

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی: میانجی گری حمایت سازمانی
Prediction the experience of Flow at work based on psychological
capital: Mediating organizational support

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۸/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S.Kameli., (PhD Student), M.Z.Bahramabadi.,
(Associate Professor), & R.Davari., (Assistant
Professor)

سمانه کاملی^۱، مهدی زارع بهرام آبادی^۲ و رحیم داوری^۳

چکیده:

abstract:

Aim: The aim of this study was to predict the experience of Flow at work based on job self-efficacy mediated by organizational support. **Methods:** The research method was correlational and structural equations. The statistical population was all employees of the oil company in 1401-1400 and 320 people were selected as a sample using simple random sampling method. Data collection tools were the experience of Flow at work Questionnaire (Talabeigi, 2014), the Lutans Psychological Capital Questionnaire (2007) and the Eisenberg Organizational Support Questionnaire (1986). Structural equation modeling was used to analyze the data using AMOS 14 and SPSS 24 software. **Results:** The results showed that organizational support plays a mediating role in the relationship between experience of Flow at work and psychological capital (00 0.001). **P. Conclusion:** The experience of work related flow is beneficial and valuable for the attainment of both individual and organizational goals. Two major implications of the present study need to be mentioned. Firstly, in the context of job design, the HR practitioners may identify and design the jobs in a manner that foster intrinsic flow and optimum motivation among the employees so as to accelerate their creative output. Secondly, industrial/organizational psychologists could design and develop training modules which may foster the PsyCap and work related flow by enhancing self stimulation and intrinsic motivation of the employees.

Keywords: experience of Flow at work, organizational support and psychological capital

هدف: پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تجربه غرقه‌شدن در کار بر اساس سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری حمایت سازمانی انجام شد. روش: روش پژوهش همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت نفت در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بودند و ۳۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه تجربه غرقه‌شدن در کار (تالابیگی، ۱۳۹۳)، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگ (۱۹۸۶) بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از الگویابی معادلات ساختاری، با کاربرد نرم‌افزار AMOS 14 و SPSS 24 استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که حمایت سازمانی در رابطه بین تجربه غرقه‌شدن در کار و سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی دارد (0/001 < P). نتیجه‌گیری: تجربه غرقه‌شدن کاری مرتبط برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی مفید و ارزشمند است. لازم به ذکر است که دو مفهوم عمده مطالعه حاضر ذکر می‌شود. اولاً، در زمینه طراحی شغل، متخصصان منابع انسانی ممکن است مشاغل را به گونه‌ای شناسایی و طراحی کنند که غرقه شدن درونی و انگیزه بهینه را در بین کارکنان تقویت کند تا خروجی خلاقانه آنها تسریع شود. ثانیاً، روان‌شناسان صنعتی/سازمانی می‌توانند مازول‌های آموزشی را طراحی و توسعه دهند که ممکن است سرمایه روان‌شناختی و غرقه شدن مربوط به کار را با تقویت خود تحریکی و انگیزه درونی کارکنان از طریق حمایت سازمانی، تقویت کند.

کلید واژه‌ها: تجربه غرقه‌شدن در کار، حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی

۱. دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه علوم رفتاری پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، تهران، ایران

*نویسنده مسئول

مقدمه

طی دهه‌های گذشته، موضوع مدیریت افراد بی‌تردید به یک اولویت تحقیقاتی و عملی در این زمینه تبدیل شده است. شواهد فراوانی رابطه مثبت بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، انگیزه و مشارکت کارکنان، عملکرد سازمانی، مزیت رقابتی، رضایت مشتری و شهرت را تایید کرده است (ژائو، کوک و وانگ^۱، ۲۰۲۱). بنابراین، به اتفاق آراء، محققان و دست‌اندرکاران رشته‌های مختلف، از علم مدیریت گرفته تا رفتار سازمانی، با این شواهد موافق بودند که کارکنان با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصی خود، مهمترین دارایی نامشهود سازمان هستند. سازمان، سرمایه انسانی است که به طور بالقوه می‌تواند از بسیاری جهات تفاوت ایجاد کند و می‌تواند به کسب و کار اصلی ارزش بیافزاید (جیانکاسپرو، کالیا و منوتی^۲، ۲۰۲۲). در این میان و در جامعه عملکرد محور امروزی، علائم فرسودگی شغلی که به عنوان پیامدهای استرس کاری مزمن تعریف می‌شود، یک مشکل رو به افزایش است. برای مقابله با این توسعه، اهداف مهم عبارتند از (۱) یافتن عوامل محافظتی و قابل اصلاح که خطر ایجاد و نگهداری علائم فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهند و (۲) درک مکانیسم‌های اساسی. پدیده‌ای که به طور بالقوه هر دو هدف را پیش می‌برد، تجربه غرقه شدن است (آست، بنکه، پیفر و ویکنبورگ^۳، ۲۰۲۲). در پرتو روان‌شناسی سازمانی و کاری مثبت، تجربه غرقه شدن و تعامل آن با بهزیستی و موفقیت شغلی، مرتبط است. تجربه غرقه شدن منبع انگیزه بالایی برای کارکنان از نظر عملکردهای شناختی و عاطفی است. بنابراین، این مفهوم می‌تواند باعث بسیاری از حالات روان‌شناختی بهزیستی شود، مانند تفریح، احساس شادی یا خوش بینی. به همین دلیل، بسیار مهم است که مفهوم، با جزئیات تعریف شود و بر پیشایندهای احتمالی تمرکز شود (فارینا، رودریگز و هاتز^۴، ۲۰۲۲).

غرقه شدن به صورت تمرکز کامل روی کار و حذف سایر عوامل حواس پرتی تعریف می‌شود (اسلاوچ گومزل و الکسیچ^۵، ۲۰۲۰) و برای رشد و بهبود سازمان‌ها و کارکنان بسیار مفید است (شارما، میسرا و گوپتا^۶، ۲۰۲۰). تجربه غرقه شدن مفهومی است که برای اولین بار توسط چیک‌سنت‌می‌های^۷، با الهام از هنرمندان در دهه ۱۹۷۰ توسعه یافت. در طول تلاش‌های هنری، افرادی که به شدت روی کار خود تمرکز می‌کنند، می‌توانند خود را از هر چیزی که در اطرافشان

-
1. Zhao, Cooke & Wang
 2. Giancaspro, Callea & Manuti
 3. Aust, Beneke, Peifer & Wekenborg
 4. Farina, Rodrigues, and Hutz
 5. Slavec Gomezel & Aleksić
 6. Sharma, Misra, & Gupta
 7. Csikszentmihalyi

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی : میانجی‌گری حمایت سازمانی

است جدا کنند (آیدین کوچوک^۱، ۲۰۲۲). این حالت هوشیاری که با تمرکز شدید روی یک فعالیت مشخص می‌شود، ممکن است ناشی از این باشد که کاری که انجام می‌شود به طور ذاتی انگیزه و پاداش برای فرد است (ایلیس، واگنر، ویلسون، سیجا، جانسون، درو و ایلگن^۲، ۲۰۱۷). تجربه غرقه شدن دارای سه ویژگی اصلی است: غوطه ور شدن کامل در یک فعالیت، لذت افراطی بدون توجه به ضرورت شغل، و داشتن انگیزه درونی (بیکر و دمروتی^۳، ۲۰۰۸). تجربه غرقه شدن که منجر به انگیزه بالایی در کارمندان از نظر عملکرد شناختی و عاطفی می‌شود، می‌تواند باعث بسیاری از حالت‌های بهزیستی روان‌شناختی، مانند تفریح، احساس شادی یا خوش بینی شود (ایلیس و همکاران، ۲۰۱۷).

