

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2024, 11(1), 63-80
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.43239.1341>

Received: 07.12.2023
Accepted: 11.03.2024

Causal Relationship of Perceived Social and Organizational Support with Organizational Happiness: Mediating Role of Quality of Work-Life

Ali Abdi^{1*} , Nematollah Azizi² , Zinab Mirzaei³

1. Associate Professor, Department of Educational Science, Faculty of Educational Science and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran
3. MA Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Science and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Citation: Abdi, A., Azizi, N., & Mirzaei, Z. (2024). Causal relationship of perceived social and organizational support with organizational happiness: Mediating role of quality of work -life. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 63-80.

Abstract

Introduction

The purpose of this study was to determine the fit of the conceptual model of organizational happiness based on perceived organizational and social support with the mediating role of teachers' quality of work life with the data.

Method

The method of the present research design is correlational and is part of applied research. The statistical population consisted of 640 elementary school teachers of DehIran city, 240 of whom were selected based on Morgan's table by available sampling method. The instrument used are Watson's organizational happiness (1985); Perceived organizational support Eisenberger et al. (1986); Perceived social support was by Zimet et al. (1988) and quality of work life by Walton (1973) questionnaires.

* **Corresponding Author:** Ali Abdi

Email: Ali.abdi@pnu.ac.ir



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Results

The results of data analysis using the structural equation modeling showed that the fit indices of the proposed model were confirmed. The results showed that perceived social support have a positive and significant effect on organizational happiness. The effect of organizational support on the quality of work life was significant. Also, the effect of quality of work life on organizational happiness was positive and significant. The indirect effects of perceived organizational and social support on organizational happiness with the mediating role of quality of work life were positive and significant.

Discussion

According to the obtained results, it is suggested that the education authorities, by increasing organizational and social support and raising the level of well-being and quality of work life of teachers, should strive for their organizational happiness so that teachers can also help the organization in obtaining better results.

Keywords: Perceived social support, perceived organizational support, organizational happiness, quality of work-life

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۲۱

بهار و تابستان ۱۴۰۳، ۱۱(۱)، ۸۰-۶۳

<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.43239.1341>

رابطه علی حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک‌شده با شادکامی سازمانی: نقش میانجی کیفیت زندگی کاری

علی عبدی^{۱*}، نعمت‌اله عزیزی^۲، زینب میرزایی^۳

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران
۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش تعیین میزان برازش مدل مفهومی شادکامی سازمانی براساس حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک‌شده با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان بود. روش طرح پژوهشی حاضر، از نوع همبستگی و جز پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل معلمان ابتدایی شهرستان دهلران به تعداد ۶۴۰ نفر بود که براساس جدول مورگان ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده پرسش‌نامه‌های شادکامی سازمانی (Watson et al. (1985)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (Eisenberger et al. (1986)، حمایت اجتماعی ادراک‌شده (Zimet et al. (1988) و کیفیت زندگی کاری (Walton (1973) بود. براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری، شاخص‌های برازش مدل مورد مطالعه تأیید شد و نتایج نشان داد حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. اثر حمایت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بود. همچنین اثر کیفیت زندگی کاری بر شادکامی سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. اثرات غیرمستقیم حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری مثبت و معنی‌دار شد. در این پژوهش اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی و اثر حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر کیفیت زندگی کاری معنی‌دار نبود. با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش، با افزایش حمایت سازمانی و اجتماعی و بالا بردن سطح رفاه و کیفیت زندگی کاری معلمان در جهت شادکامی سازمانی آنان بکوشند تا معلمان نیز بتوانند، سازمان را در کسب نتایج بهتر یاری نمایند.

کلیدواژه‌گان: حمایت اجتماعی ادراک‌شده، حمایت سازمانی ادراک‌شده، شادکامی سازمانی، کیفیت زندگی کاری

* نویسنده مسئول: علی عبدی

رایانامه: Ali.abdi@pnu.ac.ir

مقدمه

معلمان به‌عنوان یکی از مهمترین بازیگران در فرایند آموزش، با عملکرد آموزشی شایسته خود تأثیر زیادی در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان و موفقیت نظام آموزشی دارند. با این حال در این فرآیند، معلمان با بسیاری از موقعیت‌ها مانند اجرای برنامه آموزشی، اطمینان از نظم و انضباط در کلاس، برقراری ارتباط و همکاری با والدین و همکاران و برآوردن خواسته‌ها و انتظارات مدیریت مدرسه کنار می‌آیند (Boakye & Ampiah, 2017; Dias-Lacy & Guirguis, 2017). همه این عوامل بدون شک فشار روانی بر معلمان ایجاد می‌کنند و در سلامت روان و کیفیت زندگی آن‌ها به‌عنوان یک فرد تأثیر می‌گذارند. به همین دلیل انتظار موفقیت حرفه‌ای از معلمی با رضایت و کیفیت پایین از زندگی درست نیست. این امر اجتناب‌ناپذیر است که بسیاری از عوامل فردی یا سازمانی در این زمینه دخیل‌اند. یکی از این عوامل که می‌تواند بر وضعیت روانی فرد تأثیر مثبت بگذارد، سطح شادی آن‌ها در سازمان است که به صورت شادکامی سازمانی بیان می‌شود (Bülbül & Giray, 2011).

شادکامی نگرشی است که موجب مقاومت افراد در مواجهه با رویدادهای سخت، ناامیدی و افسردگی می‌گردد (Tickle et al., 2011). Zari (2013) قضاوت‌های مطلوب (رفتارهای مثبت) یا تجارب مطلوب (احساس، حالت، عواطف، جریان‌ات روحی مثبت) در محیط کار را شادکامی سازمانی می‌نامد. از نظر Zaraei et al. (2009) شادی در محیط کار زمانی به‌دست می‌آید که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود استفاده کند. بنابراین شادکامی سازمانی موضوعی حیاتی برای سازمان‌های آموزشی است. از آنجاکه تعامل انسانی در بخش آموزش نسبت به سایر بخش‌ها بیشتر است. از این‌رو شادکامی سازمانی معلمان به‌طور مستقیم بر فعالیت‌های کلاس درس و کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد (Uzun & Kesicioğlu, 2019). (Bird & Markle, 2012) در این زمینه استدلال می‌کنند که محیط مدرسه شاد به موفقیت تحصیلی دانش‌آموز کمک می‌کند و سایر مهارت‌های زندگی مانند ارتباط سالم، موفقیت مادام‌العمر و خودشکوفایی را بهبود می‌بخشد. هنگامی که مطالعات موجود در ادبیات برای توضیح شادکامی سازمانی معلمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. شادکامی با متغیرهای مختلفی از جمله سکوت سازمانی، رویکردهای مدیریت تنوع، بدبینی سازمانی، عدالت سازمانی، سبک مدیریت، توانمندسازی روان‌شناختی، ریاکاری سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری اصیل، فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است (Ordu & Sari, 2022). پژوهشگرانی از جمله (Deneve & Cooper, 1998; Maroukalis & Zervas, 1993; Myer et al., 2006; Larsen & Diener, 1987) نیز سعی داشته‌اند عوامل مؤثر بر شادکامی را تحت مجموعه عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی، مذهبی-معنوی مورد بحث قرار دهند. (Sousa & Porto, 2015) ادعا می‌کنند که سطح رفاه و شادکامی کارکنان در محل کار هر دو با کمک عوامل فردی مانند ارزش‌ها، شخصیت و اهداف و تأثیر ویژگی‌های سازمانی مانند فرهنگ، کار و زمینه‌ای که در آن رشد یافته قابل توضیح است. (Warr, 2007) نیز بیان می‌کند که برای درک و افزایش شادکامی سازمانی باید ویژگی‌های فرد و همچنین عوامل محیطی بررسی شود. بنابراین یکی از متغیرهایی که برای توضیح شادکامی سازمانی باید در نظر گرفته شود، حمایت سازمانی است (Ordu & Sari, 2022). براساس نظریه حمایت سازمانی، کارکنان ویژگی‌های انسانی را به سازمان نسبت می‌دهند و براساس این شخصی‌سازی، رفتارهای مثبت یا منفی نسبت به خود را به‌عنوان شاخصی از حمایت یا مخالفت گروه با خود درک می‌کنند (Rhoades & Eisenberger, 2002). حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساسات افراد در این رابطه است که سازمان تا چه حد نسبت به همکاری و مشارکت و حمایت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران آسایش و خوشبختی آنان است.

