

The Effects of Organizational Support on Organizational Commitment with the Mediating Role of Organizational Self-Esteem

Mohammad Hossein Ghasemzadeh M.A. in Business Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Mohammad Faryabi¹ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran. (Corresponding Author)

Received: 05/Apr/2023 | Accepted: 11/Sep/2023

Abstract

Purpose: This study intended to investigate the effects of organizational support on organizational commitment with the mediating role of organizational self-esteem.

Methodology: It was a quantitative and descriptive-survey research. The statistical population of the study included all employees of the Atlas Dina Distribution Firm (located in the northwest region of Iran). The sample was taken from the statistical population through random and accessible stratum sampling method. To collect data, questionnaires were administered among 186 people. To investigate the relationships among variables, four hypotheses were presented and were analyzed by structural equation modeling method. Also, SPSS and SmartPLS tools were applied to interpret the hypotheses and to reach conclusions.

Findings: Organizational support has a positive and significant effect on organizational self-esteem and organizational commitment. On the other hand, organizational self-esteem has a positive and significant effect on organizational commitment. Finally, the results show that organizational self-esteem positively and significantly mediates the relationship between organizational support and organizational commitment. Also, self-esteem and organizational support variables have the greatest impact on emotional commitment from among the dimensions of organizational commitment. In general, organizational support and self-esteem lead to improved commitment in Atlas Dina Firm.

Originality: Investigating the mediating role of organizational self-esteem in the relationship between organizational support and organizational commitment has not been noticed by researchers before. Evaluated in this research, it can create a new perspective for organizations, so that they may develop commitment of employees.

Keywords: Organizational Support, Self-esteem, Organizational Commitment, Motional Commitment, Continuous Commitment, Normative Commitment.

1. faryabi@tabrizu.ac.ir

عنوان مقاله: بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی

محمدحسین قاسم‌زاده^۱، محمد فاریابی^۲

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۱

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۲

مقاله پژوهشی

چکیده:

هدف: هدف این پژوهش، بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی است.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش از نوع کمی و به شکل توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پخش اطلس دینا (منطقه شمال غرب) بوده است. نحوه نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای - تصادفی و قابل دسترس از جامعه آماری بوده است. در این پژوهش، از ابزار پرسشنامه و از نظرات ۱۸۶ نفر از جامعه آماری برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. برای بررسی روابط بین متغیرها نیز چندین فرضیه ارائه شده است که به روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفته است. همچنین، از ابزارهای SPSS و SmartPLS برای نتایج و تفسیر فرضیه‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها: حمایت سازمانی بر عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار داشته است. از سوی دیگر، عزت نفس سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار داشته است. در نهایت، خروجی‌ها نشان دادند که عزت نفس سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را به صورت مثبت و معنادار میانجی‌گری می‌کند. همچنین، در میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیش‌ترین اثرپذیری را از متغیرهای عزت نفس و حمایت سازمانی داشته است. به‌طور کلی، حمایت و عزت نفس سازمانی به بهبود تعهد در شرکت پخش اطلس دینا منجر می‌شود. **ارزش / اصالت پژوهش:** بررسی نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی که پیش از این مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته بود، دیدگاه جدیدی برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند که در این پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته است و از این طریق می‌توان تعهد را در شرکت‌ها و سازمان‌ها توسعه بخشید.

کلیدواژه‌ها: حمایت سازمانی، عزت نفس، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری.

۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

faryabi@tabrizu.ac.ir

سازمان به عنوان نهاد اجتماعی و نظام کوچکی است که کارکنان در آن عرف اجتماعی، شیوه‌های ارتباط با دیگران، نگرش‌ها، قواعد اخلاقی و مهارت‌های شغلی را می‌آموزند. از سوی دیگر، همه مدیران و کارکنان می‌خواهند در فضای سازمانی متعهد و برانزده به فعالیت بپردازند تا در فعالیت‌های خود توسعه و بهبود یابند، که عوامل مختلفی بر آن اثرگذار است. این پژوهش به‌طور خاص از جهات حمایت سازمانی^۱ و عزت نفس سازمانی^۲ به بررسی تعهد سازمانی^۳ پرداخته است تا شکاف‌ها و مسائل مقابل این موضوع را برای حل و ارائه راهکار آن بررسی کند.