همچنین، مطالعات در مورد غرقه شدن در محیط کار نشان می‌دهد که فرد احساس کنترل مستقیم بر اعمال خود می‌کند و این اعمال می‌توانند بدون زحمت از فکر به عملکرد تبدیل شوند (اوبه، روسو و بروئل^۴، ۲۰۱۸؛ چو، لی، هوانگ، لین^۵، ۲۰۱۳). تجربه غرقه شدن در محل کار به عنوان یک پیامد مرتبط با کار با ارزش نیز با رضایت شغلی (آیدین کوچوک، ۲۰۲۲)، بهزیستی روان‌شناختی (جیانو، جو، ساریگولو^۶، ۲۰۱۷) و شادی کارکنان (فن، هاو و لین^۷، ۲۰۱۹). مرتبط است گیلدمایستر^۸ (۲۰۱۹) همچنین اجزای غرقه شدن مربوط به کار را با ویژگی‌های اصلی غرقه شدن مقایسه کرده است. او توضیح می‌دهد که جذب ترکیبی از سطح بالای توجه، از دست دادن خودآگاهی، احساس کنترل، اهداف روشن، تغییر زمان و ادغام عمل و آگاهی است. لذت کار شبیه باز خورد بی چون و چرا و به ویژه تعادل بین چالش‌ها و مهارت‌ها است، زیرا وقتی کارکنان مهارت‌ها و منابع لازم برای رویارویی با چالش‌های یک کار را داشته باشند، ممکن است کارشان برای آن‌ها لذت بخش شود. در نهایت، انگیزه درونی برای توصیف افرادی که در درون خود رانده می‌شوند، استفاده می‌شود. این ویژگی‌ها همچنین منجر به این می‌شود که نسل جدید کارکنان در محیط کار مستعد توجه بیش از حد به خود، نوسانات عاطفی، توانایی ضعیف خودتنظیمی و سایر مشکلات شوند (بیهان کاراپینار، متین کمگوز و تایفور اکمچی^۹، ۲۰۲۰).

در این میان و از طرفی اگرچه کارکنان نسل جدید در محیط کار دارای معایب زیادی هستند، اما دارای حس استقلال قوی، پذیرای چیزهای جدید، تمایل زیادی به یادگیری و نوآوری،

1. Aydin Kucuk

2. Ilies, Wagner, Wilson, Ceja, Johnson, DeRue & Ilgen

3. Bakker & Demerouti

4. Aubé

5. Chu, Lee, Huang, Lin

6. Jiao

7. Gildemeister

8. Bayhan Karapinar, Metin Camgoz, and Tayfur Ekmekci

تمرکز بر تحقق اهداف شخصی و انعطاف‌پذیری بیشتری در سرمایه‌روان‌شناختی خود درمقایسه با کارکنان سنتی، هستند (بروکس، دان، آملوت، روبین و گرینبرگ^۱، ۲۰۱۸). تحقیقات ثابت می‌کند که سرمایه‌روان‌شناختی (بیان عاطفی مثبت، وضعیت روانی خوب) کارکنان می‌تواند پتانسیل آنها را از منبع توسعه دهد، بر نگرش کاری و عملکرد آنها تأثیر بگذارد و آنها را به خدمت بهتر به سازمان برساند (بودیهارسو و تارمن^۲، ۲۰۲۰). ارتباط بین سرمایه‌روان‌شناختی و غرقه شدن نیز در گذشته اخیر به صورت تجربی آزمایش شده است. به عنوان مثال، مطالعه‌ای توسط پومپوانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که غرقه شدن کاری معلمان به طور مستقیم تحت تأثیر سرمایه‌روان‌شناختی، منابع شغلی و مشارکت کاری قرار دارد. زبیر و کمال (۲۰۱۵) دریافتند که سرمایه‌روان‌شناختی و غرقه شدن مرتبط با کار به طور معناداری و مثبت مرتبط هستند و هم سرمایه‌روان‌شناختی و هم غرقه شدن خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. کاولیا^۴ و همکاران (۲۰۱۹) غرقه شدن را به عنوان واسطه‌ای بین سرمایه‌روان‌شناختی و شادی در محل کار بررسی کرد. یافته‌ها نشان می‌دهند که غرقه شدن ارتباط بین این دو را واسطه می‌کند، و زمانی که غرقه شدن در مدل گنجانده شد، قدرت توضیح‌دهنده سرمایه‌روان‌شناختی بر شادی کاری ۱۳٫۷ درصد افزایش یافت. سرمایه‌روان‌شناختی یک منبع شخصی است که پتانسیل جوانسازی افراد را با تسهیل بهبودی سریع آنها از شکست‌های قبلی دارد و به آنها اجازه می‌دهد بیشتر فداکار، متمرکز و عمیقاً درگیر وظایف خود باشند (عادل و همکاران، ۲۰۱۹).

و از طرف دیگر محققان حمایت سازمانی استدلال کردند که کارکنان تمایل دارند موقعیت‌های خود را کنترل کرده و نسبت به رفتارهای سخاوتمندانه‌ی سازمان‌ها پاسخ در خور بدهند. با توجه به اینکه افراد تمایل به شخصیت‌پردازی سازمان‌های مربوطه خود دارند و رفتارهای مثبت و منفی را که از رؤسای سازمان خود دریافت می‌کنند، جدی می‌گیرند، سعی دارند بر اساس این تلقی از رفتار سازمان، مورد علاقه سازمان‌ها یا مورد پسند سازمان‌ها نیز قرار بگیرند. تحقیقات در سازمان‌های میدانی ادعا می‌کند که بین افراد و سازمان‌ها رابطه متقابل وجود دارد. بنابراین، ضروری است که حمایت سازمانی از افراد نیز در نظر گرفته شود. یک پیوند شغلی طولانی مدت شامل رویکردهای مثبت تبادل اجتماعی در روابط کارمند و کارفرما است که در نتیجه بر اساس آن، نیازهای هر دو طرف برطرف می‌شود. در روابط مبادله‌ای، کارفرما نگران فداکاری، تعامل و رفاقت کارمندان است، در حالی که کارمندان از این موضوع آگاه هستند که آیا

1. Brooks, Dunn, Amlôt, Rubin, and Greenberg

2. Budiharso and Tarman

3. Pompuang

4. Kawalya

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی : میانجی گری حمایت سازمانی

کارفرما با مراقبت از بهزیستی خود به وعده هایش عمل می کند یا خیر؟ (مان، ابید، بات^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). لازم به ذکر است که اشتیاق کاری زمانی رخ می دهد که منابع سازمانی حمایت کننده وجود داشته باشند (فیشر^۲، ۲۰۱۰). یکی از شناخته شده ترین مفاهیم در رفتار در محل کار، نظریه تبادل اجتماعی^۳ است. که بیان می کند که تعاملات بین دو طرف باید وابستگی متقابل داشته باشد (اوزدمیر^۴، ۲۰۲۲). تعاملات فردی، طبق گفته نظریه تبادل اجتماعی، اغلب به صورت مشروط و وابسته به رفتارهای دیگران در نظر گرفته می شوند و تراکنش های وابسته به هم می توانند منجر به روابط عالی شوند (النعمی و رجوب^۵، ۲۰۲۱).

و در نهایت اینکه، مطابق با نظریه تبادل اجتماعی، یک فرآیند تبادل اجتماعی با حمایت سازمانی ادراک شده آغاز می شود، که در آن کارکنان احساس می کنند که موظف هستند به سازمان در دستیابی به اهدافش کمک کنند و انتظار دارند که تلاش های آن ها برای پیشبرد منافع سازمان با پاداش های بیشتر تقدیر و استقبال شود و یک هنجار رابطه متقابل شکل بگیرد. (لو^۶، ۲۰۲۰). محققان شروع به بررسی حمایت سازمانی ادراک شده در روابط بین فردی با سازمان ها کرده اند و آن را به عنوان یک جزء مهم در روابط زیردستان و برتر و استفاده از نظریه تبادل اجتماعی به عنوان پایه و اساس (ایزبرگر و استینگلهمبر^۷، ۲۰۱۱) می دانند. رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و ویژگی های کاری از جمله تعهد عاطفی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ماندن، عملکرد وظیفه و عملکرد شغلی در ادبیات قبلی مورد مطالعه قرار گرفته است (مورمن، بلیکلی و نیهوف^۸، ۱۹۹۸؛ استامپر و جولکه^۹، ۲۰۰۳؛ آستوتی و اودین^{۱۰}، ۲۰۲۰). همچنین در سال های اخیر تحقیقاتی انجام شده است که نشان می دهد تعامل کاری با حمایت سازمانی ادراک شده همبستگی مثبت دارد (استفانیدیس و استروگیلوس^{۱۱}، ۲۰۲۱). در نهایت، تحقیقات اخیر نشان داد که رهبری حمایتی، بهزیستی فیزیکی، اجتماعی و روانی کارکنان را از طریق تأثیر سرمایه روان شناختی پیش بینی می کند (نایفین، نارایانان و آنسیل^{۱۲}، ۲۰۲۱). با