به عبارت دیگر، حمایت سازمانی به میزان قدردانی سازمان از کمک‌های کارکنان خود و توجه به رفاه آن‌ها مربوط می‌شود (Eisenberger et al., 1986). (Rhoades & Eisenberger (2002). سه پیشینه اساسی برای شکل‌گیری حمایت سازمانی ذکر کردند: عدالت سازمانی، حمایت سرپرست، پاداش‌های سازمانی و شرایط کاری. عدالت سازمانی با ادراک کارکنان در مورد این که آیا در سازمان‌شان با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود و به نحوه تأثیر این ادراکات بر سایر متغیرهای مرتبط با کار مربوط می‌شود. حمایت سرپرست به ادراک کارکنان مبنی بر این که مدیران آن‌ها برای تلاش‌هایشان ارزش قائل و نگران رفاه آن‌ها هستند، مرتبط است. مشوق‌های سازمانی و محیط شغلی با شناخت، حقوق، ترفیع، امنیت شغلی، استقلال، استرس‌های مربوط به کار، آموزش و اندازه سازمان مرتبط هستند. بر این اساس هنگامی که یک مدل ثابت از تجربه حمایتی، از جمله رهبران و یک محیط کاری مساعد فراهم باشد، کارکنان ممکن است در موقعیت‌های خود شادتر باشند و سازمان را حمایت‌کننده بدانند (Ordu & Sari, 2022). در این زمینه Van Woerkom et al. (2016) اظهار می‌دارند؛ حمایت سازمانی می‌تواند شادی در کارکنان را افزایش دهد و موجب بهره‌وری بیشتر کارکنان شود. اگر چه مطالعات علی در حوزه اثر متغیر حمایت سازمانی بر شادکامی انجام نشده اما، پژوهش‌ها ارتباط بین این متغیرها را تأیید کرده‌اند، از جمله (Wardiana & Prasetyo, 2019; Kosasih & Basit, 2019; Paschoal et al, 2010; Joo & Lee, 2017) نشان داده‌اند که حمایت سازمانی با شادکامی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

حمایت اجتماعی منبع مهم دیگر حمایت است که به صورت ادراک کلی کارکنان از میزانی که دوستان، خانواده و همکاران به مشارکت آنان اهمیت داده و مراقب آسایش آنان است، تعریف می‌شود (Rhoades & Eisenberger, 2002). نظریه‌پردازان حمایت اجتماعی بر این باورند که تمام روابطی که فرد با دیگران برقرار می‌کند، حمایت اجتماعی محسوب نمی‌شود. به عبارت دیگر روابط منبع حمایت اجتماعی نیستند، مگر آن که فرد آن‌ها را به‌عنوان منبعی مناسب یا در دسترس برای رفع نیازهای خود ادراک کند (Christopher et al., 2004). گاهی کمک‌هایی که به فرد می‌شود نامناسب، بدموقع یا خلاف میل خود فرد است. بنابراین نه خود حمایت، بلکه ادراک فرد از حمایت مهم است. در نتیجه حمایت اجتماعی ادراک شده بر روی ارزیابی شناختی فرد از محیط خویش و سطح اطمینان فرد به این که در صورت لزوم کمک و حمایت در دسترس خواهد بود، متمرکز است (Chadwick & Collins, 2015). علاوه بر این، افراد با سطوح بالای حمایت اجتماعی نسبت به کسانی که دارای سطوح پایین حمایت هستند، دیدگاه خوش‌بینانه‌تری نسبت به آینده دارند که این باعث شادکامی افراد می‌شود (Baral & Bhargava, 2012). مطالعات سال‌های اخیر، اهمیت اثر حمایت اجتماعی ادراک شده بر شادکامی را نشان می‌دهند. (Chalabi & mosavi (2008) در بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر شادمانی در سطوح خرد و کلان، نشان داد که انزوای اجتماعی در سطح خرد و سرمایه اجتماعی در سطح کلان دارای اثرات مستقیم و قابل توجهی بر شادمانی می‌باشد. به‌طور کلی نتایج پژوهش‌های مختلف از تاثیر مثبت ادراک حمایت‌های اجتماعی بر شادکامی حکایت دارد. این نتایج را می‌توان در پژوهش‌های (Adriani (2012; Klockner & Matthies (2018; Paschoai et al. (2010; Qeisar et al. (2020; Sergio (2019; Yang et al. (2018) مشاهده کرد. همچنین موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود، به استفاده بهینه و کارا از منابع انسانی بستگی دارد (Bozgeyikli, 2018). بنابراین برای تحقق این امر، شناسایی انتظارات، نیازها و توجه به شرایط کاری یک منبع حساس و راهبردی است. با به‌کارگیری مطلوب نیروی انسانی متکی به یک‌سری اقدامات مثبت و کارآمد است که می‌توان رضایت کامل یا نسبی کارکنان را از کار در سازمان فراهم آورد. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می‌گیرد (Pourghaz & Salehi Rad, 2016). به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری به‌عنوان شرایطی تعریف می‌شود که کارمندان احساس می‌کنند، می‌توانند نیازهای مهم خود را با کار در یک سازمان برآورده کنند (Imam &

(Erika, 2013). Lees & Kearns (2005) بهبود کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها امری ضروری و یکی از عوامل مؤثر بر شادکامی می‌دانند. آن‌ها اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری بالا موجب حفظ، نگهداری و شادکامی کارکنان در سازمان می‌شود. براساس مطالعات صورت‌گرفته، سازمان‌هایی که بر کیفیت زندگی کاری کارکنان‌شان تأکید می‌ورزند، از اثربخشی سازمانی بیشتری برخوردارند (Bazaz Jazayeri & Pardakhtchi, 2007). همچنین مطالعات اخیر، اهمیت ارتباط کیفیت زندگی و شادکامی را نشان می‌دهند (Gurdogan & Uslusoy, 2019; Chotivanich, 2017; Zari, 2013).

