی، رضایت از زندگی و منظور از بعد عاطفی، احساس عاطفه مثبت، احساس عاطفه منفی و رضایت از حوزه‌های خاص در زندگی (مانند رضایت شغلی) است. عدم احساس خوشبختی در فرد، می‌تواند به ناامیدی درونی و عدم اشتغال به کار لذت‌بخش مربوط باشد و به دنبال آن حالت‌های عاطفی اجتنابی از قبیل خشم، غم، نفرت، حقارت، احساس گناه، ترس و عصبانیت پدید آید [۱۷]. این مطالعه به منظور بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی از طریق احساس خوشبختی ذهنی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر شیراز انجام شده است. از آن جایی که هدف سازمان کمیته امداد امام خمینی (ره)، کمک‌رسانی به قشر نیازمند و آسیب‌پذیر جامعه است که از اولویت‌های نظام جمهوری اسلامی ایران به شمار می‌رود، وجود کارکنانی متعهد و باانگیزه در این سازمان، برای موفقیت این امر ضروری است. به منظور بررسی چگونگی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر شکل‌گیری تعهد سازمانی کارکنان این سازمان، سازه‌ی خوشبختی ذهنی به عنوان عامل واسطه‌ای در نظر گرفته شده است. در واقع این پژوهش به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا حمایت سازمانی ادراک شده در این سازمان، از طریق ایجاد خوشبختی ذهنی روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟

### ۱- مبانی نظری

#### ۱-۲- حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۱</sup> و پیش‌بینی کننده‌های آن

تئوری حمایت سازمانی شامل شکل‌گیری باورهای کلی کارکنان در ارتباط با اینکه چه مقدار یک سازمان به رفاهشان علاقمند و برای سهم و نقش آن‌ها ارزش قائل است، می‌باشد. ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، این ایده را بر اساس تئوری تبادل اجتماعی بلاو<sup>۲</sup> (۱۹۶۴) و نظریه گولدنر<sup>۳</sup> (۱۹۶۰) در زمینه قاعده مقابله به مثل<sup>۴</sup> پایه‌گذاری کردند. تئوری تبادل اجتماعی مبین این است که چرا کارکنان احساس تعهد می‌نمایند تا به اعمالی که توسط سازمان در جهت حمایت از آن‌ها انجام شده متقابلاً پاسخ دهند. به علاوه حمایت سازمانی ادراک شده در ارتباط با تبادلی است که در آن کارکنان زمانی که امیدوار باشند سازمان به آن‌ها پاداش خواهد داد، متقابلاً به صورت مطلوبی رفتار خواهند نمود [۱۲]. لوینسون<sup>۵</sup> (۱۹۶۵) برای نخستین بار این نظریه را پیشنهاد نموده است که اعمال عوامل سازمانی توسط کارکنان، به عنوان نیت سازمان تلقی و تصور می‌شوند و نه به عنوان انگیزه‌های شخصی این عوامل سازمانی. گارک و لوچان (۲۰۱۴) شواهد و مدارکی را نشان داده‌اند که حمایت سازمانی ادراک شده نقش مهمی در تعهد، حفظ و نگهداری کارکنان، ایفا می‌کند. رواد و ایزنبرگر (۲۰۰۲) در مطالعه‌ی فرایندهای سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی حمایت سازمانی ادراک شده را مورد مطالعه قرار دادند: ۱) عدالت سازمانی:

<sup>1</sup> antecedents of organizational support

<sup>2</sup> Blau

<sup>3</sup> Gouldner

<sup>4</sup> norm of reciprocity

<sup>2</sup> Levinson

عدالت سازمانی<sup>۶</sup> برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی در ارتباط است، به کار می‌رود. عدالت کاری در سه گروه طبقه‌بندی می‌شود: الف) عدالت توزیعی<sup>۷</sup>، ب) عدالت رویه‌ای<sup>۸</sup>، ج) عدالت تعاملی<sup>۹</sup> [۳]. ۲) حمایت سرپرست<sup>۱۰</sup>: حمایت سرپرست در راستای پیشنهاد لوینسون (۱۹۶۵)، در این خصوص است که کارکنان ارزیابی‌های مثبت یا منفی مدیران و سرپرستان را به عنوان نشانه‌ای از حمایت‌های سازمانی تلقی می‌کنند [۱۳]. آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۲) دریافتند که ارتباط بین حمایت سازمانی و حمایت سرپرست بوسیله ادراک کارکنان از موقعیت مدیران در سازمان تعدیل می‌شود [۶]. ۳) مشارکت در تصمیم‌گیری<sup>۱۱</sup>: یوکل مشارکت در تصمیم‌گیری را به عنوان درگیری کارکنان در تصمیم‌گیری یک مدیر تعریف نموده است. وروم و جاگو (۱۹۸۸) بیان نموده‌اند که میزان مشارکت فرد در تصمیمات صورت گرفته توسط یک گروه یا سازمان بوسیله میزان تأثیر فرد بر طرح‌ها یا تصمیمات اتخاذشده، تعیین می‌شود [۱۴].

### ۲-۲- تعهد سازمانی و ابعاد آن

کانتر<sup>۱۲</sup> تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند. بوکانان<sup>۱۳</sup> تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌داند. آلن و می‌یر تعهد سازمانی را به ابعاد سه‌گانه‌ی آن شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر یا عقلانی و تعهد هنجاری تقسیم نموده‌اند [۱۱]. ماتیبو و زاجاک<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۰) تعهد سازمانی را به صورت نگرش یا جهت‌گیری که افراد را به سازمان پیوند دهد تعریف می‌کنند. موری، بروتر و اسنیز<sup>۱۵</sup> (۱۹۸۲) تعهد سازمانی را به عنوان درجه‌ی همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبندگی به سازمانی که در آن کار می‌کنیم تعریف کرده‌اند. در خصوص ابعاد تعهد سازمانی طبقه‌بندی‌های مختلفی وجود دارد. اتزیونی سه نوع تعهد اعضای سازمان را ارائه می‌دهد: تعهد توأم با احساس بیگانگی، تعهد مبتنی بر حسابگری، تعهد اخلاقی. آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استدلال کرده‌اند که تعهد به عنوان یک حالت روانی حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. در این تقسیم‌بندی به ابعاد اقتصادی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی تعهد توجه شده است. این ابعاد عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد عقلانی یا مستمر، تعهد هنجاری.

### ۳-۲- احساس خوشبختی ذهنی و ابعاد آن

دینر و همکاران (۱۹۹۹) خوشبختی روان‌شناختی را به عنوان «مجموعه‌ای وسیع از پدیده‌ها که شامل واکنش‌های احساسی افراد، رضایت شغلی و رضایت کلی از زندگی می‌باشد» تعریف کرده‌اند. در این مفهوم، احساس خوشبختی دارای دو جزء شناختی و عاطفی است. بعد شناختی خوشبختی به ارزیابی شناختی فرد از کلیت زندگی و بعد عاطفی به وجود عواطف مثبت و منفی در زندگی، خانواده و شغل فرد بستگی دارد [۱۸]. در نظریه تامسون جفرسون، تعقیب شادکامی و خوشبختی یکی از حقوق اولیه و انسانی هر فرد است و ارزش و اهمیت آن به اندازه زندگی و آزادی است. کامل‌ترین و جامع‌ترین تعریف از احساس خوشبختی را وینتهوون (۱۹۹۸) ارائه داده است. به نظر وی، خوشبختی به قضاوت فرد از میزان یا درجه‌ی مطلوبیت کل زندگی خود اطلاق می‌شود؛ به عبارت دیگر خوشبختی بدین معناست که فرد تا چه حد زندگی خود را دوست دارد.