-
1. Maan, Abid, Butt
 2. Fisher
 3. social exchange theory (SET)
 4. Özdemir
 5. Alnaimi & Rjoub
 6. Luo
 7. Eisenberger & Stinglhamber
 8. Moorman, Blakely & Niehoff
 9. Stamper & Johlke
 10. Astuty & Udin
 11. Stefanidis & Strogilos
 12. Kniffin, Narayanan & Anseel

توجه به این یافته‌ها، به نظر می‌رسد که حمایت سازمانی آینده امیدوارکننده‌ای برای تأثیرگذاری بر بسیاری از روابط کاری مانند حمایت سازمانی و نشان دادن تعهد کاری داشته باشد. در واقع، با توجه به نتایج پژوهش هابفول، هالسلن، نوو و وستمن^۱ (۲۰۱۸)، هر یک از افراد منابع لازم برای توسعه و رشد را داشته باشند به این بستگی دارد که آیا شرکت‌ها فرآیندها، شیوه‌ها و فرصت‌های مورد نیاز را ارائه می‌دهند یا خیر. بر اساس این منطق، منابع زمین‌های مانند حمایت سازمانی باید توسعه منابع شخصی را در قالب سرمایه ترویج دهند (میاو، میزیانوس، و ژو و نیومن^۲، ۲۰۲۱) بنابراین، فرصت‌های جدیدی برای رشد یا به دست آوردن منابع از جمله نشان دادن تعهد کاری، رضایت شغلی و تعهد موثرتر دسترس خواهد بود (یانگ، هوانگ و کیو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ ژانگ، لیو و ویو^۴، ۲۰۲۱).

از نظر دانش و اطلاعات پژوهشگران این تحقیق و بررسی‌های انجام شده، تجربه غرقه‌شدن در کار به طور کامل از دیدگاه اقدامات مدیریت منابع انسانی و در ارتباط با سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی در تعامل با هم، بررسی نشده است. هرچند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نقشی اساسی در تأثیرگذاری بر نگرش کارکنان نسبت به کار آن‌ها و جلب توجه فزاینده سازمان‌ها برای دستیابی به برتری رقابتی دارد. علاوه بر این، در حالی که ویژگی‌های شغلی و نظریه‌های تبادل اجتماعی برخی از روشن سازی ارتباط بین روش‌های مدیریت منابع انسانی و نتایج سطح فردی را ارائه می‌دهند، این روابط هنوز به اندازه کافی مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند. به طور خاص، ادبیات مربوط به روابط سطح متقابل این سه متغیر کمیاب است. لذا نیاز زیادی به بررسی چگونگی عملکردهای خاص مدیریت منابع انسانی در سطح سازمانی برای افزایش غرقه شدن مرتبط با کار در سطح فردی وجود دارد. این مطالعه با شناخت این شکاف‌ها در تجربه غرقه شدن و ادبیات منابع انسانی، از نظر تئوریک نه تنها فرد بلکه تأثیر جمعی شیوه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی بر غرقه شدن مربوط به کار را بررسی می‌کند. لذا با توجه به مطالب ذکر شده از طرفی بیشتر تحقیقات در عرصه بین الملل، حمایت سازمانی ادراک شده، سرمایه را به عنوان عوامل تعیین کننده عملکرد شغلی ادراک شده به طور جداگانه تحت پوشش یا متمرکز قرار داده است و کمتر به تجربه غرقه‌شدن در کار پرداخته شده است. به طور خاص، در زمینه ایران و شرکت نفت برای پشتیبانی تجربی از رابطه متغیرهای سرمایه روان‌شناختی با تجربه غرقه‌شدن در کار با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده، پژوهشی انجام نشده است.

-
1. *Hobfoll, Halbeslen, Neveu & Westman*
 2. *Miao, Bozionelos, Zhou & Newman*
 3. *Yang, Huang & Qiu*
 4. *Zhang, Liu & Wei*

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی : میانجی گری حمایت سازمانی

بنابراین، مطالعه حاضر تلاشی ارزشمند برای جبران شکاف در این زمینه خواهد بود. پس پژوهش حاضر با هدف پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی با میانجی گری حمایت سازمانی انجام شده است.

روش پژوهش

از این نظر که هدف این پژوهش پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی : میانجی گری حمایت سازمانی است، لذا برای بررسی این عناصر از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف همبستگی بهره گرفته شده است. در این پژوهش جامعه آماری مشتمل بر کلیه کارکنان شرکت نفت در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود که بر اساس برآورد پژوهشگر کلیه کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران در زمان پژوهش، ۴۸۷۸ نفر بودند. در این پژوهش برای نمونه گیری گارسون (۲۰۰۷) تأکید کرده است که روش SEM، رایج ترین روش برآورد، حداکثر احتمال است، بنابراین، حجم نمونه ۲۰۰ نفر نتایج قابل قبولی را به همراه بنابر این برای دستیابی به نتایجی قابل قبول نمونه ای برابر با ۳۰۰ مشارکت کننده انتخاب می شوند. به بیان دیگر، در این پژوهش بر اساس پیشنهاد کلاین، از قاعده ۱۰ به ۱ استفاده می شود. با توجه به احتمال ریزش مشارکت کنندگان در فرایند انجام پژوهش، پژوهشگر تصمیم گرفت که از ۳۷۵ مشارکت کننده اطلاعات را جمع آوری کند. که در نهایت پس از حذف پرسشنامه های مخدوش و نیز ناقص از نظر میزان پاسخ دهی (ملاک حذف در پرسشنامه های ناقص عدم پاسخگویی به بیش از ۵ درصد از گویه های مطرح شده بود) ۳۲۰ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت.

الف. پرسشنامه مربوط به تجربه غرقه شدن در کار (طلابیگی، ۱۳۹۳): این پرسشنامه توسط طلابیگی (۱۳۹۳) بر اساس پرسشنامه استاندارد سنجش تجربه غرقه شدن که توسط چیک سنت می های (۲۰۰۸) تنظیم شده بود، طراحی شده است. در طیف ۶ گزینه ای از پاسخگویان خواسته شده است تا میزان موافقت و مخالفت خود را از ۱ تا ۶ به ترتیب برای کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره گذاری کنند. این پرسشنامه دارای ۹ مؤلفه است: تعادل چالش/مهارت، یکی شدن فعالیت و آگاهی، اهداف روشن، بازخورد مشخص، تمرکز بر روی کار در دست، احساس کنترل، از دست دادن خودآگاهی، تغییر زمان و تجربه پاداش درونی (ایوب و همکران، ۲۰۱۳). طلابیگی (۱۳۹۳) میزان پایایی تجربه غرقه شدن در کار خود را به صورت محتوایی با نظرات متخصصین بر آورد کرده و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز به صورت پیش آزمون و پس آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ اقدام نموده و میزان آلفای ابزار در پیش آزمون و پس آزمون به ترتیب

1. Experience of Flow at work

۰/۸۴ و ۰/۸۲ به دست آمده است. در پژوهش حاضر با توجه به محقق ساخته بودن پرسشنامه، ضریب روایی برای پرسشنامه با استفاده از ضریب CVR به طور میانگین ۰/۸۷ می‌باشد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۶ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت.