از طرفی دیگر کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده است (Pourghaz & Salehi Rad, 2016; Yang et al., 2018). Pourghaz & Salehi Rad (2016) معتقدند که هرچه میزان حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی در کارکنان افزایش پیدا کند به بهبود کیفیت زندگی کاری آنان منجر می‌شود. حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی می‌توانند خشنودی شغلی فرد را تأمین کند و فرسودگی شغلی را کاهش دهد و باعث فعالیت بیشتر کارکنان و تعارض کمتر بین زندگی فردی و زندگی کاری می‌شوند که در این رابطه می‌توان به پژوهش‌های (Rozaini et al. (2015); Razmjooei & Zarei (2018); Dehqani Soltani et al. (2017); Ghuli Galeh (2017) کرد. از سویی دیگر براساس شواهد تجربی (Chotivanich (2017); Sergio (2019); Kosasih & Basit (2019) حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم بر شادکامی کارکنان می‌توانند به صورت غیرمستقیم و از طریق کیفیت زندگی کاری بر شادکامی سازمانی تأثیر بگذارند. افرادی که از حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی برخوردارند، خشنودی شغلی و انگیزه‌ی کاری بیشتری دارند، تعاملات اجتماعی و همکاری بیشتری را در سازمان تجربه می‌کنند، در نتیجه کیفیت زندگی کاری آنان بالا رفته که این به نوبه خوب سبب می‌شود آنان در محیط کاری احساس شادکامی بیشتری داشته باشند.

با توجه به آنچه که در باب متغیرها و توضیح آن‌ها ارائه شد، این پژوهش درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا مدل مفهومی شادکامی سازمانی براساس حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سازمانی ادراک‌شده با نقش واسطه‌ای کیفیت زندگی کاری با داده‌ها برازش دارد؟ شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

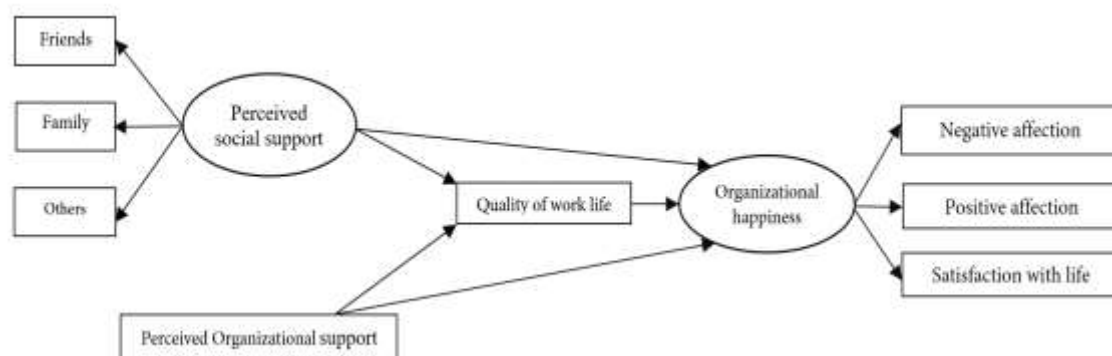


Figure 1. Conceptual model of the research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و جز پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل معلمان دوره ابتدایی شهرستان دهلران به تعداد ۶۴۰ نفر بودند که براساس جدول مورگان ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. پرسش‌نامه‌ها در فرم‌های آنلاین طراحی و سپس لینک آن در فضای مجازی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت. در این پژوهش به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون و روش الگویابی معادلات ساختاری براساس نرم‌افزار ایموس استفاده گردید. در این پژوهش اعضای نمونه برحسب جنسیت، ۱۷۹ نفر زن (۷۴/۶ درصد) و ۶۱ نفر مرد (۲۵/۴ درصد) بودند. از لحاظ تحصیلات، ۲ نفر (۰/۸ درصد) دیپلم، ۱۳ نفر (۵/۴ درصد) فوق‌دیپلم، ۱۴۵ نفر (۶۰/۴ درصد) لیسانس، ۸۰ نفر (۳۳/۳ درصد) فوق‌لیسانس و بالاتر بودند. از لحاظ سابقه کاری ۳۸ نفر (۱۵/۸ درصد) زیر ۵ سال، ۲۶ نفر (۱۰/۸ درصد) ۵ تا ۱۰ سال، ۳۹ نفر (۱۶/۳ درصد) ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۶ نفر (۱۰/۸ درصد) ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۱۱ نفر (۴۶/۳ درصد) ۲۰ سال به بالا سابقه تدریس داشتند.

ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده گردید:

پرسش‌نامه شادکامی سازمانی: این پرسش‌نامه توسط Watson et al. (1985) تهیه شده است که شامل ۱۵ سؤال و سه بعد است. بعد عاطفی منفی سؤالات ۱ تا ۵، بعد عاطفی مثبت سؤالات ۶ تا ۱۰ و رضایت از زندگی سؤالات ۱۱ تا ۱۵ می‌باشد. پرسش‌ها در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم نمره ۱ تا کاملاً موافقم نمره ۵ نمره‌گذاری شده است. در نهایت فرد نمره‌ای بین ۱۵ تا ۷۵ به دست می‌آورد که نمره بالاتر نشانه‌ی شادکامی سازمانی بالاتر است. پایایی این پرسش‌نامه طی پژوهش Hakkak & Mousavi Nejad, (2015) با ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۶ گزارش شده است. آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش برای متغیر شادکامی سازمانی و مؤلفه‌های آن به ترتیب، شادکامی سازمانی ۰/۶۷۱، عاطفه مثبت ۰/۷۵۱، عاطفه منفی ۰/۶۵۸ و رضایت از زندگی ۰/۷۹۱ می‌باشد.

پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک شده: این پرسش‌نامه توسط Eisenberger et al. (1986) تهیه شده است که شامل ۸ گویه است. نمره‌گذاری سؤالات این پرسش‌نامه شامل یک طیف ۷ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۰، مخالفم=۱، تا حدودی مخالفم=۲، نه موافق و نه مخالف=۳، تا حدودی موافقم=۴، موافقم=۵، کاملاً موافقم=۶) است؛ در این پرسش‌نامه سؤالات ۲، ۳، ۵، ۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. در این پرسش‌نامه هرچه فرد نمره بالاتری کسب نماید، بیانگر ادراک حمایت سازمانی بیشتر از طرف سازمان مربوطه می‌باشد. Kelloway & Barling (1990) نیز روایی این پرسش‌نامه را در حد قابل قبول گزارش نمودند. آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش ۰/۸۷۱ می‌باشد.