۴) رضایت از زندگی: رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزوهای شخص و وضعیت کنونی اوست [۳]. رضایت از زندگی نوعی احساس شادی کلی و عمیق درونی است که ناشی از تجربه‌های فردی در جهان بیرون است. میزان رضایت از زندگی یکی از شاخصه‌های بهداشت روانی است. رضایت از زندگی به معنی نگرش فرد و ارزیابی عمومی او نسبت به کلیت زندگی خود و یا برخی از جنبه‌های زندگی همچون زندگی خانوادگی و تجربه‌ی آموزشی است [۲]. رضایت از زندگی به دو نوع رضایت از حوزه‌های خاص و مهم زندگی (رضایت از حوزه<sup>۱۶</sup>) و رضایت کلی<sup>۱۷</sup> تقسیم می‌شود. ۲) عاطفه مثبت و منفی: این دو بعد که به طور مستقل از هم عمل می‌کنند، با عنوان کلی «شادی»<sup>۱۸</sup> شناخته می‌شوند. شادی بر

<sup>6</sup>organizational justice

<sup>7</sup> distributive justice

<sup>8</sup> procedural justice

<sup>9</sup> interactional justice

<sup>10</sup> supervisor support

<sup>11</sup> Participation in Decision Making

<sup>12</sup> Counter

<sup>13</sup> Bucanan

<sup>14</sup> Mathieu & zajac

<sup>15</sup> Mory, Borter & Steez

<sup>16</sup> domain-specific satisfaction

<sup>17</sup> global life satisfaction

<sup>18</sup> Happiness

تسلط عاطفه مثبت بر عاطفه منفی اشاره دارد. مطالعات نشان داده است که عاطفه مثبت و عاطفه منفی مستقل از یکدیگر عمل می‌کنند و به عبارت دیگر همبستگی بین عاطفه مثبت و عاطفه منفی صفر است. لذا احساس فرد از شادی، به تعادل نسبی این دو مجموعه از نیروها بستگی دارد (۳). رضایت شغلی: یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان، محتوای شغلی آنان است. رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغلشان دارند. عوامل متعددی در ساختار شغل و رضایت شغلی مؤثر می‌باشند که می‌توان محیط داخلی، محیط خارجی و وظایف خاص شغل را در نظر گرفت [۱۳].

#### ۴-۲- پیشینه‌ی پژوهش

دعایی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت» که در سطح ۱۲۰ کارمند ستاد مرکزی یکی از ادارات دولتی انجام دادند، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین حمایت سازمانی ادراک شده و ابعاد تعهد سازمانی گزارش کردند که از این میان کمترین همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد مستمر وجود دارد. همچنین آنان عنوان کردند که در اکثر مطالعات، از میان ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر)، رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده با بعد تعهد عاطفی که به داشتن ارزش‌های مشترک با سازمان تعبیر می‌شود، مورد تأیید قرار گرفته است [۶]. دارمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران بیمارستان‌های خصوصی و دولتی شهر اصفهان»، به بررسی رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده را با تعهد سازمانی و میل به ترک خدمت در پرستاران پرتونگار پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی وجود دارد. در نتیجه‌ی این تحقیق، حمایت سازمانی ادراک شده با هر سه بعد تعهد سازمانی، هم در بخش خصوصی و هم در بخش دولتی رابطه‌ی معناداری داشته است [۵]. رضایی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط حمایت سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی نیروهای کارمند و نظامی پلیس (مورد مطالعه: نیروهای پلیس شهر اصفهان)»، با بررسی ارتباط حمایت سازمانی و تعهد سازمانی در نیروهای پلیس شهر اصفهان، ارتباط مثبت و معنی‌دار بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را هم در سطح نیروهای نظامی و هم در سطح نیروهای کارمند تأیید کردند [۷]. امیرکافی و هاشمی نسب (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی» که در سازمان‌های آتش‌نشانی، هلال احمر، دانشگاه شهید باهنر و اداره‌ی امور شعب بانک ملی استان کرمان انجام دادند، به بررسی رابطه‌ی بین حمایت سازمانی ادراک شده با ابعاد تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد اما رابطه‌ی بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد مستمر تأیید نشد [۱]. حسینی کوکمری و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «نقش واسطه‌ای عزت‌نفس سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی پرستاران» که بر روی ۲۴۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های اهواز انجام دادند، به بررسی نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در رابطه‌ی بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده موجب افزایش عزت‌نفس سازمانی در محیط کار می‌شود که این خود موجب افزایش تعهد عاطفی پرستاران در محیط کار می‌شود. بر طبق نتایج این تحقیق، حمایت سازمانی ادراک شده از طریق کاهش فشارها به عنوان یک منبع قوی بر عملکرد اثر گذاشته و تعهد عاطفی نسبت به سازمان را افزایش می‌دهد. در مورد ارتباط بین احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی، مطالعات انجام شده ارتباط مثبت بین احساس خوشبختی ذهنی و تعهد عاطفی را تأیید کرده‌اند.

در پژوهشی که توسط پروف (۲۰۰۶) تحت عنوان «رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی» بر روی ۱۳۲ نفر از کارمندان دانشگاهی در ترکیه صورت گرفت. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که همبستگی مثبتی بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری در ارتباط با شغل و سازمان وجود دارد [۱۸]. در مطالعه‌ای که توسط بولس (۲۰۰۷) تحت عنوان «رابطه بین عوامل رضایت شغلی فروشنده‌گان با تعهد سازمانی عاطفی» صورت گرفت، یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل مختلف رضایت شغلی به طور قوی و مؤثر با تعهد سازمانی مرتبط است و همچنین این ارتباط در زنان و مردان مشابه نمی‌باشد به طوری که در مردان عوامل مثل حقوق و ترفیع در تعهد سازمانیشان اهمیت دارد و در زنان رضایت از همکاران به طور مؤثری با تعهد سازمانی آنان مرتبط است. جوشی (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «نقش جنسیت در احساس خوشبختی ذهنی» به تعیین تفاوت نمونه‌ای از زنان و مردان شاغل در صنعت ارتباطات در هند، در زمینه‌ی احساس خوشبختی پرداخت. در این مطالعه، احساس خوشبختی ذهنی به عنوان عاطفه‌ی مثبت، عدم وجود عاطفه منفی و رضایت از زندگی در نظر گرفته شده است. نتایج این تحقیق تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان در احساس خوشبختی و ابعاد آن نشان نداد. فیلد و برتنداچ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان «خوشبختی، مشارکت در کار و تعهد سازمانی در یک موسسه آموزشی در آفریقای جنوبی» با هدف بررسی رابطه‌ی بین خوشبختی و مشارکت در کار بر روی تعهد سازمانی، با بررسی نمونه‌ی ۱۲۳ نفری از کارکنان یک موسسه آموزشی، رابطه‌ی معنی‌داری بین تعهد عاطفی و

احساس خوشبختی را تأیید کردند. همچنین محققین احساس خوشبختی را به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد عاطفی معرفی نمودند. ایسلام<sup>۱۹</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «قصد ترک خدمت: تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی» با بررسی نمونه ۴۱۲ نفری از کارمندان بانک در مالزی، به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبتی روی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری داشته و این دو بعد به عنوان متغیر میانجی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و قصد ترک خدمت عمل می‌کنند [۱۰]. گارگ و لوچان<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیرات استرس، تغییرات تیم رهبری و حمایت سازمانی ادراک‌شده روی کیفیت خدمات: تأثیر واسطه‌ای تعهد سازمانی» که بر روی نمونه‌ای اخذشده از کارمندان ۳۶ هتل بزرگ و کوچک در شهر دهلی‌نو در هند انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی یک میانجی کامل بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی، تغییر تیم رهبری و افزایش کیفیت خدمات می‌باشد. ریوکین و همکاران<sup>۲۱</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه‌ی خود با عنوان «تعهد عاطفی به عنوان واسطه‌ی رابط‌ی تقاضای خودکنترلی روزانه و احساس خوشبختی ذهنی»، نمونه‌ای ۶۰ تایی از کارکنان در ۱۰ روز کاری را با هدف بررسی تأثیر تقاضای خودکنترلی<sup>۲۲</sup> در محیط کار و خوشبختی ذهنی از طریق تعهد عاطفی، مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان دادند که در روزهایی که تقاضای خودکنترلی بالاتری وجود دارد، کارکنان دارای تعهد عاطفی بالاتر، سلامت روانی و احساس خوشبختی بیشتری را نسبت به سایر کارکنان داشته‌اند.