ب. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده می‌شود. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده مقیاس امیدواری (سؤال‌های ۱ تا ۶)، تاب‌آوری (سؤال‌های ۷ تا ۱۲)، خوش بینی (سؤال‌های ۱۳ تا ۱۸) و خودکارآمدی (سؤال‌های ۱۹ تا ۲۴) است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و قابلیت رشد دارد و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد. در واقع، اصطلاح سرمایه روان‌شناختی به مفهوم این که "چه کسی هستید (خود واقعی)" و "چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)" اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی "چه چیزی می‌دانم" و سرمایه اجتماعی "چه کسانی را می‌شناسم" است. به سخن دیگر، سرمایه روان‌شناختی افراد را به چالش می‌کشد تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است برسند. روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. لوتانز (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خن دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره‌های CFI و RMSEA این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی کلی پرسشنامه ۰/۹۰۲ و پایایی چهار خرده مقیاس امیدواری (۰/۸۸۶)، تاب‌آوری (۰/۹۴۱)، خوش بینی (۰/۸۹۲) و خودکارآمدی (۰/۹۲۰) محاسبه شد.

د) پرسشنامه حمایت سازمانی: این پرسشنامه نخستین بار توسط آیزنبرگ (۱۹۸۶)، ساخته شده است. پرسشنامه مذکور دارای فرم‌های بلند ۳۶ گویه ای و فرم کوتاه ۸ و ۱۶ گویه ای است که در پژوهش حاضر دارای ۱۶ سوال و هدف آن ارزیابی حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد. بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است. گویه‌های فرم اصلی بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. برای سنجش پایایی نیز از

1. Psychological Capital Questionnaire (PCQ)

2. Perceived Organizational Support (POS)

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی : میانجی گری حمایت سازمانی

ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که باید بزرگتر از $0/7$ باشد تا مورد قبول واقع شود (نونالی، ۱۹۷۸). ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش اللهیاری و عریضی به ترتیب $0/۸۶$ و $0/۸۵۹$ بوده است. که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز $0/۷۶۴$ و مناسب ارزیابی شد.

روش اجراء در پژوهش حاضر به این شکل بود که پرسشنامه‌های مورد نظر برای گردآوری اطلاعات از مراکز دانشگاهی که در حوزه متغیرهای مورد نظر پژوهش انجام داده بودند، تهیه شد و پس از دریافت اطلاعات و مجوزهای لازم در مورد نمونه پژوهشی، محقق پرسشنامه‌های مورد نظر را در یک بازه زمانی ۳۲ روزه اجرا نمود و توزیع پرسشنامه بین نمونه‌های این پژوهش، به صورت الکترونیکی اجرا شد. بدین صورت که پس از پیاده سازی پرسشنامه‌ها در فرمت پرسشنامه آنلاین، با کسب مجوز لازم از روسای واحدهای سازمانی شرکت نفت، فرم‌ها به صورت لینک و از طریق مشارکت مدیریت منابع انسانی شرکت نفت، به شماره تماس و یا ایمیل کارکنان ارسال شد. لازم به ذکر است که پژوهشگران ایمیل و شماره تماس در اختیار افراد نمونه قرار داده بود تا در صورت نیاز و سوال از طرف افراد، ارتباط برقرار شود و رفع سوال برای افراد مستقیم از طرف پژوهشگران انجام می‌شد و نظارت مستقیم به اجرای پرسشنامه وجود داشت. بعد از اجرای پرسشنامه‌ها و عودت داده شدند جواب‌ها، نتایج به صورت اکسل استخراج شد و در نرم افزار SPSS پیاده شد و با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۴ و AMOS ۲۴ داده‌های جمع آوری شده به صورت توصیفی و استنباطی مورد تحلیل و آزمون قرار گرفت.

معرفی پرسشگران به همراه وابستگی سازمانی و هدف از انجام پژوهش و موارد استفاده از نتایج پژوهش، رضایت آگاهانه، احترام به شرکت کنندگان و تعهد محققین به ارائه صادقانه و امانت داری نتایج، عدم تحمیل به شرکت در نظر سنجی و پاسخگویی به پرسشنامه‌ها، عدم ارائه سؤالات پرسشنامه به افراد خارج از محدوده تعیین شده در جامعه آماری، توجه و احترام به سطح سواد، احساسات و تجارب، موقعیت اجتماعی، شغلی، حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان در طراحی سؤالات پرسشنامه‌ها، پرهیز از رفتار همه یا هیچ برای پاسخ دادن به پرسشنامه که مخاطب ناچار باشد به تمام پرسش‌های شما پاسخ بدهد؛ از ملاحظات اخلاقی این پژوهش بوده است.

یافته‌ها

متغیرهای جمعیت شناختی در این پژوهش، شامل متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت بود که بر اساس نتایج پژوهش مردان با $۶۶/۹$ درصد (۲۱۴ نفر) بیشترین درصد را به خود اختصاص داده بودند و جنسیت زن نیز $۳۳/۱$ درصد (۱۰۶ نفر) از افراد نمونه را به خود اختصاص

داده بودند. در زمینه سطح تحصیلات نیز بیشترین درصد (۴۸/۴) به سطح تحصیلات فوق لیسانس و کمترین درصد (۵/۹) به سطح تحصیلی فوق دیپلم اختصاص داشت و سطح تحصیلات لیسانس نیز ۴۵/۶ درصد از افراد نمونه را به خود اختصاص داده بود. و در متغیر سابقه خدمت نیز بیشترین افراد نمونه دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال (۵۵/۳) بودند. کمترین درصد در این متغیر با ۱۰/۶ درصد به سابقه کمتر از ۵ سال اختصاص داشت. سابقه ۶ تا ۱۰ سال و بالای ۱۵ سال نیز به ترتیب، ۲۲/۸ و ۱۱/۳ درصد از افراد نمونه را به خود اختصاص داده بود. میانگین سنی افراد نمونه نیز ۴۱/۲۵ با انحراف معیار ۵/۶۳ محاسبه شد.

جدول ۱ اندازه‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش (N=۳۲۰)

عامل کلی	زیر مقیاس‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
	خودکارآمدی	۲۳/۳۷	۵/۱	-۰/۷۸۶	۰/۳۵۸
	امیدواری	۲۴/۷	۲/۷۹	-۰/۰۹۶	۰/۳۴۸
سرمایه‌روان‌شناختی	تاب آوری	۲۷/۱۶	۳/۴۹	-۰/۵۱۱	۰/۳۵۳
	خوش بینی	۲۴/۰۵	۳/۸۶	-۰/۵۷۸	۰/۲۵۳
	کل	۹۹/۲۸	۱۰/۴۷	-۰/۶۵۳	۰/۲۴۰
حمایت سازمانی	کل	۶۴/۱۵	۱۶/۰۸	-۰/۴۳۰	۰/۹۱۲
تجربه غرقه‌شدن در کار	کل	۳۶/۵۲	۷/۶۴	-۰/۹۹۵	۱/۶۷۴

شاخصهای توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده است. بر اساس نتایج جدول توزیع میانگین و پراکندگی نمرات با استناد به مقدار چولگی و کشیدگی نشان دهنده توزیع بهنجار داده‌ها می‌باشد.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
خودکارآمدی	۱						
امیدواری	۰/۲۴۸**	۱					
تاب آوری	۰/۱۸۹**	۰/۱۶۰**	۱				
خوش بینی	۰/۴۷۴**	۰/۲۰۵**	۰/۲۸۱**	۱			
سرمایه روان شناختی	۰/۸۰۱**	۰/۵۳۴**	۰/۸۷۳**	۰/۷۴۸**	۱		
حمایت سازمانی	۰/۶۸۰**	۰/۲۸۱**	۰/۲۳۳**	۰/۵۳۳**	۰/۶۸۱**	۱	
تجربه غرقه شدن در کار	۰/۶۵۱**	۰/۴۷۵**	۰/۳۳۶**	۰/۴۲۳**	۰/۷۱۲**	۰/۷۲۴**	۱

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که رابطه بین نمره کل سرمایه روان شناختی با تجربه غرقه شدن در کار در افراد نمونه با مقدار $r = 0/712$ مثبت و معنادار است ($p \leq 0/05$). همچنین، نتایج نشان می دهد که رابطه بین نمره کل سرمایه روان شناختی با حمایت سازمانی با مقدار $r = 0/681$ مثبت و معنادار است ($p \leq 0/05$). و در نهایت اینکه رابطه بین حمایت سازمانی با تجربه غرقه شدن در کار با مقدار $r = 0/724$ مثبت و معنادار است ($p \leq 0/05$).