پرسش‌نامه حمایت اجتماعی ادراک شده: این مقیاس توسط Zimet et al. (1988) تهیه شده است که شامل ۱۲ گویه است و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۷ گزینه‌ای از نمره یک برای کاملاً مخالفم تا هفت برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. نحوه محاسبه نمرات و تفسیر و درج‌بندی این مقیاس به این صورت می‌باشد که میانگین نمره مقیاس و یا خرده‌مقیاس‌ها اگر از ۱ تا ۲/۹ باشد می‌تواند بیانگر دریافت حمایت کم؛ نمره ۳ تا ۵ می‌تواند بیانگر دریافت حمایت متوسط و نمره از ۵/۱ تا ۷ می‌تواند بیانگر دریافت حمایت اجتماعی ادراک شده بالا باشد. در پژوهش Zimet et al. (1988) پایایی مقیاس چند بعدی حمایت اجتماعی ادراک شده به روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۸ و برای خرده‌مقیاس‌های دیگران مهم، خانواده و دوستان به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش شده است. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن در پژوهش حاضر به ترتیب برای حمایت اجتماعی

ادراک شده ۰/۸۲۴، دوستان ۰/۷۶۵، خانواده ۰/۷۵۱، دیگران ۰/۶۸۰ می‌باشد.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه به‌وسیله Walton (1973) طراحی شده است. شامل ۲۷ سؤال و دربرگیرنده هشت مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری می‌باشد که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد. برای نمره‌گذاری پرسش‌نامه از طیف لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شده است. Walton (1973) ضریب پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ را برای ابعاد پرداخت منصفانه و کافی ۰/۶۸، محیط کار ایمن و بهداشتی ۰/۸۱، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۰/۷۹، قانون‌گرایی در سازمان ۰/۷۴، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۰/۶۹، فضای کلی زندگی ۰/۷۲، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار ۰/۶۶، توسعه قابلیت‌های انسانی ۰/۷۴ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۰ را به‌دست آورد. آلفای کرونباخ گزارش‌شده در پژوهش (Arbabi (2012) ۰/۸۱ گزارش شده است. آلفای کرونباخ متغیر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن در پژوهش حاضر به این شرح می‌باشد: کیفیت زندگی کاری ۰/۹۰۷، پرداخت منصفانه و کافی ۰/۴۸۴، شرایط کاری ایمن و بهداشتی ۰/۰۹۶، تأمین فرصت رشد ۰/۶۹۱، قانون‌گرایی در سازمان ۰/۷۹۱، روابط اجتماعی زندگی کاری ۰/۴۷۹، فضای کلی زندگی ۰/۰۹۳، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۰/۷۵۹، توسعه قابلیت‌های اجتماعی ۰/۷۵۹.

یافته‌ها

جدول ۱ یافته‌های توصیفی پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 1. Mean, standard deviation and correlation of the examined variables

Variables	Mean	Standard deviation	1	2	3	4
1. Perceived social support	46.10	11.60	1			
2. Perceived organizational support	23.52	9.01	0.249**	1		
3. Quality of work life	81.42	11.39	0.325**	0.673**	1	
4. Organizational happiness	54.89	4.41	0.224**	0.205*	0.381**	1

*P<0.05, **P<0.01

همان‌گونه که در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد، متغیرهای مطالعه حاضر به‌صورت دو به دو دارای روابط معنی‌داری می‌باشند، لذا مفروضه وجود همبستگی بین متغیرهای مدل رعایت شده است. قبل از تجزیه و تحلیل مدل، پیش‌فرض‌های لازم اجرا شد که یکی از آن پیش‌فرض‌ها آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بود که مقدار شاخص Z برای همه متغیرهای پژوهش بین ۱ تا ۱/۵۴ و سطح معنی‌داری آن‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بود. علاوه بر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یکی از پیش‌فرض‌های رایج محاسبه آماره‌های چولگی و کشیدگی می‌باشد. دامنه چولگی و کشیدگی بین ۳- تا ۳+ ملاک نرمال بودن متغیرها است. در پژوهش حاضر دامنه چولگی و کشیدگی در دامنه مذکور قرار گرفت، بنابراین داده‌ها نرمال هستند. علاوه بر مواردی که ذکر شد، برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دووین-واتسون (Watson-Durbin) استفاده گردید که میزان آن ۱/۸۷ به‌دست آمد که نشان از مستقل بودن خطاها می‌باشد.

برای بررسی برازش مدل از الگویابی معادلات ساختاری براساس نرم‌افزار ایموس استفاده شد. ابتدا به تخمین مدل و تحلیل ضرایب مسیر و بارهای عاملی و سپس به تجزیه و تحلیل ضرایب و تفسیر یافته‌ها پرداخته شد. نتایج

به دست آمده به صورت ضرایب استاندارد در شکل ۲ قابل مشاهده است.