## ۲- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و با توجه به بررسی تأثیر متغیر پیش‌بین از طریق یک متغیر واسطه بر متغیر معیار، از نوع همبستگی است. از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان شاغل در سازمان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر شیراز است که در چهار ماه نخست سال ۱۳۹۵ برابر ۲۶۷ نفر بود. جهت محاسبه‌ی حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. حجم جامعه در این پژوهش برابر ۲۶۷ نفر است. اعضای نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس از جامعه انتخاب شدند. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی در سازمان کمیته امداد شهر شیراز استفاده شده است. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS<sup>۲۳</sup> و Amos<sup>23</sup> در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

## ۳- نتایج و بحث

### ۴-۱- یافته‌های توصیفی پژوهش

۸۰/۴ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد و ۱۹/۶ درصد زن هستند. ۹/۲ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۱۱/۳ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۵۶/۰ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات لیسانس و ۲۳/۴ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. ۱۲/۷ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، ۱۴/۱ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، ۲۷/۵ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۵/۸ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال هستند. ۱۹/۱ درصد از شرکت‌کنندگان، کارمند، ۷۲/۱ درصد از شرکت‌کنندگان، کارشناس و ۸/۸ درصد از شرکت‌کنندگان، مدیر هستند.

### ۴-۲- تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای حاضر در پژوهش در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱: میانگین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین متغیرهای پژوهش	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
احساس خوشبختی ذهنی	۳/۰۶	۰/۵۱۹	۱/۴۶	۴/۳۳
۱- عاطفه مثبت	۳/۴۷	۱/۰۱۳	۱/۰۰	۴/۸۰
۲- عاطفه منفی	۲/۳۷	۰/۸۲۳	۱/۰۰	۴/۸۰
۳- رضایت از زندگی	۳/۲۳	۰/۹۱۵	۱	۵/۰۰

<sup>19</sup> Islam

<sup>20</sup> Garg, Lochan Dhar

<sup>21</sup> Rivkin et al.

<sup>22</sup> Self Control Demands (SDCs)

امیرعباس زعفرانی ارانی و سمیه بلاغی اینالو: تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان شیراز)

۴/۵۳	۱/۰۷	۰/۸۲۷	۳/۲۰	۴- رضایت شغلی
۴/۷۵	۱/۰۰	۰/۷۷۰	۲/۸۴	حمایت سازمانی ادراک شده
۴/۰۰	۱/۷۵	۰/۳۸۲	۳/۰۶	تعهد سازمانی
۵/۰۰	۱/۲۵	۰/۶۵۸	۳/۱۴	۱- تعهد عاطفی
۴/۳۸	۱/۸۸	۰/۳۹۱	۳/۰۵	۲- تعهد مستمر
۴/۰۰	۱/۷۵	۰/۳۸۲	۳/۰۰	۳- تعهد هنجاری

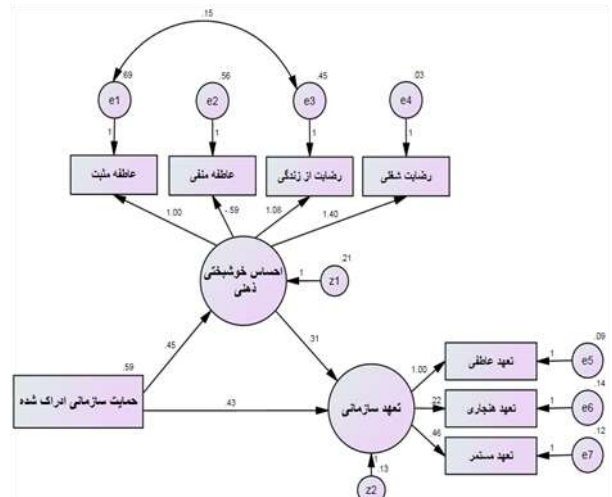
۳-۴- یافته‌های استنباطی

### • آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

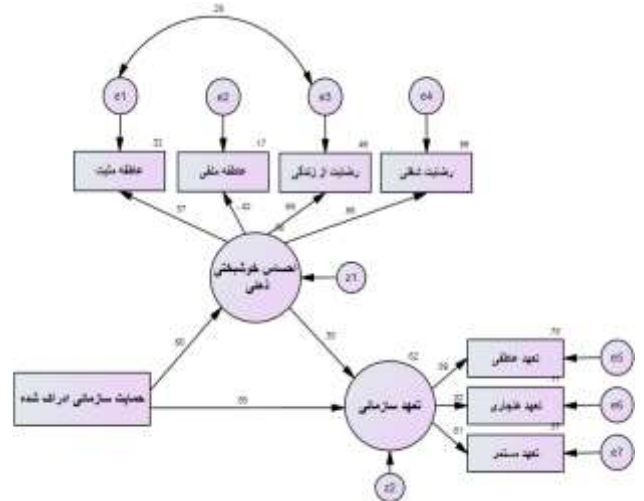
با توجه به نتایج، مقدار سطح معناداری در متغیرهای احساس خوشبختی ذهنی، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی بالاتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

### • آزمون فرضیه اصلی پژوهش: حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مدل تحلیل مسیر فرضیه‌های پژوهش توسط نرم‌افزار AMOS23 مدل‌سازی گردید. در ابتدا ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی وجود رابطه بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی و همچنین احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی به دست آمد، سپس با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با توجه به وجود رابطه معنادار، فرضیه اصلی پژوهش آزمون گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با حمایت سازمانی ادراک شده معنادار است؛ یعنی بین حمایت سازمانی ادراک شده با احساس خوشبختی ذهنی رابطه معنادار و مستقیم به میزان ( $r=0/431$ ) و بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم به میزان ( $r=0/643$ ) وجود دارد. همچنین بین احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم به میزان ( $r=0/435$ ) وجود دارد. شکل (۱) و (۲) مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی پژوهش را با ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد، نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه اصلی پژوهش با ضرایب رگرسیون غیراستاندارد



شکل ۲: مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه اصلی پژوهش با ضرایب رگرسیون استاندارد

شاخص‌های برازندگی مدل فرضیه اصلی پژوهش: ماتریس کوواریانس ورودی شامل ۱۹ متغیر بوده که شامل ۸ متغیر مشاهده شده و ۱۱ متغیر پنهان می‌باشد. این مدل دارای ۳۶ گشتاورهای نمونه متمایز و تعداد ۱۹ پارامتر متمایز که می‌بایستی برآورد شود، می‌باشد؛ بنابراین این مدل دارای ۱۷ درجه آزادی است و از این رو شاخص برازش کای اسکور نیز محاسبه شده است که در جدول (۲) مشاهده می‌گردد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل به خوبی با داده‌ها برازش دارد. همچنین آماره‌های  $CFI$  و  $NFI$ ,  $RFI$ ,  $IFI$ ,  $TLI$  که در جدول ۳ نشان داده شده است همگی در سطح خوب و نزدیک و یا بالاتر از ۰/۹ قرار دارند، همچنین مقدار  $RMSEA$  کمتر از ۰/۰۹ بوده که همگی نشان از برازش بسیار خوب مدل با داده‌های پژوهش دارند.

جدول ۲: شاخص کای اسکور مدل فرضیه اصلی پژوهش

کای اسکور	درجه آزادی	کای دو/درجه آزادی	سطح معناداری
۳۶/۰۸۹	۱۷	۲/۱۲۳	۰/۰۰۴

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی پژوهش

شاخص	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
مدل پژوهش	۰/۹۱۶	۰/۸۶۱	۰/۹۵۴	۰/۹۲۲	۰/۹۵۲	۰/۰۸۹

برآورد وزن‌های رگرسیونی استاندارد مدل تحلیل مسیر: با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق تی-ولیدو تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی و همچنین مقدار قدر مطلق تی-ولیدو تأثیر احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی کارکنان بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمد، بنابراین این سه ضریب اثر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی کارکنان و تأثیر احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت (جدول ۴). همچنین در خصوص تحلیل میانجی‌گری متغیر احساس خوشبختی ذهنی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی، با استفاده از روش معروف بارون و کنی (۱۹۸۶) همانطور که در جدول ۵ و ۶ مشاهده می‌گردد، می‌توان گفت با توجه به اینکه حمایت سازمانی ادراک شده به طور مستقیم، تأثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۵۶۴ بر روی تعهد سازمانی دارد، همچنین تأثیر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر احساس خوشبختی ذهنی به میزان ۰/۵۹۷ و تأثیر مستقیم احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی به میزان ۰/۳۰۴ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد، بنابراین تأثیر غیرمستقیم حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر روی تعهد سازمانی (۰/۳۰۴ \* ۰/۵۹۷) نیز معنادار بوده و احساس خوشبختی ذهنی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند، یعنی حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد و فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۴: برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل فرضیه اصلی پژوهش

تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	ضریب اثر	خطای انحراف استاندارد	T-Value (نسبت)	معناداری	نتیجه فرضیه
--	----------	-----------------------	----------------	----------	-------------

امیرعباس زعفرانی ارانی و سمیه بلاغی اینالو: تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان شیراز)

حمایت سازمانی ادراک شده	← -	احساس خوشبختی ذهنی	۰/۵۹۷	۰/۰۸۳	۵/۳۹۴	۰/۰۰۰	تأیید
احساس خوشبختی ذهنی	← -	تعهد سازمانی	۰/۳۰۴	۰/۰۹۵	۳/۲۴۷	۰/۰۰۱	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده	← -	تعهد سازمانی	۰/۵۶۴	۰/۰۶۶	۶/۵۰۰	۰/۰۰۰	تأیید

جدول ۵: تأثیر کل متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی با میانجی‌گری احساس خوشبختی ذهنی

تأثیر متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی با میانجی‌گری احساس خوشبختی ذهنی	
خوشبختی، ذهنی	
تأثیر مستقیم	۰/۵۶۴
تأثیر غیر مستقیم	$۰/۱۸۱ = ۰/۳۰۴ * ۰/۵۹۷$
تأثیر کل	$۰/۷۴۵ = ۰/۱۸۱ + ۰/۵۶۴$

حمایت سازمانی ادراک شده  $۰/۷۴۵ =$  تعهد سازمانی

جدول ۶: تأثیر مستقیم متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر احساس خوشبختی ذهنی

تأثیر متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر احساس خوشبختی، ذهنی	
تأثیر مستقیم	۰/۵۹۶

حمایت سازمانی ادراک شده  $۰/۵۹۶ =$  احساس خوشبختی ذهنی

برآورد وزن‌های رگرسیون غیراستاندارد در مدل: جدول ۷ برآورد ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد را نشان می‌دهد، ضرایب غیراستاندارد بیان می‌کند که به طور مثال یک واحد تغییر در متغیر حمایت سازمانی ادراک شده باعث  $۰/۴۴۷$  واحد تغییر در متغیر احساس خوشبختی ذهنی می‌گردد.

جدول ۷: برآورد ضرایب غیراستاندارد در مدل‌سازی معادلات ساختاری

تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته	
حمایت سازمانی ادراک شده	← - احساس خوشبختی، ذهنی $۰/۴۴۷$
احساس خوشبختی، ذهنی	← - تعهد سازمانی $۰/۳۰۷$
حمایت سازمانی ادراک شده	← - تعهد سازمانی $۰/۴۲۷$

مجذور ضریب همبستگی چندگانه ( $R^2$ ) متغیرهای وابسته در مدل معادلات ساختاری: جدول ۸ مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای دو متغیر وابسته احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی در مدل را نشان می‌دهد که برای متغیر وابسته احساس خوشبختی ذهنی  $۰/۳۵۶$  به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین  $۳۵/۶\%$  از واریانس متغیر وابسته احساس خوشبختی ذهنی کارکنان بوده است. همچنین ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر وابسته تعهد سازمانی  $۰/۶۱۵$  به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و احساس خوشبختی ذهنی قادر به تبیین  $۶۱/۵\%$  درصد از واریانس متغیر وابسته تعهد سازمانی بوده‌اند که درصد تبیین بالایی می‌باشد و نشان از برازش بسیار خوب مدل با داده‌ها دارد.

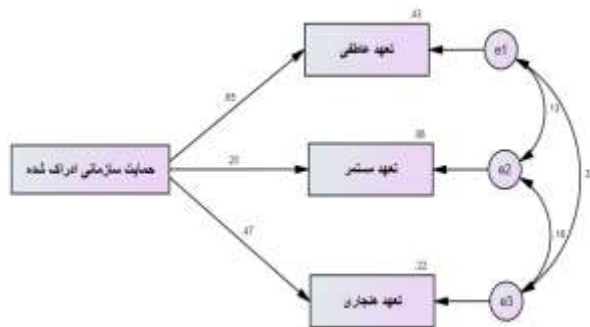
جدول ۸: مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) در مدل فرضیه اصلی پژوهش

متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه ( $R^2$ )
احساس خوشبختی، ذهنی	$۰/۳۵۶$
تعهد سازمانی	$۰/۶۱۵$

• آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش: حمایت سازمانی ادراک شده بر ابعاد تعهد سازمانی تأثیر دارد.

شکل (۳) مدل تحلیل مسیر فرضیه فرعی اول پژوهش را نشان می‌دهد.





شکل ۳: مدل تحلیل مسیر فرضیه فرعی اول پژوهش با ضرایب رگرسیون استاندارد

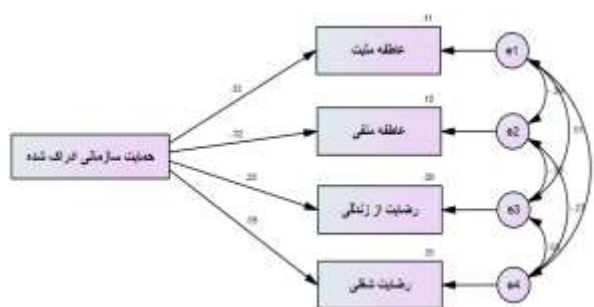
**شاخص‌های برازندگی مدل فرضیه فرعی اول پژوهش:** ماتریس کوواریانس ورودی این مدل شامل ۷ متغیر بوده که شامل ۴ متغیر مشاهده شده و ۳ متغیر پنهان می‌باشد. این مدل دارای ۱۰ گشتاورهای نمونه‌ای متمایز<sup>۲۳</sup> و تعداد ۱۰ پارامتر متمایز که می‌بایستی برآورد شود، می‌باشد؛ بنابراین این مدل دارای صفر درجه آزادی است و یک مدل اشباع می‌باشد و از این رو شاخص‌های برازش مانند مدل‌های مفروض برای این مدل‌ها توسط نرم‌افزار محاسبه نمی‌گردد.

**برآورد وزن‌های رگرسیونی استاندارد فرضیه فرعی اول:** مشاهده می‌شود که با توجه به اینکه مقدار تی-ویو تمامی رابطه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد بنابراین تمام ضرایب اثر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. معادله‌های رگرسیون فرضیه فرعی اول پژوهش شامل: حمایت سازمانی ادراک شده = ۰/۶۵۵ + تعهد عاطفی، حمایت سازمانی ادراک شده = ۰/۲۵۵ + تعهد مستمر، حمایت سازمانی ادراک شده = ۰/۴۷۲ + تعهد هنجاری می‌باشد.

**مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) متغیرهای وابسته در فرضیه فرعی اول:** برای متغیر وابسته تعهد عاطفی ۰/۴۲۹ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۴۲/۹٪ از واریانس متغیر وابسته تعهد عاطفی بوده است که درصد تبیین نسبتاً مناسبی می‌باشد و برای متغیر وابسته تعهد مستمر نیز ۰/۰۶۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۶/۵٪ از واریانس متغیر وابسته تعهد مستمر بوده است و برای متغیر وابسته تعهد هنجاری ۰/۲۲۳ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۲۲/۳٪ از واریانس متغیر وابسته تعهد هنجاری بوده است که درصد تبیین بالایی بوده و نشان از تأثیرگذاری متغیر مستقل حمایت سازمانی ادراک شده بر سه متغیر وابسته تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و همچنین برازش بسیار خوب مدل با داده‌ها دارد.

• **آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش: حمایت سازمانی ادراک شده بر ابعاد احساس خوشبختی ذهنی تأثیر دارد.**

شکل (۴) مدل تحلیل مسیر فرضیه فرعی دوم پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۴: مدل تحلیل مسیر فرضیه فرعی دوم پژوهش با ضرایب رگرسیون استاندارد

**شاخص‌های برازندگی مدل فرضیه فرعی دوم پژوهش:** ماتریس کوواریانس ورودی شامل ۹ متغیر بوده که شامل ۵ متغیر مشاهده شده و ۴ متغیر پنهان می‌باشد. این مدل دارای ۱۵ گشتاورهای نمونه متمایز و تعداد ۱۵ پارامتر متمایز که می‌بایستی برآورد شود، می‌باشد؛ بنابراین این مدل دارای صفر درجه آزادی است و یک مدل اشباع می‌باشد و از این رو شاخص‌های برازش مانند مدل‌های مفروض برای این مدل‌ها توسط نرم‌افزار محاسبه نمی‌گردد.