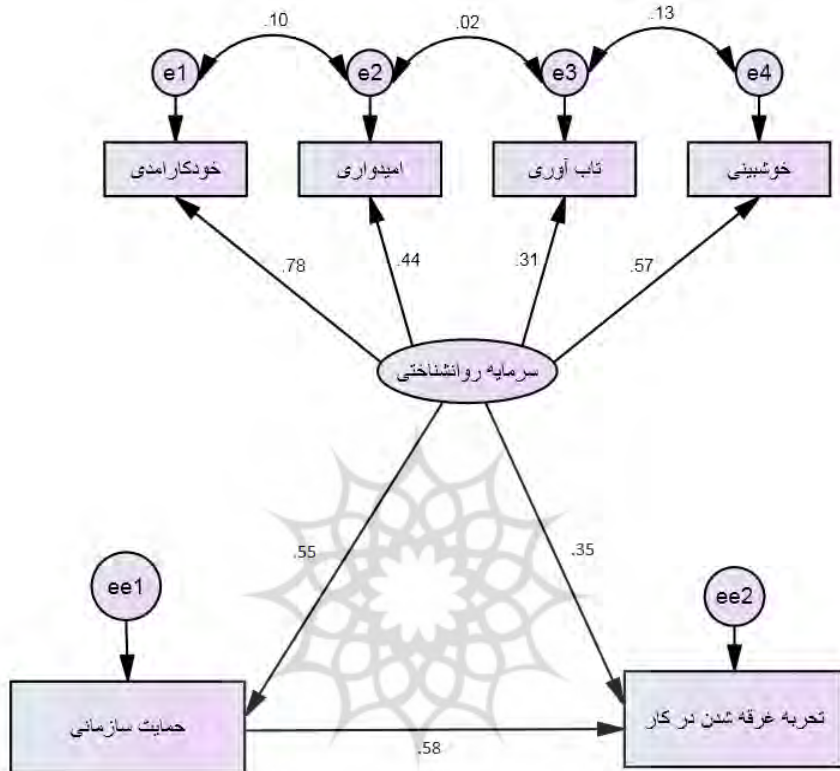
در این بخش، به منظور تبیین الگوی پراکندگی نمرات تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی، خودکارآمدی شغلی با میانجی گری حمایت سازمانی روش تحلیل مسیر استفاده شد (شکل ۱).

جدول ۳ - شاخص های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

RMSEA	CFI	GFI	χ^2/df	Df	χ^2	
۰/۰۹۷	۰/۸۶۷	۰/۸۹۹	۳/۹۴۲	۸	۳۱/۵۴۲	قبل از اصلاح مدل
۰/۰۵۹	۰/۹۶۳	۰/۹۵۷	۲/۱۵۲	۵	۱۰/۷۶۲	بعد از اصلاح مدل

در جدول ۳، شاخص مجذور خی (X^2) برابر با ۱۰/۷۶۲، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۲/۱۵۲، شاخص برازش مقایسه ای (CFI) برابر با ۰/۹۶۳، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۵۷، و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۵۹، به دست آمد. بنابراین، طبق دیدگاه میرز و همکاران (۱۳۹۴) مقدار بزرگتر از ۰/۹۰ برای شاخص های CFI

GFI و مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ برای شاخص RMSEA بر برازش مطلوب الگوی مفروض با داده‌ها دلالت دارد.



شکل ۱- الگوی پراکندگی نمرات تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی با میانجی گری حمایت سازمانی پس از اصلاح مدل

خروجی نرم افزار AMOS طبق شکل ۱) الگوی پراکندگی نمرات تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی با میانجی گری حمایت سازمانی پس از اصلاح مدل را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که مدل نهایی بعد از تعدیل درجات آزادی (کاهش درجات آزادی) از طریق ایجاد ارتباط بین مولفه‌های مشاهده شده متغیر سرمایه روان شناختی دارای برازش مناسب گردید. قبل از بررسی نتایج و ارایه اطلاعات از مدل خروجی معادلات ساختار به کمک نرم افزار AMOS، شاخص‌ها و نشانگرهای متغیرهای پژوهش و معرف مسیرهای هر یک از متغیرها طبق جدول ۳ معرفی شدند.

جدول ۴- رابطه متغیرها بر اساس مدل

پیش بین	ملاک	نوع مسیر	ضریب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
سرمایه شناختی	تجربه غرقه‌شدن در کار	مستقیم	۰/۳۵	۳/۷۲۱	۰/۰۰۱
سرمایه شناختی	حمایت سازمانی	مستقیم	۰/۵۵	۵/۶۴۱	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	تجربه غرقه‌شدن در کار	مستقیم	۰/۵۸	۵/۸۲۶	۰/۰۰۱
سرمایه شناختی	تجربه غرقه‌شدن در کار	غیر مستقیم	۰/۳۲	آزمون سوئل ۳/۸۸۹	$p < ۰/۰۵$

بر اساس نتایج به دست آمده (جدول ۴) پس از اصلاح مدل و کاهش درجات آزادی با ایجاد روابط بین مولفه‌های پیش بین، سرمایه روان شناختی به طور مستقیم روی تجربه غرقه‌شدن در کار به میزان $\beta = ۰/۵۵$ نقش دارد ($p = ۰/۰۰۱$). سرمایه روان شناختی به طور مستقیم روی حمایت سازمانی در کار به میزان $\beta = ۰/۳۵$ نقش دارد ($p = ۰/۰۰۱$). حمایت سازمانی به طور مستقیم روی تجربه غرقه‌شدن در کار میزان $\beta = ۰/۵۸$ نقش دارد ($p = ۰/۰۰۱$). متغیرهای سرمایه روان شناختی و حمایت سازمانی، روی هم رفته ۷۰/۸ درصد از واریانس واریانس تجربه غرقه‌شدن در کار افراد نمونه را پیش بینی می‌کنند.

لازم به ذکر است که برای تعیین اثر غیر مستقیم از آزمون سوئل که رایج ترین روش آزمون ضرایب میانجی است. استفاده شد. میزان تاثیر غیر مستقیم سرمایه روان شناختی از طریق حمایت سازمانی در تبیین واریانس تجربه غرقه‌شدن در کار به میزان ۰/۳۲ می‌باشد. از آنجا که میزان آزمون سوئل محاسبه شده برای مسیر غیر مستقیم ۳/۸۸۹ به دست آمده، از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می‌باشد. لذا فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تاثیر میانجی در این رابطه معنی دار است. بنابر این بر اساس نتایج ذکر شده می‌توان چنین عنوان نمود که سرمایه روان شناختی بر تجربه غرقه‌شدن در کار به واسطه‌ی حمایت سازمانی اثر غیر مستقیم دارد.

بحث و بررسی

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی تجربه غرقه‌شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی با میانجی‌گری حمایت سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد که تجربه غرقه‌شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی با میانجی‌گری حمایت سازمانی، قابلیت پیش بین دارد.