در دهه‌های اخیر، تعهد سازمانی مورد توجه پژوهشگران زیادی قرار گرفته است که در جهت یافتن عوامل موثر بر تعهد سازمانی گام برداشته‌اند (Rahmani & Hidary, 2019; Ahmadi Zahrani & Barat, 2021; Hadi et al., 2023; Lie et al., 2022). تعهد سازمانی از منظر مدیران در جهت دستیابی به موفقیت سازمانی بررسی شده است. امروزه با سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان هستند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند (Darami et al., 2013). در حال حاضر، یکی از ویژگی‌هایی که سازمان‌های موفق را از سایر سازمان‌ها جدا می‌کند، نیروی انسانی متعهد است، زیرا افراد متعهد خود را به شکل بهتری با اهداف و ارزش‌های سازمان همسو می‌کنند. از این رو، توجه به مقوله تعهد سازمانی برای همه سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است و به پژوهش‌های مختلف نیاز دارد. تعهد سازمانی ساختاری کلیدی در پژوهش‌های سازمانی محسوب می‌شود. رایج‌ترین مدلی که در پژوهش‌های تعهد سازمانی یافت می‌شود شامل سه بُعد است: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر (Meyer et al., 1993). مییر و همکاران (۱۹۹۳)، معتقدند که تعهد حالتی روان‌شناختی است که رابطه کارکنان با سازمان را مشخص می‌کند، به‌ویژه در مورد تعهد عاطفی که دلالت بر پیوندهای عاطفی با سازمان دارد. در این راستا، یکی از عواملی که توانایی تاثیر بسیاری بر تعهد سازمانی دارد و موجب تقویت ستون‌های تعهد از جانب کارکنان به سازمان می‌شود، حمایت سازمانی است (Malik et al., 2016). از این رو، حمایت سازمانی می‌تواند به عنوان متغیر پیش‌بین اصلی مورد توجه پژوهش حاضر باشد.

حمایت سازمانی به عنوان عاملی در سازمان‌ها شناخته می‌شود که به ایجاد اعتماد و کاهش

1. Organizational Support
2. Organizational Self-Esteem
3. Organizational Commitment

استرس شغلی کارکنان منجر می‌شود و کارکنان را در جهت متعهد کردن به سازمان تقویت و تشویق می‌کند (Zandi et al., 2020). ادبیات نشان می‌دهد که حمایت سازمانی رابطه‌ی نزدیکی با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دارد (Bahrami & Sarihi Asfestani, 2015). از سوی دیگر، بررسی‌ها نشان می‌دهد که افراد با عزت نفس پایین سطح بالایی از استرس شغلی را درک می‌کنند، اما افزایش حمایت سازمانی نه تنها عزت نفس سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه به کاهش استرس شغلی نیز منجر می‌شود (Masoom, 2021). قابل ذکر است که با تقویت تناسب بین فرد و سازمان، حمایت سازمانی تقویت می‌شود و موجب بهبود تعهد عاطفی در سازمان می‌گردد (Ranji Jafroodi & Nasrollahi Moghaddam, 2020). همچنین، کارکنانی که از سوی سازمان خود حمایت بالایی ادراک می‌کنند، خود را مدیون سازمان می‌دانند و سعی می‌کنند به سازمان در قالب رفتارهای مثبت، شکل‌دهی نگرش‌ها و پشتیبانی از اهداف سازمان پاسخ دهند. در این بین، عزت نفس یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که بر رفتارهای سازمانی به‌گونه‌ای پیش‌بینی‌پذیر و پایدار اثر می‌گذارد.

عزت نفس سازمانی به عنوان درجه‌ای از ادراک کارکنان در مورد خودشان است و فرد خود را به‌گونه‌ای درک می‌کند که برای سازمان تا چه اندازه مهم، موثر و ارزشمند است (Piercy et al., 2006). بهبود عزت نفس سازمانی در کارکنان یکی از عوامل مهم پیش‌بینی‌کننده برای ارائه خدمات بهتر به همکاران، مشتریان و کارفرمایان، کاهش ترک خدمت افراد، و بهبود زمانی افراد برای انجام و تدویم کار است (Hemmati Nodoust Guilani et al., 2015). همچنین، شواهد حاکی از آن است که بهبود عزت نفس می‌تواند رویکردهای تعهد سازمانی را توسعه دهد (Hadi et al., 2023). از این رو، می‌توان عزت نفس سازمانی را به عنوان متغیر میانجی در رابطه‌ی بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی قبول کرد که در مطالعات پیشین مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته بود. در نتیجه، انجام این پژوهش می‌تواند در پر کردن شکاف‌های موجود بین این روابط و افزایش ادبیات کمک کند.