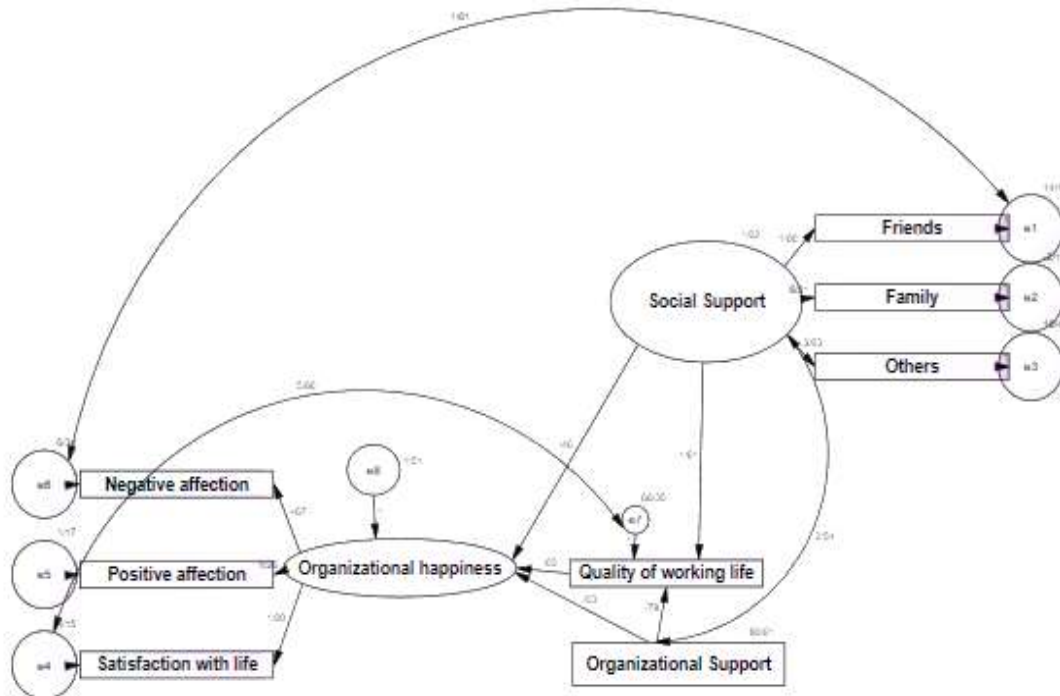


Figure 2. Research model with standard path coefficients

در پژوهش حاضر از شاخص‌های مقدار χ^2 دو (Chi-Square)، مقدار χ^2 دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)، شاخص براش هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص توکر-لوپس (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) استفاده گردید که برای RMR و RMSEA مقدار ۰/۰۸ و کمتر از آن خوب و مقدار ۰/۰۶ و کمتر از آن عالی است. در مورد شاخص‌های نسبی هم مقدار ۰/۹۰ و بالاتر از آن مناسب است. در نتیجه شاخص‌های TLI، GFI، RMSEA و NFI بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد.

Table 2. Model fit indices

Indices	GFI	CFI	TLI	IFI	NFI	RMR	RMSEA	χ^2/df	DF	χ^2
Acceptable returns	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.80	<0.05	<0.08	<5	-	-
Initial proposed model	0.962	0.972	0.943	0.973	0.931	0.034	0.66	1.60	14	22.40

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد شاخص‌های مدل برازش مطلوب و قابل قبولی با داده‌های پژوهشی دارد و مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود. در تأیید الگوی معادلات ساختاری علاوه بر بررسی شاخص‌های برازش کلی الگو، پارامترهای ضرایب مسیر، ضرایب t و سطح معنی‌داری برای هر یک از مسیرهای علی نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

Table 3. Path coefficients and significance level

Direct paths	Estimate	S.E	C.R.	P
Social support --> Quality of work life	1.61	0.844	1.91	0.056
Organizational support --> Quality of work life	0.790	0.080	9.92	0.001
Social support --> Organizational happiness	0.463	0.207	2.24	0.025
Organizational support--> Organizational happiness	0.032	0.019	1.66	0.095
Quality of work life --> Organizational happiness	0.034	0.017	2.02	0.043

با توجه به نتایج جدول ۳، حمایت سازمانی به کیفیت زندگی کاری ($t=9/92$ ، $P<0/001$)، حمایت اجتماعی به شادکامی سازمانی ($t=2/24$ ، $P<0/025$) و کیفیت زندگی کاری به شادکامی سازمانی ($t=2/02$ ، $P<0/043$) اثر مستقیم و معنی‌داری دارند. در جدول ۴ نتایج اثرات غیرمستقیم حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی به‌واسطه کیفیت زندگی کاری گزارش شده است. لازم به ذکر است جهت برآورد اثرات میانجی از آزمون سوبل استفاده شد.

Table 4. Results of indirect effects test and significance level of research variables based on sobel test

Direct paths	Estimate	Sobel	P
Social Support --> Quality of work life --> Organizational happiness	0.319	3.22	0.001
Organizational Support --> Quality of work life --> Organizational happiness	0.453	4.65	0.001

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی ($\beta=0/319$ ، $P<0/001$) و حمایت اجتماعی ($\beta=0/453$ ، $P<0/001$) به‌واسطه کیفیت زندگی کاری مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر برآزش مدل مفهومی شادکامی سازمانی براساس حمایت سازمانی ادراک‌شده و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با مدل تجربی در معلمان دوره ابتدایی بود. نتایج حاکی از آن است که فرضیه اصلی پژوهش تأیید شد. همچنین از مجموع فرضیه‌های فرعی پژوهش ۵ فرضیه تأیید و ۲ فرضیه رد شد. به این معنی که اثر مستقیم حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی؛ اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر شادکامی سازمانی؛ اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک‌شده بر کیفیت زندگی کاری؛ اثر غیرمستقیم حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی گر کیفیت زندگی کاری و اثر غیرمستقیم حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی گری کیفیت زندگی کاری تأیید شدند. اما اثر مستقیم حمایت سازمانی بر شادکامی سازمانی و اثر مستقیم حمایت اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری معنی‌دار نیست. به‌طور کلی نتیجه می‌شود که مدل مفهومی با مدل تجربی داده‌ها برآزش مناسبی دارد، به نحوی که حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک‌شده با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر شادکامی سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Azizi (2019)؛ Naktiyok (2019)؛ Rozaini et al. (2015)؛ Razmjooei & Zarei (2018)؛ Pourghaz & Salehi Rad (2016)؛ Afshar Zaidabadi & Yadollahi (2017)؛ Mahmudi et al. (2015) همسو

بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که حمایت سازمانی ادراک شده اعتقادات و باورهای کلی کارمندان را درباره سازمان انعکاس می‌دهد. این اعتقادات و باورها که عموماً از تجربه‌های کاری دریافت می‌شوند، به درک کارکنان مبنی بر این که سازمان به چه میزان به کار، سلامتی و بهزیستی آن‌ها اهمیت می‌دهد، کمک می‌کند. در واقع اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به آن‌ها توجه دارد و به منافع‌شان می‌اندیشد، در نتیجه به سازمان اعتماد می‌کنند و به آن تعلق و وابستگی پیدا می‌کنند؛ به‌علاوه به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزه‌ی درونی آن‌ها برای کار بیشتر افزایش می‌یابد که این امر به نوبه‌ی خود موجب افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان، رضایت بیشتر کارکنان از کار و محیط کاری و به دنبال آن بهبود کیفیت زندگی کاری خواهد شد (Pourghaz & Salehi Rad, 2016).

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک شده بر شادکامی سازمانی اثر معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Fuentes (2012؛ Jung & Yoon (2018؛ Cetinkanat & Kosterelioglu (2019؛ Falahian et al. (2021؛ Haqayeq (2019؛ Adriani (2012؛ Qeisar et al. (2020؛ Lajmiri et al. (2018؛ Farajollahi et al. (2014؛ Haqiri (2017؛ Shahrzad & Baradaran (2017؛ Akçakanat et al. (2018؛ Alavi & Jannatifard (2012؛ MoradPour & Babamiri (2020 همسو بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که هر چقدر یک معلم از حمایت اجتماعی بالاتر و تأیید در روابط خانوادگی، دوستانه و کاری خود برخوردار باشد، به همان اندازه از ثبات روان‌شناختی، سازگاری اجتماعی، رفاه فردی و شادکامی بیشتری نیز برخوردار می‌شود. معلمانی که از حمایت اجتماعی بیشتری برخوردار هستند از افسردگی کمتر و سلامتی و بهزیستی روانی بیشتری برخوردارند. با بالا رفتن میزان حمایت اجتماعی دریافتی (واقعی یا ادراک شده)، میزان احساس ارزشمندی ارتقاء خواهد یافت و فرد تصویر مطلوب‌تری از خود ترسیم خواهد کرد، نتیجه کلی این وضعیت افزایش شادمانی و رضایت در زندگی است.