بر اساس نتایج این مطالعه نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و تجربه غرقه شدن در میان کارکنان شرکت نفت وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد که دریافتند کارمندی با سرمایه روان‌شناختی، تجربه غرقه شدن بهتری دارد. این یافته نشان می‌دهد که کارمندانی که در کار انعطاف پذیر هستند، می‌توانند چالش‌ها و مهارت‌ها را متعادل کنند و تمرکز روی کار را تجربه کنند. در تبیین یافته‌های این قسمت از پژوهش، استدلال می‌شود که سرمایه روان‌شناختی دارای یک مکانیسم مقابله فعال ذاتی و جهت‌گیری هدف است که ممکن است به کارکنان کمک کند تا به طور مؤثر با عوامل استرس‌زا کنار بیایند (عباس و همکاران، ۲۰۱۲). کارمندان با سرمایه روان‌شناختی انتظار دارند اتفاقات خوبی در محل کار بیفتند و به توانایی‌های خود برای ایجاد موفقیت در آینده اعتماد دارند (آوی^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). در نتیجه، آن‌ها تمایل دارند عوامل استرس‌زا را به شیوه‌ای مثبت درک کنند و با رفتارهای مثبت پاسخ دهند (رابرتس^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). بر اساس موارد فوق، ما پیشنهاد کردیم که کارمندان با سرمایه روان‌شناختی بالا ممکن است تغییرات را به عنوان چالش ارزیابی کنند و با حمایت رفتاری برای تغییر پاسخ دهند. اگرچه این گزاره به طور مستقیم مورد آزمایش قرار نگرفته است، مطالعات قبلی پشتیبانی غیرمستقیم ارائه کرده است، زیرا نشان داده است که کارمندانی که دارای گرایش بالای سرمایه روان‌شناختی هستند، رویدادهای استرس‌زا را به شیوه‌ای مثبت تفسیر می‌کنند و بنابراین، پاسخ مثبت بیشتری می‌دهند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ عباس و راجا، ۲۰۱۵؛ سیو^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). همچنان که باکر و دمروتی (۲۰۰۸) خاطر نشان کردند که منابع شخصی تقاضاهای مطالعه را به چالش تبدیل می‌کند. قبلاً مشخص شد که سرمایه روان‌شناختی تعیین کننده مثبت درگیری مطالعه است، زیرا سرمایه روان‌شناختی به عنوان تسهیل کننده در بازیابی فرد از مشکلات گذشته عمل می‌کند. به عنوان یک منبع شخصی، ظرفیت‌های روان‌شناختی سرمایه روان‌شناختی باعث ایجاد انگیزه مجدد در فرد می‌شود و او را قادر می‌سازد تا توجه خود را روی کار متمرکز کند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی روی حمایت سازمانی تأثیر مثبت دارد. همسو با نتایج پژوهش هاشم مطوری (۱۳۹۶) نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده ۳۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی تبیین می‌کند و قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی می‌باشند.

-
1. Avey
 2. Roberts
 3. Siu

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی: میانجی گری حمایت سازمانی

مطالعه فروغی کلدیره، اکبری و اسدی (۲۰۲۱) نشان داد با افزایش سرمایه روان شناختی، حمایت اجتماعی ادراک شده و تعهد سازمانی، اضطراب پرستاران کاهش یافت. تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه روان شناختی و حمایت اجتماعی ادراک شده با اضطراب نقش واسطه‌ای داشت، به این صورت که سرمایه روان شناختی و حمایت اجتماعی موجب افزایش تعهد سازمانی شده و از این طریق باعث کاهش اضطراب پرستاران گردید.

در تبیین یافته‌های پژوهش و بر اساس نتایج بسیاری از مطالعات قبلی، یک مفهوم حیاتی برگرفته از رفتار روان شناختی سازمانی، سرمایه روان شناختی است. این یک منبع مثبت و نیروی روانی در برابر "فشار و استعفای کارکنان" است (آوی، لوتانز و جنسن، ۲۰۰۹؛ چویی اویی، هوانگ، یانگ، گو، تیان و وو^۱، ۲۰۱۹). به عنوان یک منبع انسانی قابل بهره برداری، سرمایه روان شناختی می‌تواند به طور مناسب از طریق برنامه‌های آموزشی و مداخله‌ای توسعه یابد (نیکیل، سینا، آرتی^۲، ۲۰۱۸). همانطور که مردم به طور فزاینده‌ای از اهمیت منابع روان شناختی مثبت آگاه می‌شوند، سازمان‌ها به دنبال ارتقای سلامت جسمی و روانی کارکنان از طریق تقویت منابع روان شناختی هستند (وونگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). در سال‌های اخیر، برخی از مطالعات نشان داده‌اند که سرمایه روان شناختی به حمایت سازمانی و مشارکت کاری پرستار و کارکنان مربوط می‌شود (وونگ و همکاران، ۲۰۱۷)، در حالی که سرمایه روان شناختی با هویت حرفه‌ای در میان کارکنان چینی مرتبط است (چویی و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان مثال، افزایش سرمایه روان شناختی ارتباط مثبتی با حمایت سازمانی و مشارکت کاری دارد (سویتمن، لوتانز، ۲۰۱۰). علاوه بر این، یک بررسی قبلی نشان می‌دهد که حمایت سازمانی می‌تواند بر تعامل کاری از طریق سرمایه روان شناختی تأثیر بگذارد (نیکیل، سینا، آرتی، ۲۰۱۸).

در نهایت اینکه نتایج پژوهش نشان داد که حمایت سازمان در ارتباط بین سرمایه روان شناختی و تجربه غرقه شدن در کار نقش میانجی دارد. همسو با نتایج پژوهش حاضر آیدین کوچوک (۲۰۲۲) دریافت که حمایت سازمانی به طور قابل توجهی و مثبت شادی و نشاط در محل کار را پیش بینی می‌کند. در نهایت، همفلینگ (۲۰۱۵) گزارش داد که حمایت سازمانی و شادی ذهنی رابطه مثبت و وضعی دارند. ویتمن و لوتانز (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای نشان دادند که سرمایه روان شناختی با انگیزه شغلی رابطه مثبت دارد. سنگرز (۲۰۱۳) به این نتیجه رسید که امید و خودکارآمدی نقش واسطه‌ای بین رابطه بین منابع شغلی (تنوع، استقلال، بازخورد، حمایت هم‌تایان و حمایت مدیریت) و انگیزه شغلی ایفا می‌کند. هاگز (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد

1. Qiu , Liu , Huang , Yang , Gu , Tian , Wu

2. Nikhil, Seena, Arthi

3. Wang

که بین سرمایه روان‌شناختی و انگیزه شغلی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. دیویس، نیگا و هارل (۲۰۱۳) در تحقیقات خود با جامعه سرمایه داری دریافتند که پذیرش روان‌شناختی از کارکنان، انگیزه شغلی آن‌ها را پیش بینی می‌کند. همچنین در راستای نتایج این مطالعه، وانگ و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین عوامل استرس زای شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی با انگیزه شغلی پرداخت. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی و امید با ابعاد انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. سرمایه روانی، امید و خوش بینی می‌تواند انگیزه شغلی پرستاران را تقویت کند

در تبیین نتایج پژوهش و ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی در کار، و نقش میانجی حمایت سازمانی در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و تجربه غرقه‌شدن در کار، می‌توان عنوان نمود که همانطور که در ابتدای مقاله ارائه شد، عاملیت و هدف گذاری اجزای اصلی پژوهش سرمایه روان‌شناختی متشکل از امید، خودکارآمدی و تاب آوری و همچنین تجربه غرقه شدن در کار هستند. علاوه بر این، خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی و بعد منبع کنترل تجربه غرقه شدن نیز مرزهای مفهومی مشترکی دارند. تجربه غرقه شدن، دستیابی به هدف را تسهیل می‌کند. با این حال، همیشه احتمال شکست وجود دارد و بنابراین، تاب آوری به افراد کمک می‌کند تا با وجود سختی‌ها و احتمال شکست، به اهداف خود دست یابند. نتایج همبستگی و توضیح فوق نشان می‌دهد که غرقه شدن دارای مرزهای مفهومی همپوشانی با سایر سازه‌های سرمایه روان‌شناختی و همچنین با سرمایه روان‌شناختی کلی است، بنابراین می‌توان آن را به عنوان بعد بعدی سرمایه روان‌شناختی گنجانده.