به‌طور کلی، متغیرهای پژوهش در مطالعات پیشین داخلی (Rahmani & Hidary, 2019; Hosseini kohkamari et al., 2015; Shahriyari et al., 2020) و مطالعات خارجی (Malik et al., 2016; Minibas-Poussard et al., 2017; Zandi et al., 2020; Masoom, 2021) مورد ارزیابی قرار گرفته بود. نکته‌ی مورد توجه این است که هر یک از این مطالعات روابط دوجه‌دوی متغیرهای این پژوهش را با مباحث و عوامل مختلف مورد ارزیابی قرار داده‌اند. اما این پژوهش به‌طور خاص در مجموعه‌ای سه‌جانبه شامل حمایت سازمانی، عزت نفس، و تعهد سازمانی (تعهد

عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری) اقدام به بررسی این روابط کرده است که مورد توجه پژوهشگران پیشین نبوده و پژوهش حاضر با ارائه الگویی جدید در پر کردن شکاف‌های موجود و افزایش ادبیات این حیطه بسیار موثر بوده است.

بنابراین، پرسش اصلی پژوهش این است که آیا حمایت سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس می‌تواند بر تعهد سازمانی موثر واقع شود؟

مبانی نظری پژوهش

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی شدت حالت روانی احساس‌شده توسط کارکنان در مورد سازمانی است که در آن کار می‌کنند یا به آن تعلق دارند. به عبارت دیگر، کارکنانی که به اهداف و ارزش‌های سازمان اعتماد می‌کنند و قدردان آن هستند و مایل‌اند که عضو آن سازمان نیز باقی بمانند (Porter et al., 1974). همچنین، تعهد سازمانی نگرشی است که در آن کارمندان از طریق سازمان، هویت خود را تعیین می‌کنند (Keykha et al., 2020). اگرچه تعهد سازمانی اغلب با شناسایی سازمانی مقایسه می‌شود، اما برخی از پژوهشگران استدلال می‌کنند که آن‌ها ایده‌های متفاوتی هستند. برای مثال، هویت سازمانی را می‌توان به عنوان ادراک فرد از هویت با سازمان تعریف کرد، در حالی که تعهد سازمانی به نگرش کارکنان نسبت به آن اشاره دارد (Stinglhamber et al., 2015). همچنین، اگرچه شناسایی سازمانی مبتنی بر ادراک ذهنی یک کارمند از شباهت ادراک‌شده با سازمان است، تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان فرایندی مبادله‌ای در نظر گرفت که در آن، اعضا مختص به سازمان خود هستند و سازمان، کار را با کیفیت بالا برای آن‌ها ارائه می‌کند (Marique & Stinglhamber, 2011). در نهایت، تعهد سازمانی دارای سه بُعد کلیدی تعهد عاطفی، مستمر، و هنجاری است: تعهد عاطفی منعکس‌کننده ادراکات دلبستگی و پیوندهای عاطفی به سازمان است؛ تعهد مستمر منعکس‌کننده تعهدی است که از هزینه‌های ادراک‌شده (اقتصادی و اجتماعی) خروج از سازمان ناشی می‌شود؛ و تعهد هنجاری منعکس‌کننده ادراکات تعهد نسبت به سازمان است (Meyer et al., 1993).

حمایت سازمانی

حمایت سازمانی شامل احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد است، به طوری که سازمان برای مساعدت، همکاری و حمایت اعضای خود، ارزش قائل می‌شود و نگران آینده آن‌هاست (Shahzad et al., 2020).

با استفاده از نظریه مبادله اجتماعی^۱ می‌توان به درک مفهوم حمایت سازمانی اقدام کرد که اغلب از آن در جهت درک ارتباط بین کارکنان و مدیران استفاده می‌شود (Fields et al., 2000). از سوی دیگر، ریشهٔ درک حمایت سازمانی بر پایه دل‌بستگی، کوشش و تعهد به سازمان است و به عنوان سازه‌ای از مبادله اجتماعی شناخته می‌شود (Allen, 2008). در این راستا، نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان از خود عقایدی کلی به‌وجود می‌آورند و سازمان از نیازها و ارزش‌های آن‌ها حمایت می‌کند که بر طبق روابط مدیران با نمایندگان سازمانی شکل می‌گیرد. ادراک حمایت توسط مدیریت این امکان را فراهم می‌کند که از طریق تامین نیازهای عاطفی - اجتماعی مانند تعلق و حمایت عاطفی، تعهد و وفاداری عاطفی نیز بهبود یابد. همچنین، اقدامات هدفمند در بهبود ادراک از حمایت سازمانی نه‌تنها باعث بهبود ارتباطات امن می‌شود، بلکه ارزیابی عقلایی از علل حوادث نیز در سازمان انجام می‌گیرد (Rhoades & Eisenberger, 2002). وقتی افراد درمی‌یابند که سازمان برای سهم آن‌ها ارزش قائل است و به منافع آن‌ها توجه می‌کند، فرد متعهدتر می‌شود و این تعهد از طریق تلاش‌های کاری تعریف می‌شود و به این طریق، زمانی که کارمند با علایق سازمان آشنا می‌گردد، نتایج مثبتی به همراه خواهد داشت (Khattak et al., 2014).