**برآورد وزن‌های رگرسیونی استاندارد فرضیه فرعی دوم پژوهش:** با توجه به اینکه مقدار تی- و لیو تمامی رابطه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد بنابراین تمام ضرایب اثر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در فرضیه فرعی دوم پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

**جدول ۹: برآورد ضرایب رگرسیون (ضرایب استاندارد) فرضیه فرعی دوم**

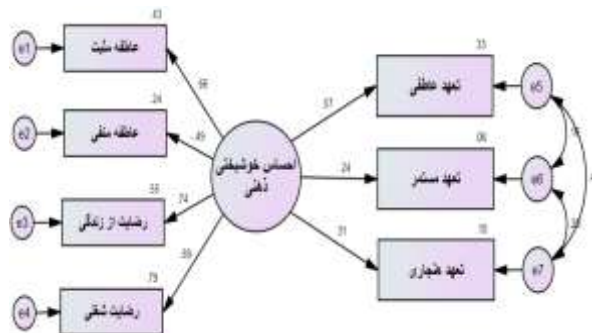
نتیجه فرضیه	سطح معناداری	T-Value (نسبت)	خطای انحراف	ضریب اثر	تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	
					← -	← -
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۱۰۳	۰/۱۰۴	۰/۳۲۶	عاطفه مثبت	حمایت سازمانی ادراک شده
تأیید	۰/۰۰۰	-۴/۰۰۰	۰/۰۸۵	-۰/۳۱۸	عاطفه منفی	حمایت سازمانی ادراک شده
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۴۷۲	۰/۰۹۶	۰/۲۸۰	رضایت از زندگی	حمایت سازمانی ادراک شده
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۶۶۰	۰/۰۷۳	۰/۵۸۸	رضایت شغلی	حمایت سازمانی ادراک شده

معادله‌های رگرسیون فرضیه فرعی دوم پژوهش شامل: حمایت سازمانی ادراک شده = ۰/۳۲۶ = عاطفه مثبت، حمایت سازمانی ادراک شده = -۰/۳۱۸ = عاطفه منفی، حمایت سازمانی ادراک شده = ۰/۲۸۰ = رضایت از زندگی، حمایت سازمانی ادراک شده = ۰/۵۸۸ = رضایت شغلی می‌باشد.

**مجذور ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای وابسته در مدل:** مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای وابسته عاطفه مثبت، عاطفه منفی، رضایت از زندگی و رضایت شغلی در مدل نشان می‌دهد که برای متغیر وابسته عاطفه مثبت ۰/۱۰۶ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۱۰/۶٪ از واریانس متغیر وابسته عاطفه مثبت بوده است که درصد تبیین نسبتاً مناسبی می‌باشد و برای متغیر وابسته عاطفه منفی نیز ۰/۱۰۱ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۱۰/۱٪ از واریانس متغیر وابسته عاطفه منفی بوده است و برای متغیر وابسته رضایت از زندگی ۰/۰۷۸ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۷/۸٪ از واریانس متغیر وابسته رضایت از زندگی بوده است و برای متغیر وابسته رضایت شغلی ۰/۳۴۶ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده قادر به تبیین ۳۴/۶٪ از واریانس متغیر وابسته رضایت شغلی بوده است که درصد تبیین بالایی بوده و نشان از تأثیرگذاری معنادار متغیر مستقل حمایت سازمانی ادراک شده بر چهار متغیر وابسته عاطفه مثبت، عاطفه منفی، رضایت از زندگی و رضایت شغلی و همچنین برازش بسیار خوب مدل با داده‌ها دارد.

• **آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش: احساس خوشبختی ذهنی بر ابعاد تعهد سازمانی تأثیر دارد.**

شکل (۵) مدل تحلیل مسیر فرضیه فرعی سوم پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۵: مدل تحلیل مسیر فرضیه فرعی سوم پژوهش با ضرایب رگرسیون استاندارد

شاخص‌های برازندگی مدل فرضیه فرعی سوم پژوهش: ماتریس کوواریانس ورودی شامل ۱۵ متغیر بوده که شامل ۷ متغیر مشاهده شده و ۸

متغیر پنهان می‌باشد. این مدل دارای ۲۸ گشتاورهای نمونه متمایز و تعداد ۱۷ پارامتر متمایز که می‌بایستی برآورد شود، می‌باشد؛ بنابراین این مدل دارای ۱۱ درجه آزادی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل به خوبی با داده‌ها برازش دارد. آزمون کای اسکور بیانگر برازش مناسب مدل با ماتریس واریانس - کوواریانس است، همچنین آماره‌های  $CFI$ ،  $NFI$ ،  $RFI$ ،  $IFI$ ،  $TLI$  و همگی در سطح خوب و نزدیک و یا بالاتر از  $0/9$  قرار دارند، همچنین مقدار  $RMSEA$  کمتر از  $0/09$  بوده که همگی نشان از برازش بسیار خوب مدل با داده‌های پژوهش دارند.

**برآورد وزن‌های رگرسیونی استاندارد فرضیه فرعی سوم پژوهش:** با توجه به اینکه مقدار تی - ولیو تمامی رابطه‌ها بزرگ‌تر از  $1/96$  می‌باشد بنابراین تمام ضرایب اثر در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار بوده و تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. معادله‌های رگرسیون فرضیه فرعی سوم پژوهش شامل: احساس خوشبختی ذهنی  $0/572 =$  تعهد عاطفی، احساس خوشبختی ذهنی  $0/240 =$  تعهد مستمر، احساس خوشبختی ذهنی  $0/312 =$  تعهد هنجاری می‌باشد.

**مجذور ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای وابسته در مدل:** مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای وابسته تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در مدل نشان می‌دهد که برای متغیر وابسته تعهد عاطفی  $0/328$  به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر احساس خوشبختی ذهنی قادر به تبیین  $32/8\%$  از واریانس متغیر وابسته تعهد عاطفی بوده است که درصد تبیین نسبتاً مناسبی می‌باشد و برای متغیر وابسته تعهد مستمر نیز  $0/058$  به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر احساس خوشبختی ذهنی قادر به تبیین  $5/8\%$  از واریانس متغیر وابسته تعهد مستمر بوده است و برای متغیر وابسته تعهد هنجاری  $0/097$  به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر احساس خوشبختی ذهنی قادر به تبیین  $9/7\%$  از واریانس متغیر وابسته تعهد هنجاری بوده است که درصد تبیین بالایی بوده و نشان از تأثیرگذاری متغیر مستقل احساس خوشبختی ذهنی بر سه متغیر وابسته تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و همچنین برازش بسیار خوب مدل با داده‌ها دارد.

#### • فرضیه‌های جانبی پژوهش

**بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.**

جهت بررسی آزمون فرض زیر:  $H_0$ : اختلاف میانگین حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی بر اساس جنسیت معنی‌دار نیست.  $H_1$ : اختلاف میانگین حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی بر اساس جنسیت معنی‌دار است. از آزمون تی مستقل استفاده گردید. جهت آزمون تساوی واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده می‌گردد.

**جدول ۱۰: آزمون تی گروه‌های مستقل بین کارکنان زن و مرد در حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی**

**ذهنی و تعهد سازمانی**

متغیر	آزمون لوین		آزمون تساوی میانگین‌ها	
	F	معناداری	t	درجه آزادی
احساس خوشبختی ذهنی	۲/۸۰۸	۰/۰۹۶	۱/۰۵۵	۱۴۱
			۱/۱۹۹	۴۹/۱۷
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۳۲۴	۰/۵۷۰	-۰/۰۸۰	۱۴۱
			-۰/۰۸۵	۴۴/۳۰
تعهد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۹۷۶	-۰/۶۲۰	۱۴۱
			-۰/۵۶۰	۳۶/۹۹

جدول (۱۰) نتایج آزمون تی مستقل را نشان می‌دهد که در هر سه متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی در آزمون لوین فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه زنان و مردان رد نشد و فرض برابری واریانس‌ها برقرار می‌باشد. نتایج آزمون تی مستقل در جدول (۱۰) نشان می‌دهد که مقدار معناداری در متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی بیشتر از  $0/05$  به دست آمد، بنابراین بین زنان و مردان در این متغیرها تفاوت معنادار آماری وجود ندارد به طوری که حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی در بین

مردان و زنان برابر می‌باشد.

**بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی ادراک شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر میزان تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.**

جهت بررسی آزمون فرض زیر از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید.

**جدول ۱۱: تحلیل واریانس تک راهه بین نمرات پاسخگویان در متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر جمعیت‌شناختی سطح تحصیلات**

متغیرهای اصلی	مجموع مجزورات بین گروهی	درجه آزادی بین گروهی	میانگین مجزورات بین گروهی	F	سطح معنی داری
احساس خوشبختی ذهنی	۲/۱۳۹	۳	۰/۷۱۳	۱/۷۵۲ ۲	۰/۰۴۵
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۳۰	۳	۰/۱۷۷	۱/۲۹۱ ۰	۰/۸۳۲
تعهد سازمانی	۰/۹۱۳	۳	۰/۳۰۴	۱/۱۴۲ ۲	۰/۰۹۸

نتایج مندرج در جدول (۱۱) نشان می‌دهد که مقدار پی-ولیو در متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است بنابراین بین این دو متغیر با نظرات پاسخگویان برحسب سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد ولی در متغیر احساس خوشبختی ذهنی مقدار پی-ولیو ۰/۰۴۵ به دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بین میانگین احساس خوشبختی ذهنی در گروه‌های با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۱۲) و آزمون همگونی واریانس‌ها و تأیید فرض برابری واریانس‌ها، به کمک جدول (۱۳) و با استفاده از آزمون‌های پست‌هاک و روش معروف توکی، سطح تحصیلی که باعث این تفاوت شده است مشخص می‌شود. با توجه به ستون مقدار معناداری (Sig) این جدول و مشاهده مقدار ۰/۰۴۱ و مقایسه آن با  $\alpha = 0.05$  نتیجه می‌شود که سطح تحصیلات فوق دیپلم با سطح تحصیلات دیپلم و پایین‌تر اختلاف معنادار دارند و انتظار می‌رود احساس خوشبختی ذهنی در سطح تحصیلی فوق دیپلم بیشتر از احساس خوشبختی ذهنی در سطح تحصیلی دیپلم و پایین‌تر باشد، به این صورت که به ترتیب بیشترین تفاوت معنادار بین احساس خوشبختی ذهنی سطح تحصیلات فوق دیپلم با سطح تحصیلات دیپلم و پایین‌تر می‌باشد. بیشترین احساس خوشبختی ذهنی مربوط به سطح تحصیلی فوق دیپلم و کمترین احساس خوشبختی ذهنی مربوط به سطح تحصیلی دیپلم و پایین‌تر می‌باشد.

**جدول ۱۲: آزمون همگونی واریانس‌ها**

مقدار معناداری Sig	درجه آزادی دوم	درجه آزادی اول	آماره لون
۰/۱۵۳	۱۳۷	۳	۱/۷۸۳

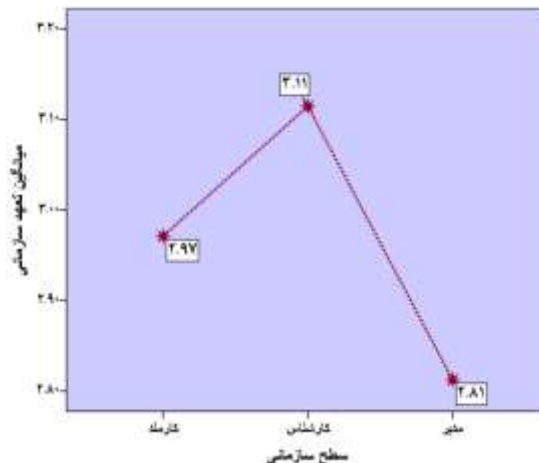
**جدول ۱۳: نتایج آزمون توکی از حیث سطح تحصیلات و متغیر احساس خوشبختی ذهنی**

تحصیلات (I)	تحصیلات (J)	اختلاف میانگین‌ها (I-J)	خطای استاندارد	مقدار معناداری	فاصله اطمینان	
					حد بالا	حد پایین
فوق دیپلم	دیپلم و پایین‌تر	۰/۴۳۸*	۰/۱۹۰	۰/۰۴۱	۰/۹۳۲	۰/۰۵۵
	لیسانس	۰/۲۰۶	۰/۱۳۹	۰/۴۵۱	۰/۵۶۹	-۰/۱۵۶
	ارشد و بالاتر	۰/۰۳۰	۰/۱۵۵	۰/۹۹۷	۰/۴۳۴	-۰/۳۷۲

**بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی ادراک شده، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر سطح**

## سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که مقدار پی-ولیو در متغیر احساس خوشبختی ذهنی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است بنابراین بین این متغیر با نظرات پاسخگویان بر حسب سطح سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد ولی در متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی مقدار پی-ولیو ۰/۰۱۸ و ۰/۰۱۴ به دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بین میانگین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی در گروه‌های با سطح سازمانی مختلف، تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج، سطح سازمانی کارشناس با سطح سازمانی مدیر اختلاف معنادار دارند و انتظار می‌رود حمایت سازمانی ادراک شده در گروه کارشناس بیشتر از حمایت سازمانی ادراک شده در گروه باشد و در بین بقیه گروه‌ها اختلاف معناداری مشاهده نگردید. بیشترین حمایت سازمانی ادراک شده مربوط به سطح سازمانی کارشناس و کمترین حمایت سازمانی ادراک شده مربوط به سطح سازمانی مدیر می‌باشد.



شکل ۶: مقایسه میانگین تعهد سازمانی بر اساس سطح سازمانی

شکل (۶) میانگین تعهد سازمانی را در گروه‌های مختلف سطح سازمانی نشان می‌دهد، همانطور که در شکل مشاهده می‌گردد، بیشترین تعهد سازمانی مربوط به سطح سازمانی کارشناس و کمترین تعهد سازمانی مربوط به سطح سازمانی مدیر می‌باشد.

۴- نتیجه‌گیری

- فرضیه اصلی تحقیق: حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تأثیر دارد.

در مرحله اول وجود رابطه معنادار بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و احساس خوشبختی ذهنی ( $I= ۰/۴۳۱$ )، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی ( $I= ۰/۶۴۳$ ) و احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی ( $I= ۰/۴۳۵$ ) مورد تأیید قرار گرفت. سپس با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با توجه به وجود رابطه معناداری بین متغیرها، تأثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر بررسی شده است که تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی (به میزان ۰/۵۶۴)، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خوشبختی ذهنی (به میزان ۰/۵۹۷) و تأثیر خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی (به میزان ۰/۳۰۴) برآورد شده است. با توجه به موارد ذکر شده تأثیر غیرمستقیم حمایت سازمانی ادراک شده از طریق خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی به میزان ( $۰/۳۰۴ * ۰/۵۹۷$ ) برآورد شده و فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که در سازمانی مانند کمیته امداد امام خمینی (ره)، کارکنان برای پایبندی به اهداف سازمانی، به حمایت و پشتیبانی سازمان نیازمندند. گرچه این سازمان، سازمانی عام‌المنفعه و جهادی محسوب می‌شود و انتظار می‌رود کارکنان با داشتن روحیه جهادی، به اهداف سازمانی اعتقاد داشته و پایبند باشند اما نتایج پژوهش نشان می‌دهد میزان حمایت و پشتیبانی سازمان از کارکنان در شکل‌گیری تعهد به اهداف سازمانی نقش زیادی ایفا می‌کند. زمانی که کارکنان این سازمان باور داشته باشند که سازمان برای تلاش‌های آنان ارزش قائل است، زحمات آن‌ها را می‌بیند و به صورت شایسته‌ای آن را جبران می‌کند، از شغل و محیط کاری خود احساس رضایت پیدا کرده و عواطف مثبتی از سازمان دریافت می‌کنند. همین امر به نوبه‌ی خود، به پایبندی کارکنان به سازمان و اهداف سازمانی منجر می‌شود. به منظور بررسی همراستایی یا ناهمراستایی نتایج، هیچ تحقیق مشابهی که فرضیه‌ی حاضر را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد.

- فرضیه (۱) حمایت سازمانی ادراک شده در تعهد سازمانی و ابعاد آن تأثیر دارد.