همچنین انگیزه شغلی حاصل تعاملات مختلف بین خواسته‌های شغلی، منابع شغلی و شخصی است. سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع شخصی با ابعاد مثبت (خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی) برای مقابله با پیامدهای منفی استرس، فرسودگی شغلی، تعارضات کاری خانوادگی در محیط کار می‌باشد. و حمایت سازمانی درک شده (حمایت سازمانی) می‌تواند احساسات یک کارمند را حفظ کند. حمایت سازمانی ادراک شده به درجه‌ای مربوط می‌شود که سازمان به سهم و نگرانی‌های خود در مورد رفاه خود اهمیت می‌دهد. از طریق برخورد با مزایایی که سازمان برای کارکنان دریافت می‌کند ظاهر می‌شود. حمایت سازمانی درک شده نیز یک عنصر حیاتی از تعامل اجتماعی است. این بدان معناست که کارکنان اعتماد دارند که سازمان تشویق می‌کند و برای دستاوردهای آن‌ها ارزش قائل است و سازمان اعتماد دارد که کارمندان در محل کار عالی عمل خواهند کرد. در این میان سرمایه روان‌شناختی می‌تواند راه طلبی فرد را برای دستیابی به اهداف حفظ کند و اهداف مثبت و توانایی روان‌شناختی برای رویارویی با مشکلات دشوار را تقویت کند. همچنان که لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) گزارش داد که سرمایه

پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سرمایه روان شناختی : میانجی گری حمایت سازمانی

روان شناختی سطح بالا می تواند اعتماد به نفس را تقویت کند، به طوری که کارکنان تلاش های خود را برای موفقیت انجام دهند. توضیح قابل تصور این است که با سطح بالای سرمایه روان شناختی افراد می توانند در برابر بار روانی سنگین تر مقاومت کنند، بنابراین، آن ها می توانند حمایت سازمانی خود را بهبود بخشند و برنامه کار و خانواده را متعادل کنند (نیکیل، سینا، آرتی، ۲۰۱۸).

همچنین حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از منابع شغلی رابطه مثبتی با انگیزه شغلی دارد و می تواند انگیزه شغلی را به عنوان یک منبع مثبت ارتقا دهد. زیرا حمایت سازمانی ادراک شده تغییرات گسترده در نگرش کارکنان نسبت به شغل خود ایجاد می کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی دارد. اگر کارکنان احساس کنند که تعهد و پشتکار آن ها نسبت به شغلشان مورد توجه و حمایت قرار می گیرد، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان می دهند. کارکنانی که تجربه غرقه شدن در کار را دارا هستند، به شدت درگیر فعالیت های خود هستند و لذت زیادی را تجربه می کنند. محیط های کاری که چالش ها و منابع شغلی کافی را ارائه می دهند، ممکن است چنین تجربیاتی را تسهیل کرده و به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را ارتقا دهند.

هر فعالیت پژوهشی با تعدادی محدودیت مواجه است که می تواند بر روند تحقیق تأثیر بگذارد. متأسفانه رفع برخی از این محدودیت ها از عهده محقق خارج است، از این رو در پژوهش حاضر محقق با تعدادی محدودیت نیز مواجه بوده است. این موارد شامل موارد زیر است: این مطالعه از یک طرح تحقیق مقطعی استفاده کرد و بنابراین نمی توان استنباط علی کرد. از آنجایی که ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بود، ماهیت خودارزیابی کارکنان ممکن است تمایل به تظاهر را در پاسخ به سؤالات تحقیق ایجاد کند و بر نتایج تحقیق تأثیر بگذارد. یافته های این پژوهش در صنعت نفت بررسی شده است و با توجه به گستردگی سازمان ها، ممکن است نتایج به سایر سازمان ها قابل تعمیم نباشد. از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش محدود بود، طبیعتاً به دلیل حجم نمونه کم و جامعه آماری ممکن است در نمونه های با حجم بالا تغییر کند. بنابراین به پژوهشگران آینده توصیه می شود که تحقیقات طولی برای اندازه گیری سایر عوامل پیش بینی کننده تجربه غرقه شدن در کار برای کارکنان در سایر شرکت ها و سازمان ها انجام گیرد.

و در نهایت اینکه در این مطالعه، استدلال شد که کارمندان ممکن است به طور فعال تجربیات خود را در محل کار از طریق سرمایه روان شناختی و استفاده از نقاط قوت حمایت سازمانی بهینه کنند. این استراتژی های خودتعیین گری نیازهای اساسی روان شناختی را برآورده می کنند، به تجربه غرقه شدن کمک می کنند و به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را تسهیل می کنند. نتایج پژوهش نشان داد که این استراتژی ها به ویژه برای کارکنانی که منابع شخصی

کافی دارند، خوب عمل می‌کنند. بنابر بر این، به شرکت نفت توصیه و پیشنهاد می‌گردد با اجرای شیوه‌های منابع انسانی و با تسهیل رفتارهای رهبری تحول آفرین، تأثیر رفتار فعالانه کارکنان را تسهیل کنند. همچنین مدل پژوهش حاضر الهام بخش باشد و به محققان و دست اندرکارانی که می‌خواهند تجربیات بهینه و غرقه شدن در کار را در کار ایجاد و تقویت و تسهیل کنند، کمک کند. این مطالعه به ادبیات موجود در مورد شادی در محیط کار، سرمایه روان‌شناختی و نقش تجربه غرقه شدن بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و شادی در محیط کار کمک می‌کند.

منابع

افجه، سیدعلی اکبر، یزدان شناس، مهدی، زرگران خوزانی، فاطمه. (۱۳۹۸). تبیین الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۸(۹۱)، ۸۷-۱۱۸. magiran.com/p20026131

باستانی، سوسن، طلائیگی، مژده. (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی و تجربه غرقه‌شدن در کار. سومین همایش کنکاش‌های مفهومی و نظری درباره جامعه ایران. انجمن جامعه شناسی ایران.

تاجی، هاله، مهداد، علی. (۱۳۹۸). پیش بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۱(۳۹)، ۸۹-۱۰۰. doi: 10.29252/jcoc.11.2.89.

رزم جویی، پروین، زارعی، رضا. (۱۳۹۷). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری، *فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*. ۹(۳۳)، ۷۱-۱۳۵. magiran.com/p1937385

سعیدی، حسین، عاشوری، جمال. (۱۳۹۵). ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان (مورد پژوهی کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران)، *مجله علوم مراقبتی نظامی*. ۳(۲)، ۹۰-۹۹. magiran.com/p1600960

طلائیگی، مژده (۱۳۹۳). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تجربه غرقه‌شدن در کار*. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه الزهراء - دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.

زهره، فروغی کلدرد، بهمن، اکبری، سامره، اسدی مجره. (۱۴۰۰). رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت اجتماعی ادراک شده با اضطراب از طریق میانجی گری تعهد سازمانی در پرستاران زن. *سلامت اجتماعی*. ۸(۳)، ۴۸۳-۴۹۵. <https://doi.org/10.22037/ch.v8i3.31378>

میرز، لاورنس اس، گامست، گلن، گارینو، آ. جی. (۱۳۹۴). *پژوهش چند متغیری کاربردی*. ترجمه حسن پاشاشریفی، حمید رضاحسن آبادی، بلال ایزانلو و مجتبی حبیبی. تهران: رشد.

هاشم \\\\ مطوری، حمید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه روان شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران، نشریه روان پرستاری. ۵(۲)، ۴۵-۵۱.

magiran.com/p1722908

- Abbas, M., and Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Can. J. Adm. Sci.* 32, 128-138. doi: 10.1002/cjas.1314
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., and Bouckennooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *J. Manag.* 40, 1813-1830. doi: 10.1177/0149206312455243
- Adil, A., Ameer, S., & Ghayas, S. (2019). Impact of academic psychological capital on academic achievement among university undergraduates: Roles of flow and self-handicapping behavior. *PsyCh Journal*, 9(1), 56-66. <https://doi-org.ezp3.ezdata.ml/10.1002/pchj.318>Return to ref 2019 in article
- Alnaimi, A. M. M., & Rjoub, H. (2021) "Perceived organizational support, psychological entitlement, and extra-role behavior: The mediating role of knowledge hiding behavior", *Journal of Management & Organization. Cambridge University Press*, 27(3), 507-522.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020) "The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance", *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401-411.
- Aubé, C., Rousseau, V., Brunelle, E. (2018). Flow experience in teams: The role of shared leadership. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 198-206. <https://dx-doi-org.ezp3.semantak.com/10.1037/ocp0000071>
- Aust, F., Beneke, T., Peifer, C., & Wekenborg, M. (2022). The Relationship between Flow Experience and Burnout Symptoms: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3865. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19073865>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., and Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Hum. Resour. Dev. Q.* 22, 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Aydin Kucuk B. (2022). Work Flow Experience in the Light of Leader-Member Exchange and Person-Job Fit Theories. *Psychological Reports*. 2022;125(1):464-497. doi:[10.1177/0033294120981927](https://doi.org/10.1177/0033294120981927)
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bayhan Karapinar ,P., Metin Camgoz, S. and Tayfur Ekmekci, O. (2020).Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal

- support: a moderated mediation model," *Journal of Happiness Studies*, vol. 21, no. 7, pp. 2451–2471, 2020.
- Benevene, P., Kong, E., De Carlo, A., Lucchesi, M. and Cortini, M. (2018), "A qualitative study on the perception of intellectual capital among a group of senior managers of Italian social enterprises", *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 17 No. 2, DOI: 10.1080/14778238.2018.1538600
- Brooks, S. K. Dunn, R., Amlôt, R., Rubin, G. J. and N. Greenberg, (2018). A systematic, thematic review of social and occupational factors associated with psychological outcomes in healthcare employees during an infectious disease outbreak," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 60, no. 3, pp. 248–257, 2018.
- Budiharso, T. and Tarman, B. (2020). Improving quality education through better working conditions of academic institutes," *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, vol. 7, no. 1, pp. 99–115, 2020.
- Chu, L.-C., Lee, C.-L., Huang, K.-C., Lin, J.-H. (2013). How personality traits mediate the relationship between flow experience and job performance. *The Journal of International Management Studies*, 8(1), 33–46
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011) "Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees", Washington, DC: APA Books.
- Fan, H. L., Hou, S. T., Lin, Y. H. (2019). Flow as a mediator between psychological ownership and employees' subjective happiness. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 445–458.
- Farina, L.S. A., Rodrigues, G. d. R. and Hutz, C. S. (2022). Flow and Engagement at Work: A Literature Review. *Psico-USF* [online]. 2018, v. 23, n. 4 [Accessed 18 December 2022], pp. 633-642. Available from: <<https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>>. Epub Oct-Dec 2018. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>.
- Fave, A. D., Bassi, M., Massimini, F. (2003). Quality of experience and risk perception in high-altitude rock climbing. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(1), 82–98.
- Fisher CD. Happiness at work. *International journal of management reviews*, 2010 Dec; 12(4): 384-412
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (2022). "I Like It like That": A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior. *Sustainability*, 14(4), 2022. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su14042022>
- Gildemeister S. (2019). *Comparative Assessment of the Flow State Scale and the Work-Related Flow Inventory: A Relative Weights Analysis*. Ph. D. Thesis, South Dakota State University, Brookings. Available online at:

- <https://openprairie.sdstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4225&context=etd> [Google Scholar]
- Hobfoll, S. E., Halbeslen, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018) "Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., Ilgen, D. (2017). *Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being*. *Applied Psychology*, 66(1), 3-24.
- Jiao, Y., Jo, M. S., Sarigöllü, E. (2017). Social value and content value in social media: Two paths to psychological well-being. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 27(1), 3-24.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. doi:<https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 4(5), 321-349. doi:<https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1685060. <https://doi-org.ezp3.ezdata.ml/10.1080/23311975.2019.1685060>
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, 3rd Ed. New York: Guilford.
- Kniffin, K.M.; Narayanan, J.; Anseel, F.; Antonakis, J.; Ashford, S.P.; Bakker, A.B.; Vugt, M.V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *Am. Psychol.* 2021, 76, 63.
- Kuo, T. H., Ho, L. A. (2010). Individual difference and job performance: The relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(4), 531-552.
- Lambert, J., & Csikszentmihalyi, M. (2020). Facilitating or foiling flow: The role of momentary perceptions of feedback. *The Journal of Positive Psychology*, 15(2), 208-219. <https://dx-doi-org.ezp3.semantak.com/10.1080/17439760.2019.1578893>
- Lan, J., Wong, C. S., Jiang, C., Mao, Y. (2017). The effect of leadership on work-related flow: A moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*. 38(2), 210-228.
- Lan, J., Wong, C. S., Jiang, C., Mao, Y. (2017). The effect of leadership on work-related flow: A moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 210-228.
- Lirios, C.G., Espinosa, F. and Guillén, J.C. (2018), "Model of intangible assets and capitals in organizations", *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, Vol. 5 No. 6, pp. 1-12.

- Luo, H. W. (2020) "Review of research progress on perceived organizational support and organizational identity", *Open Journal of Business and Management*, 8, 809-819
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307. doi:<https://doi.org/10.1002/job.v30:2>
- Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.C. (2004), "Positive psychological capital: beyond human and social capital", *Business Horizons*, Vol. 47 No. 1, p. 145.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Maan, A.T., Abid, G., Butt, T.H. et al. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Futur Bus J* 6, 21(2020). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>.
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13-26.
- Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace-positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-4.
- Miao, R., Bozionelos, N., Zhou, W., & Newman, A. (2020) "High-performance work systems and key employee attitudes: The roles of psychological capital and an interactional justice climate", *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 443-477.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998) "Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior", *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. In S. J. Lopez & C. R. Snyder(Eds.), *Handbook of positive psychology*. (pp. 195-206). Oxford University Press.
- Nikhil, Seena, Arthi J. Perceived Organisational Support and Work Engagement: Mediation of Psychological Capital - A Research Agenda (February 1, 2018). *J Strat Hum Res Manage(JSHRM)*. Vol. 7 Available online at: <https://ssrn.com/abstract=3174118>
- Özdemir, Burak (2022). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND HAPPINESS AT WORK: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi / Journal of Management and Economics Research*. Cilt/Volume: 20 Sayı/Issue: 1 Mart/March 2022 ss. /pp. 414-430. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.1036948>
- Pompuang, Leelapan, Buresuwan, Prompilai, Sarnswang, Sudarat & Lupanachokdee Warunee (2019). A causal model of psychological capital and job resources, with work engagement as a mediator, affecting flow at work of

- teachers under the Secondary Educational Service Area 3 Office. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 8(1). <https://doi.org.ezp3.ezdata.ml/10.2139/ssrn.3398176>.
- Qiu T, Liu C, Huang H, Yang S, Gu Z, Tian F, Wu H(2019). The mediating role of psychological capital on the association between workplace violence and professional identity among Chinese doctors: a cross-sectional study. *Psychol Res Behav Manag*. 2019; 12:209-217.
- Rivkin, W., Diestel, S., Schmidt, K. H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99-111.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., and Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: what role does psychological capital play. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 18, 449-458. doi: 10.1177/1548051811409044
- Sharma, S. , Misra,N. Gupta,A. (2020).Flow among scientists: A job demands resources perspective .*Defence Life Science Journal*, 5 (3) (2020), pp. 217-223, 10.14429/dlsj.5.15595
- Siu, O., Cheung, F., and Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: the role of psychological capital. *J. Happiness. Stud.* 16, 367-380. doi: 10.1007/s10902-014-9513-8
- Slavec Gomezel, A.& . Aleksić ,D. (2020).The relationships between technological turbulence, flow experience, innovation performance and small firm growth.*Journal of Business Economics and Management*, 21 (3) (2020), pp. 760-782, 10.3846/jbem.2020.12280
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003) "The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes", *Journal of Management*, 29, 569-588.
- Stefanidis, A., & Strogilos, V. (2021) "Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities", *Personnel Review*, 50(1), 186-206.
- Wang X, Liu L, Zou F, Hao J, Wu H(2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses.*Biomed Res Int*. 2017; 2017:5284628.
- Wang Y, Chang Y, Fu J, Wang L(2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital.*BMC Public Health*. 2012 Oct 29; 12:915.
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020) "Psychological capital mediates the association between perceived organizational support and work engagement among Chinese doctors", *Frontiers in Public Health*, 8, 1-8.

- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021) "Psychological capital and job satisfaction among chinese residents: A moderated mediation of organizational identification and income level", *Frontiers in Psychology*, 12, 1-9.
- Zhao, C.; Cooke, F.L.; Wang, Z. (2021). Human resource management in China: What are the key issues confronting organizations and how can research help? *Asia Pac. J. Hum. Resour.* 2021, 59, 357-363.