همچنین نتایج به‌دست آمده نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر شادکامی سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Ghuli Galeh (2017؛ Chotivanich (2017؛ Gurdogan & Uslusoy (2019؛ Zari (2013 همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به‌وسیله‌ی آن، همه‌ی اعضای سازمان در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل‌شان به‌طور خاص و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند؛ در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد (Dolan & Schuler, 2005). برخورداری از کیفیت زندگی کاری ضعیف، بر ارتباطات بین‌فردی اثرگذار است و سبب می‌شود که فرد سازوکارهای مقابله و سازگاری نامؤثر را به‌کار گیرد و در نتیجه موجب افزایش تنش می‌شود. کیفیت زندگی کاری با افزایش کیفیت در ابعاد مختلف زندگی سبب کاهش تنش و افزایش رفاه و شادکامی می‌شود (Kajbaf et al., 2017). مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل برخورداری از حقوق منصفانه، داشتن محیط کاری ایمن، فرصت رشد و پیشرفت مداوم، قانون‌گرایی و تناسب اجتماعی است. اگر معلمان در مؤلفه‌های ذکر شده احساس رضایت داشته باشند، نتیجه آن احساس شادکامی بیشتری خواهد بود (Pardakhtchi et al., 2008).

همچنین نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری اثر غیرمستقیم مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت اگر معلمان احساس کنند که مدرسه/سازمان آن‌ها را به‌عنوان افرادی مهم و مؤثر می‌بیند و به خدمات کاری آن‌ها نیاز دارد، تلاش بیشتری برای

ارتقای کیفیت کار خود می‌کنند. میزانی که معلمان مدرسه را به‌عنوان یک سازمان در نظر می‌گیرند، برای کمک‌های خود ارزش قائل هستند و به رفاه خود اهمیت می‌دهند، همان چیزی است که (Eisenberger et al. (1997 نیز به‌عنوان یکی از متغیرهای اصلی مؤثر بر زندگی کاری معلمان در نظر گرفتند. زمانی که کیفیت زندگی کاری کارکنان بالا باشد، شادی سازمانی آن‌ها نیز بیشتر به سمت مثبت حرکت می‌کند.

همچنین نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری اثر غیرمستقیم مثبت و معنی‌دار دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که افرادی که از حمایت‌های اجتماعی بیشتری برخوردارند، از کیفیت زندگی و سلامت بیشتری بهره می‌برند. درگیری افراد در شبکه‌های دوستی، خانوادگی و ارتباطات همسایگی منابع حمایتی را فراهم می‌کند که افراد با جذب بیشتر در این شبکه‌ها از حمایت و متعاقب آن سلامت و کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردار می‌شوند (Ginting et al., 2016). به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری با تأثیری که از حمایت اجتماعی ادراک‌شده دریافت می‌کند، باعث می‌شود که کارکنان با تمام وجود خود به سازمان خدمت کنند، چراکه نیازهای شخصی، خانوادگی و کاری آن‌ها در حد کفایت برآورده می‌شود و می‌توانند نفع فردی و جمعی خود را در یک مسیر قرار دهند. از طرفی با فراهم کردن فضای مناسب کاری، امنیت شغلی، مزایا پاداش و جبران خدمت به‌طور منصفانه و جلوگیری از تبعیض و بی‌عدالتی و نگرانی و اضطراب، موجبات شادکامی کارکنان را فراهم می‌کند.

در بخش دیگری از پژوهش نتایج نشان داد که اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر شادکامی سازمانی معنی‌دار نیست. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Joo & Lee (2017؛ Wardiana & Prasetyo (2019؛ Kosasih & Basit (2019؛ Chinomona & Sandada (2013؛ Tickle et al. (2011؛ Paschoal et al. (2010 ناهمسو بود. با توجه به این که یکی از مفروضات در نظریه حمایت سازمانی، ادراک کارکنان از این مسئله است که سازمان نگران رفاه کارکنان خود باشد (Rhoades & Eisenberger, 2002). بنابراین ادراک حمایت سازمانی با ارضای نیازهای عاطفی-اجتماعی کارکنان منجر به شناسایی و تعهد بیشتر به سازمان می‌شود، میل به کمک به سازمان برای موفقیت را افزایش می‌دهد و به شادی کارکنان کمک می‌کند (Kurtessis et al., 2017). با توجه به این مسأله می‌توان استدلال کرد که شاید یکی از دلایل عدم تأیید این فرضیه به این امر مرتبط باشد که سازمان در فراهم کردن شرایط و ایجاد این باور که حامی و نگران رفاه کارکنان خود است، موفق عمل نکرده است. بنابراین این موضوع نیاز به بررسی و مطالعه بیشتری دارد. همچنین اثر حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر کیفیت زندگی کاری مثبت و معنی‌دار نبود. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Dehqani Soltani et al. (2017 و Razmjooei & Zarei (2018 ناهمسو است. از آنجا که این یافته با نتایج مطالعات پیشین همسویی و همخوانی ندارد، بنابراین نیاز به بررسی و مطالعه بیشتری دارد.

با تکیه بر نتایج و یافته‌های مطالعه حاضر، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش می‌توانند با افزایش حمایت از معلمان، توجه به نیازهای مادی و معنوی آنان، توجه به نظرات‌شان و مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم کردن زمینه‌ی مناسب جهت ارتقای شغلی و برقراری عدالت در سازمان گامی اساسی در جهت بهبود شادکامی سازمانی و کیفیت زندگی کاری آنان بردارند. در همین راستا پیشنهاد می‌شود با درگیر کردن معلمان در فرآیند تصمیم‌گیری به‌صورت ابزاری (مثلاً مشارکت در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی) یا نمادین (مثلاً تشویق آن‌ها) به این امر کمک کنند. همچنین با اتخاذ برنامه‌های مشاوره‌ای (خانواده و شغلی) و آموزشی موجبات ارتقای حمایت اجتماعی در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان راهکار مؤثر در کیفیت زندگی معلمان فراهم گردد. این

پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است از جمله در این پژوهش به دلیل شرایط پاندمی کرونا از روش نمونه‌گیری در دسترس برای انتخاب معلمان گروه نمونه استفاده شد، بنابراین در تعمیم‌پذیری نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد. در این راستا استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌منظور تعمیم‌پذیری دقیق یا طبقه‌ای به‌منظور در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت‌شناختی در مطالعات مشابه می‌تواند مفید باشند. همچنین این مطالعه در مدارس دولتی انجام شد. مطالعه‌ی مشابهی را می‌توان در مدارس غیردولتی انجام داد و نتایج را باهم مقایسه کرد. به‌علاوه جامعه آماری این پژوهش، معلمان ابتدایی بوده و قابلیت تعمیم به کل معلمان در سایر مقاطع تحصیلی را ندارد. بنابراین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد نظیر این پژوهش را بر روی معلمان دوره‌های تحصیلی دیگر نیز اجرا نمایند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت دانشگاه پیام‌نور مرکز کرمانشاه و همه‌ی عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، سپاسگزاری نمایند.

تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Adriani, Y. (2012). Social support and personality trait as factors that affect happiness level among employee in state islamic university Jakarta. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 3(5), 35-38. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2001041
- Afshar Zeidabadi, H., & Yadollahi, M. (2017). *Investigating the effect of perceived support on quality of work life with the mediating role of job stress in Bank Mellat branches in Sirjan and Babak*. The Second International Conference on Management and Accounting, Tehran. (In Persian). <https://civilica.com/doc/642553/>
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Köse, S. (2018). Social and organizational support as determinants of psychological resilience and happiness of academicians. *Journal of Business Research*, 10(3), 173-193. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.468>
- Alavi, S., & Jannatifard, F. (2012). Relationships between perceived social support and self-esteem in the Carpet Knitter of Naeen's villages. *Iran Occupational Health Journal*, 9(1), 1-8. (In Persian). <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=899773>
- Arbabi, H. (2012). *The relationship between quality of work life and job satisfaction empower teachers Torbat city*. Master thesis, University Kharazmi, Tehran. (In Persian) <https://civilica.com/doc/1508969>
- Azizi, A. (2019). The effect of perceived organizational support on the quality of work of special forces personnel. *Special Journal of Special Police*, 11, 68-102. (In Persian)
- Baral, R., & Bhargava, S. (2012). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300. <https://doi.org/10.1108/02683941011023749>

- Bazaz Jazayeri, S. A., & Pardakhtchi, M. H. (2007). Developing a model for the assessment of quality of work life in organizations. *Iranian Journal of Management Sciences*, 2(5), 123-151. (In Persian) https://journal.iams.ir/article_29_03deeb466370da9e75771b86abba8b2a.pdf
- Bird, J. M., & Markle, R. S. (2012). Subjective well-being in school environments: Promoting positive youth development through evidence-based assessment and intervention. *American Journal of Orthopsychiatry*, 82(1), 61-66. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2011.01127.x>
- Boakye, C., & Ampiah, J. G. (2017). Challenges and solutions: The experiences of newly qualified science teachers. *Sage Open*, 7(2), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244017706710>
- Bozgeyikli, H. (2018). Psychological needs as the working-life quality predictor of special education teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 289-295. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060211>
- Bülbül, S., & Giray, S. (2011). Analysis of the relationship structure between sociodemographic characteristics and perception of happiness. *Ege Academic Review*, 11 (Special Issue), 113-123. <https://dergipark.org.tr/pub/eab/issue/39895/473664>
- Cetinkanat, A. C., & Kosterelioglu, M. A. (2019). Relationship between quality of work life and work Alienation: Research on teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778-1786. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040806>
- Chadwick, K. A., & Collins, P. A. (2015). Examining the relationship between social support availability, urban center size, and self-perceived mental health of recent immigrants to Canada: A mixed-methods analysis. *Social Science & Medicine*, 128, 220-230. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.01.036>
- Chalbi, M., & Mosavi, S. (2008). A sociological analysis of happiness, at micro-and macro-levels. *Iranian Journal of Sociology*, 9(1,2), 34-57. (In Persian) http://www.jsi-isa.ir/article_21802_en.html?lang=fa
- Chinomona, R., & Sandada, M. (2013). Customer satisfaction, trust and loyalty as predictors of customer intention to re-purchase South African retailing industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(14), 437-446. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n14p437>
- Chotivanich, P. (2017). Quality of work life and organizational commitment that affect happiness at work of university Lecturer. *Executive Journal*, 37(1), 83-96. <https://www.academia.edu/78958818/>
- Christopher, A. N., Kuo, S. V., Abraham, K. M., Noel, L. W., & Linz, H. E. (2004). Materialism and affective well-being: The role of social support. *Personality and Individual Difference*, 37(3), 436-470. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.09.015>
- Dehqani Sotani, M., Hamed, S. D., Jahanshahi Jouran, P., Al Taha, H. R., & Farsi Zadeh, H. (2017). Impact of social support and the quality of work life on staff's psychological empowerment of ministry of cooperatives, labor and social welfare in Kerman. *Co-Operation and Agriculture*, 6(21), 29-66. (In Persian) <https://www.researchgate.net/publication/343961393>
- Deneve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Dias-Lacy, S. L., & Guirguis, R. V. (2017). Challenges for new teachers and ways of coping with them. *Journal of Education and Learning*, 6(3), 265-272. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n3p265>
- Dolan, Shimon, L., & Schuler Randall, S. (2005). *Personnel and human resources management* (Translated by Mohammad Saebi, Mohammad Ali Tusi). Tehran: Higher Education Institute of Management and Planning Publications. <https://dergipark.org.tr/pub/eab/issue/39895/473664>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812. <https://doi.org/10.1037/0021->

9010.82.5.812

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fallahian, R., Aghaei, A., & Neshatdoost, H. (2021). Developing the effective factors model on employee wives happiness in mobarakeh steel company in Isfahan. *Positive Psychology Research, 6*(4), 45-62. (In Persian) <https://doi.org/10.52547/rbs.18.4.535>
- Farajollahi, M., Ismaili, Z., & Jadidi, A. (2014). *The relationship between social security and happiness, self-efficacy and performance improvement in the workplace*. The first scientific research conference on educational sciences and psychology of social and cultural injuries in Iran, Tehran. (In Persian)
- Fuentes, J. M. D. (2012). *Social support and happiness in immigrant women in Spain*. *Psychological Reports, 110*(3), 977-990. <https://doi.org/10.2466/17.02.20.21.PR0.110.3.977-990>
- Ghuli Galeh, M. (2017). *Investigating the relationship between social support and quality of work life of nurses in neonatal intensive care unit in selected hospitals of Ahvaz University of Medical Sciences in 2017*. Unpublished master's thesis, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, School of Nursing and Midwifery, Midwifery. (In Persian)
- Ginting, H., van de Ven, M., Becker, E. S., & Näring, G. (2016). Spirituality and negative emotions in individuals. *Journal of Health Psychology, 21*(5), 727-737. <https://doi.org/10.1177/1359105314536750>
- Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences, 12*(3), 1364-1371. https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/7_gurdogan_original_12_3%5B20352%5D.pdf
- Hakkak, M., & Mousavi Nejad, S. H. (2015). Study the role of organizational silence and happiness at work (Cognitive and Emotional) to reduce of employees job burnouts. *Organizational Behaviour Studies Quarterly, 4*(1), 97-121. (In Persian) https://obs.sinaweb.net/article_14017.html?lang=en
- Haqiri, H. (2017). *The relationship between religious beliefs and social support with the happiness of high school students in District 1 of Shiraz*. National Conference on New Research in Management, Economics and Humanities, Kazerun. (In Persian)
- Hqayeq, N. (2019). *Predicting organizational vitality and self-efficacy based on perceived social support*. Third Conference on Humanities (New Advances in Science and Post-Science), Mashhad. (In Persian)
- Imam, A., & Erika, S. K. (2013). Organizational climate and quality of employee work life. *Journal of Psychology UIN Sunan Kalijaga, 10*(1), 46-59.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM, 5*(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Jung, D. Y., & Yoon, H. J. (2018). The analysis on the mediating effects of social support on the relation between positive psychological capital and happiness of childcare teachers in charge of young children with disabilities. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 19*(5), 470-479.
- Kajbaf, M., Hosseini, F., Ghamarani, A., & Rezazian, N. (2017). Comparison of the effectiveness of quality of life therapy and treatment based on Islamic spirituality on tolerance of distress, stress, anxiety and depression in women with tension headache. *J Clin Psychol, 9*(1), 21-40. (In Persian)
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1990). Item content versus item wording: Disentangling role conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology, 75*, 738-742. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.738>