نتایج آزمون همبستگی، رابطه معنی‌داری بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را تأیید می‌کند. همچنین نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری در زمینه تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر ابعاد تعهد سازمانی نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده بر ابعاد تعهد سازمانی تأثیر دارد. مقدار ضریب این تأثیر بر بعد تعهد عاطفی برابر ۰/۶۵۵، بر بعد تعهد مستمر برابر ۰/۲۵۵ و بر بعد تعهد هنجاری برابر ۰/۴۷۲ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه

نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. اثبات رابطه معنی‌داری بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی در این پژوهش، با نتایج تحقیق دعایی و همکاران (۱۳۸۹)، دارمی و همکاران (۱۳۹۱)، رضایی و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و همکاران (۱۳۹۴) همسویی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر ابعاد تعهد سازمانی را تأیید می‌کند. همچنین ضریب تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر بعد تعهد عاطفی بیش از سایر ابعاد و بر بعد تعهد مستمر کمتر از ابعاد دیگر است. این نتیجه با نتیجه‌ی تحقیق امیرکافی و هاشمی‌نسب (۱۳۹۲) و ایسلام و همکاران (۲۰۱۳) همسویی دارد. در دو تحقیق ذکر شده تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تأیید، اما بر تعهد مستمر تأیید نشده است. این امر می‌تواند به این دلیل باشد که حمایت و پشتیبانی سازمان که توسط کارکنان درک می‌شود، تأثیر زیادی بر جنبه‌های روانی تعهد سازمانی می‌گذارد. در تبیین نتایج فرضیه‌ی حاضر می‌توان گفت که در سازمان کمیته امداد، حمایت‌های سازمانی در جهت افزایش تعهد عاطفی بیش از سایر ابعاد تعهد سازمانی عمل کرده است. این امر می‌تواند به این دلیل باشد که در این سازمان، پایبندی عاطفی و دل‌بستگی به اهداف سازمانی در موفقیت سازمان امری ضروری است و بدون وجود تعلق خاطر کارکنان به اهداف سازمانی مانند شناسایی اقصا نیازمند، ارائه‌ی برنامه‌های حمایتی، احیای فرهنگ انفاق و ایثار و جذب کمک‌های دولتی و غیردولتی جهت حمایت از افراد و خانواده‌های نیازمند، دسترسی به آنان امکان‌پذیر نمی‌باشد؛ بنابراین حمایت‌های ارائه شده در سازمان در جهت تقویت این بعد از تعهد سازمانی ارائه می‌شود.

### • فرضیه ۲) حمایت سازمانی ادراک شده بر احساس خوشبختی ذهنی و ابعاد آن تأثیر دارد.

نتایج حاصل از تجزیه تحلیل اطلاعات مرتبط با فرضیه دوم نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده بر خوشبختی ذهنی و ابعاد آن تأثیر دارد و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. میزان این تأثیر بر عاطفه مثبت، مستقیم و برابر ضریب تأثیر ۰/۳۲۶، بر عاطفه منفی، غیرمستقیم و برابر ضریب تأثیر ۰/۳۱۸-، بر رضایت از زندگی مستقیم و برابر ضریب تأثیر ۰/۲۸۰ و بر رضایت شغلی مستقیم و برابر ضریب تأثیر ۰/۵۸۸ می‌باشد. نیکولا و لینیت (۲۰۱۵) در تحقیقی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خوشبختی ذهنی را مورد مطالعه قرار داده و به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر قابل توجهی در افزایش خوشبختی ذهنی کارکنان دارد. همچنین در تحقیق باباج و کریشنان (۲۰۱۴) رابطه‌ی معنی‌دار بین حمایت سازمانی ادراک شده و عاطفه‌ی مثبت و منفی مورد بررسی قرار گرفت که رابطه مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده با عاطفه مثبت و رابطه غیرمستقیم این متغیر با عاطفه منفی تأیید شده است و از این جهت با تحقیق حاضر همسویی دارد. در تبیین نتایج فرضیه حاضر می‌توان گفت حمایت سازمانی ادراک شده بر بعد رضایت شغلی بیشترین تأثیر و بر رضایت از زندگی کمترین تأثیر را دارد. این موضوع به این دلیل است که حمایت سازمانی در سازمان ارائه و توسط کارکنان ادراک می‌شود و بنابراین به میزان زیادی مستقیماً بر رضایت فرد از شغل سازمانی‌اش مؤثر است. این موضوع هم در سازمان کمیته امداد و هم در سایر سازمان‌ها می‌تواند صحیح باشد.

### • فرضیه ۳) احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تأثیر دارد.

با توجه به نتایج، احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد عاطفی با ضریب تأثیر ۰/۵۷۲، بر تعهد مستمر با ضریب تأثیر ۰/۲۴۰ و بر تعهد هنجاری با ضریب تأثیر ۰/۳۱۲ مؤثر است و فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. بر اساس این نتایج احساس خوشبختی ذهنی بر بعد تعهد عاطفی بیشترین تأثیر و بر بعد تعهد مستمر کمترین تأثیر را گذاشته است. رابطه‌ی بین احساس خوشبختی ذهنی و تعهد عاطفی در تحقیقات بسیاری از جمله ریوکین و همکاران (۲۰۱۵)، فیلد و برنتداج (۲۰۱۱) و پاناسیو و همکاران (۲۰۰۹) مورد تأیید قرار گرفته و از این جهت تحقیق حاضر با این تحقیقات همسویی دارد. همچنین فیلد و برنتداج (۲۰۱۵) در تحقیق خود، احساس خوشبختی ذهنی را به عنوان یکی از پیش‌بینی کننده‌های تعهد عاطفی معرفی نموده‌اند. در تبیین نتایج فرضیه‌ی حاضر می‌توان ادعان کرد که احساس خوشبختی ذهنی به عنوان یک عامل روانی و احساسی، در شکل‌گیری تعهد عاطفی که احساس تعلق خاطر و دل‌بستگی به سازمان و اهداف آن تعبیر می‌شود، تأثیر بیشتری دارد. به‌خصوص در سازمان کمیته امداد که اهداف سازمانی بیشتر به صورت جنبه‌های عاطفی و احساسی بیان می‌شود پیگیری و تلاش در جهت اهداف سازمانی تا حدود زیادی به روحیه‌ی عاطفی فرد مرتبط است و احساس خوشبختی ذهنی که شامل دریافت عواطف مثبت از سازمان و رضایت از شغل و ماهیت آن است، در شکل‌گیری تعهد عاطفی تأثیر بیشتری داشته است.

### • فرضیات جانبی پژوهش

**فرضیه ۱) بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.**

نتایج آزمون تی مستقل تفاوت معنی‌داری را بین گروه‌های زن و مرد در هر سه متغیر تأیید نکرد. بدین معنا که از نظر حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی و احساس خوشبختی ذهنی بین زنان و مردان حاضر در پژوهشی تفاوتی دیده نشد. این نتایج با نتایج تحقیق جوشی (۲۰۱۰) که به بررسی نقش جنسیت در احساس خوشبختی ذهنی در جامعه زنان و مردان شاغل در صنعت ارتباطات هند پرداخته است، همسویی دارد. با این حال نتایج تحقیق ماتیبو و زاجاک (۱۹۹۰) که به بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی پرداختند نشان می‌دهد که زنان نسبت به مردان تعهد بیشتری به سازمان

دارند. اگر چه این تفاوت، جزئی گزارش شده اما با نتایج تحقیق حاضر ناهم‌سویی دارد. در تبیین نتایج فرضیه‌ی حاضر می‌توان گفت که در سازمان کمیته امداد شهر شیراز، مردان و زنان به یک اندازه از حمایت‌های سازمانی، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی برخوردارند. سازمان کمیته امداد سازمانی با اهداف انسانی و بشردوستانه است. اهدافی که توجه و تلاش در جهت دستیابی به آن‌ها مختص شرایط جنسیتی و مرد و زن بودن قرار نمی‌گیرد. در کشور ایران زنان شاغل از ویژگی‌های متفاوتی نسبت به مردان شاغل برخوردارند.

### **فرضیه ۲) بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.**

نتایج آزمون تحلیل واریانس تک‌راهه بیانگر این است که بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی در سطوح مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد اما در مورد متغیر احساس خوشبختی ذهنی این تفاوت معنی‌دار است. نتایج آزمون توکی نشان داد که احساس خوشبختی ذهنی در افراد با سطح تحصیلات فوق دیپلم، تفاوت معنی‌داری با احساس خوشبختی افراد دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر دارد. به طوری که افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم بالاترین متوسط احساس خوشبختی ذهنی و افراد دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر از متوسط احساس خوشبختی ذهنی پایین‌تری برخوردارند. در تحقیق ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) که به بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی پرداختند، نقش سطح تحصیلات در تعهد سازمانی ضعیف و منفی گزارش شده است، در حالی که در پژوهش حاضر بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات ارتباط معنی‌داری یافت نشد. این تحقیق از این جهت با تحقیق ماتیو و زاجاک ناهم‌سوست. در تبیین نتایج فرضیه حاضر می‌توان گفت در این سازمان افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم با توجه به میزان توقع خود شغل بهتری را در سازمان کسب می‌کنند و رضایت عمومی بیشتری از کار و زندگی خود دارند که این رضایت عمومی در افراد دارای تحصیلات لیسانس کاهش می‌یابد و در افراد دارای تحصیلات ارشد و بالاتر مجدداً از متوسط بیشتری برخوردار می‌شود. همچنین برای افراد دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر هم در سطح جامعه و هم در سطح سازمان میزان مقبولیت کمتری فراهم است و ممکن است خود یا کارشان دست‌کم گرفته شود. در نتیجه می‌توان پیش‌بینی نمود که این گروه نسبت به سایر گروه‌های تحصیلاتی از متوسط احساس خوشبختی ذهنی پایین‌تری برخوردار باشند.

### **فرضیه ۳) بین نظرات پاسخگویان در مورد حمایت سازمانی، احساس خوشبختی ذهنی و تعهد سازمانی با توجه به متغیر رده سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.**

نتایج آزمون تحلیل واریانس تک‌راهه بیانگر این است که بین نظرات پاسخگویان در مورد خوشبختی ذهنی در سطوح مختلف سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد اما در مورد متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی این تفاوت معنی‌دار است. بدین معنی که احساس خوشبختی و رضایت کلی از زندگی و کار به اینکه افراد در چه سطح سازمانی‌ای بوده‌اند، مرتبط نبوده است و بین میانگین پاسخ‌های آن‌ها در گروه‌های کارمند، کارشناس و مدیر تفاوتی دیده نشده است؛ اما این سه گروه از نظر حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی با هم تفاوت داشته‌اند. نتایج آزمون توکی نشان داد که بین متوسط حمایت ادراک‌شده کارکنان کارشناس با میانگین حمایت ادراک‌شده مدیران اختلاف معنی‌داری وجود دارد و با توجه به نتایج آزمون پیش‌بینی می‌شود که کارشناسان بسیار بیشتر از مدیران احساس حمایت و پشتیبانی از طرف سازمان دریافت می‌کنند. نتایج آزمون مشابهی در بعد تعهد سازمانی است، نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی کارشناسان و مدیران اختلاف معنی‌داری وجود دارد و همانطور که بر اساس نتایج حمایت سازمانی ادراک‌شده قابل پیش‌بینی است، میانگین تعهد سازمانی در کارشناسان بسیار بیشتر از میانگین تعهد سازمانی در مدیران سازمان مورد بررسی است. به طوری که بیشترین سطح حمایت ادراک‌شده و تعهد به سازمان در رده کارشناسان سازمانی و کمترین میزان حمایت ادراک‌شده و تعهد به سازمان در رده مدیران سازمان دیده می‌شود. در تحقیق ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) که به بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی پرداختند، سطح شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت اما ضعیفی دارد. بدین معنی که با افزایش سطح سازمانی، تعهد نیز افزایش می‌یابد. نتایج این تحقیق از این جهت با نتایج پژوهش حاضر ناهم‌سوست. در تبیین نتایج فرضیه‌ی حاضر می‌توان گفت که مدیران کمیته امداد نسبت به سایر رده‌های سازمانی حمایت سازمانی کمتری را ادراک کرده و به اهداف سازمانی تعهد کمتری را نشان می‌دهند. دلایل این امر را می‌توان در مسائل مختلفی جستجو کرد. کم‌رنگ شدن ارزش‌های انسانی در سطح جامعه، عدم توجه مسئولین به قشر نیازمند و وجود مشکلات فزاینده‌ی اقتصادی که باعث افزایش روزافزون جمعیت آسیب‌پذیر در کشور می‌شود، موجب می‌شود تا مدیران سازمان نتوانند به طور شایسته‌ای تأثیر کار خود را در سطح جامعه مشاهده کنند. این امر حمایت ادراک‌شده در آنان را کاهش می‌دهد در نتیجه به تدریج موجب می‌شود تا مدیران این سازمان، دغدغه‌های سازمانی را دغدغه‌های خود ندانسته و از فعالیت در جهت چنین اهدافی احساس رضایت نکنند.

امیرعباس زعفرانی ارانی و سمیه بلاغی اینالو: تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده از طریق احساس خوشبختی ذهنی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان شیراز)

۱۳۹۲. تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. نشریه مسائل اجتماعی ۱- امیرکافی م، هاشمی نسب ف. ایران، ۱: ۳۳-۶۲
- ۲- حاجی زاده میمندی م، زارع شاه آبادی ا، مروی نام ن، ابوترابی زارچی م. ۱۳۹۱. بررسی رابطه ی بین دینداری و رضایت از زندگی در بین زنان سالمند شهر یزد. فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، ۵۸: ۱۹۱-۲۳۵.
- ۳- حسینی م، رضایی ا، کیخسروی بیگ زاده ز. ۱۳۹۰. مقایسه ی حمایت اجتماعی و رضایت از زندگی و افسردگی و شادکامی در سالمندان زن و مرد. فصلنامه علمی-پژوهشی جامعه شناسی زنان، ۴: ۱۴۳-۱۶۱.
- ۴- حسینی کوکمری پ، ماشالاهی ع، بقایی ر. ۱۳۹۴. نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی پرستاران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱: ۵۵-۶۳.
- ۵- دارمی ز، نوری ا، مولوی ح. ۱۳۹۱. رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران بیمارستان های خصوصی و دولتی شهر اصفهان. نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۶: ۹۰۸-۹۱۸.
- ۶- دعایی ح، برجعلی لو ش. ۱۳۸۹. بررسی رابطه ی حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت. نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، ۳: ۶۳-۷۷.
- ۷- رضایی دولت آبادی ح، شهپازی غ، دهقانی اناری ف. ۱۳۹۱. بررسی ارتباط حمایت سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی نیروهای کارمند و نظامی پلیس (مورد مطالعه: نیروهای پلیس شهر اصفهان). پژوهش های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۱: ۵۹-۷۲.
- ۸- عسگری ب، پورسلطانی زرنندی ح، آقایی ن، فتاحی ج. ۱۳۹۲. ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غربی ایران. نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، ۲: ۱۹-۲۸.
- ۹- عابدی م، شفیق آبادی ع، احمدی الف، سلیمی زاده ک.ف. ۱۳۸۲. بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل موثر بر آن دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۵: ۲۳-۲۸.

10- Islam T, Rahman khan S, Ahmad U, Ali G, Ahmad I, Bowra Z. 2013. Turnover intentions: The influence of perceived organizational support and organizational commitment. *Procedia-social and Behavioral Science*, 103: 1238-1242.

11- Allen D G, Shore L M, Griffeth R W. 2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29: 99-118.

12- Eisenberger R, Stinglhamer F, Vandenberghe C, Sucharski I, Rhoades L. 2002. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87: 565-573.

13- Lam S S K, Hui C, Law K S. 1999. Organizational citizenship behavior: Comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international samples. *Journal of Applied Psychology*, 84: 594-601.

14- Locke E A, Schweiger D M, Latham G P. 1986. Participation in decision making: When should it be used?. *Organizational Dynamics*, 14: 65-79.

15- Pack M A . 2005. Antecedents and consequence of perceived organizational support for NCAA athletic administrators. PhD Dissertation, the Ohio State University.

16- Singh V, Vinnicombe S. 2000. What Does Commitment Really Mean: View of UK and Swedish Engineering Managers. *Personnel Review*, 29(2): 239-269.

17- Watson, D, Clark, L. A, & Tellegen, A, 1988. Development and validation of a brief measure of positive and negative affect: The PANAS scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6)

18- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*,



فصلنامه علمی نگرش‌های نوین بازرگانی، دوره ۲، شماره ۶ بهمن - اسفند ۱۴۰۰

**Journal of New Business Attitudes**