- Klockner, C. A., & Matthies, E. (2018). How habits interfere with norm-directed behaviour: A normative decision-making model for travel mode choice. *Journal of Environmental Psychology*, 24, 319-327. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2004.08.004>
- Kosasih, A., & Basit, A. (2019). *Happiness at workplace: Job Satisfaction and organizational support, proceeding. International Conference on Business, Education. Innovation and Social Sciences ICBEISS, Asian Scholar Network, Kuala Lumpur.*
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Larsen, R. J., & Diener, E. (1987). Emotional response intensity as an individual difference characteristic. *Journal of Research in Personality*, 21, 1-39. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(87\)90023-7](https://doi.org/10.1016/0092-6566(87)90023-7)
- Lees, M., & Kearns, S. (2005). Improving work-life quality: A diagnostic approach model, health care quarterly online case study. *Longwood Publishing*, 1(2), 1-5.
- Mahmoudi, A. H., Shahrdami, Y., & Jahani, M. A. (2015). *Structural model of the relationship between perceived organizational supports on the quality of work life of staff in selected hospitals in northern Iran.* University Conference on Research in Administrative and Financial Fields of Health System. (In Persian)
- Maroukalis, E., & Zervas, Y. (1993). Effects of aerobe exercise on mood of adult women. *Perceptual and Motor Skills*, 76, 795-801. (In Persian) <https://doi.org/10.2466/pms.1993.76.3.795>
- Mayer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 665-683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Moradpour, J., & Baba Miri, S. (2020). *The relationship between social support and elementary school students' happiness.* Ninth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran. (In Persian) <https://civilica.com/doc/1239668>
- Naktiyok, S. (2019). The impact of organizational support on quality of work life within the scope of psychological empowerment. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1528-1551. <https://doi.org/10.26466/opus.571458>
- Ordu, A., & Sarı, T. (2022). The role of innovative work behaviour in the relationship between organizational support and organizational happiness. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(4), 899-935. <https://doi.org/10.30828/real.1075453>
- Pardakhtchi, M. H., Ahmadi, Q., & Arezoomandi, F. (2008). Investigating the relationship between quality of work life and burnout of school principals and teachers in Takestan. *Educational Leadership & Administration*, 3(3), 25-50. (In Persian) <https://sanad.iau.ir/Journal/edu/Article/857288>
- Paschoal, T., Vas Torres, C., & Barreiros Porto, J. (2010). Happiness at work relations with organizational support and social support. *RAC, Curitiba*, 14(6), 1054-1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Pourghaz, A., & Salehi, S. (2016). Organizational support and its relationship with quality of working life of power department Staff in Zabol City. *Public Management Researches*, 9(32), 97-116. (In Persian) <https://doi.org/10.22111/JMR.2016.2750>
- Qeisar, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15-16), 1669-1683.

<https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1493919>

- Razmjooei, P., & Zarei, R. (2018). The mediating role of psychological empowerment in the relationship of perceived organizational support and perceived social support with the work quality of life. *Psychological Methods and Models*, 9(33), 71-86. (In Persian) https://jpmmm.marvdasht.iau.ir/article_3256.html
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rozaini, R., Norailis, A. W., & Aida, B. (2015). Roles of organizational support in quality of work life in insurance industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8), 753-757. (In Persian) <https://doi.org/10.7763/JOEBM.2015.V3.280>
- Sergio, M. L. (2019). Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(1), 59-66. <https://doi.org/10.1111/sjop.12483>
- Shahzad, S., & Baradaran, M. (2017). *The relationship between emotional cognitive regulation and social support with happiness in students*. 3rd Comprehensive International Congress of Iranian Psychology. <https://civilica.com/1/8494/>
- Sousa, J. M., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paid*, 25, 211-220. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
- Tickle, B. R., Chang, M., & Kim, S. (2011). Administrative support and its mediating effect on US public school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 342-349. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.002>
- Uzun, T., & Kesicioglu, O. S. (2019). Examining the relationships between preschool teachers' organizational happiness and job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Mediterranean Education Research*, 13(29), 39-52. <https://doi.org/10.29329/mjer.2019.210.3>
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B., & Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141-150. <https://doi.org/10.1037/apl0000033>
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? Sloan Management. *Review Journal*, 15(1), 11-21.
- Wardiana, A. G., & Prasetyo, A. R. (2019). Relationship of perceived organizational support and happiness at work on generation employees of PT, Jakarta mobile tele communication. *Journal Empty*, 7(4), 27-32. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.23417>
- Warr, P. B. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Routledge. <https://www.routledge.com/Work-Happiness-and-Unhappiness/Warr/p/book/9780805857115>
- Watson, B. D., Dietrich, W. D., Busto, R., Wachtel, M. S., & Ginsberg, M. D. (1985). Induction of reproducible brain infarction by photochemically initiated thrombosis. *Annals of Neurology: Official Journal of the American Neurological Association and the Child Neurology Society*, 17(5), 497-504. <https://doi.org/10.1002/ana.410170513>
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2018). Sources of work-family conflict: A sino-us comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123. <https://doi.org/10.2307/1556390>
- Zaraii Matin, H., Tahmasbi, R., & Musawi, S. M. M. (2009). The role of organizational culture in trust building; explanation of the relationship between cultural dimensions and trust. *Iranian Journal of Management Sciences*, 4(15), 145-178. (In Persian) https://journal.iams.ir/article_12_253239e370f5deca468ac3ac28b0d5a5.pdf

-
- Zari, S. (2013). *Investigating the relationship between happiness, organizational justice and quality of Iran Khodro employees*. Unpublished Master Thesis, University of Tehran, Alborz Campus Branch, Faculty of Literature and Humanities, Department of Psychology. (In Persian)
- Zimet, G., Dahlem, N., Zimet, S., & Farley, G. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2