عزت نفس سازمانی

عزت نفس ارزیابی مثبت کلی و مفهوم‌سازی توصیفی است که افراد در مورد خود می‌سازند و حفظ می‌کنند (Pierce & Gardner, 2004). این احساس نوعی خود-ارزشی و تمایل به داشتن احساس مثبت نسبت به خود است (Baumeister et al., 2003). از آن‌جایی که افراد دارای عزت نفس بالا خود را ارزشمند می‌دانند (Pierce & Gardner, 2004)، بسیاری از سازمان‌ها آن را عامل مهمی در موفقیت شرکت و کارکنان قلمداد می‌کنند. از سوی دیگر، عزت نفس مبتنی بر سازمان به ارزیابی کارمند از ارزش ادراکی، کفایت شخصی، شایستگی و قابلیت خود به عنوان یک عضو سازمانی در زمینهٔ سازمان اشاره دارد (Minibas-Poussard et al., 2017). در محل کار، عزت نفس سازمانی کارمند به عنوان عامل تولیدکنندهٔ عملکرد انتقادی و ثابت در نظر گرفته می‌شود و درجه‌ای است که کارمند به خود به عنوان عضوی شایسته و ارزشمند شرکت باور دارد (Wang & Huang, 2019). کارکنانی که دارای سطح بالایی از عزت نفس هستند، عموماً به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری دارند و اغلب توسط همسالان خود به عنوان افراد ماهر، بانگیزه و مجاز در نظر گرفته می‌شوند (Gardner & Pierce, 1998).

1. Social Exchange Theory

ایجاد و توسعه فرضیه‌ها

بررسی‌ها نشان می‌دهد که تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر تحت تاثیر حمایتی هستند که از سازمان درک می‌شود. پس حمایت سازمانی می‌تواند به بهبود تعهد سازمانی منجر شود (Malik et al., 2016). پژوهشگران در یک بررسی نشان دادند که استرس شغلی تحت تاثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و حمایت اجتماعی است؛ از این‌رو، اگر کارکنان مورد حمایت دوجانبه قرار گیرند، می‌توان تعهد کارکنان را نسبت به سازمان تقویت کرد (Zandi et al., 2020). رحمانی و حیدری (۲۰۱۹)، نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق اعتماد سازمانی می‌تواند موجب تقویت تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر شود. در پژوهشی دیگر، نشان داده شد که تعهد عاطفی میانجی‌گر مناسبی در روابط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و نتایج کار (تعامل کاری و رفتار شهروندی سازمانی) است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که حمایت ادراکی توسط کارکنان نسبت به سازمان تاثیر مثبتی بر پیامدهای مرتبط با کار می‌گذارد و اهمیت در نظر گرفتن زمینه‌های سازمانی، مانند برداشته‌های مربوط به نقض قرارداد روان‌شناختی، هنگام درک تاثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی، درگیری کاری و رفتارهای شهروندی را برجسته می‌کند (Gupta et al., 2016). از این‌رو، از این مطالعات می‌توان دریافت که حمایت سازمانی یکی از محرک‌های اصلی تعهد است:

H_1 : حمایت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر عزت نفس سازمانی دارد.

یک بررسی نشان می‌دهد که حمایت سازمانی به عنوان متغیر میانجی رابطه بین عزت نفس و استرس شغلی را میانجی می‌کند. در این بررسی مشاهده می‌شود که حمایت سازمانی در زمانی که استرس شغلی قابل کنترل باشد، می‌تواند عزت نفس را تقویت کند و بهبود بخشد (Masoom, 2021). مهداد و همکاران (۲۰۱۵)، به این نتیجه دست یافتند که حمایت ادراک‌شده از سوی کارکنان نسبت به سازمان از طریق عزت نفس می‌تواند خودکارآمدی کارکنان را تقویت کند؛ پس حمایت سازمانی عاملی برای بهبود عزت نفس و خودکارآمدی است. همچنین، در یک بررسی که توسط شهریاری و همکاران (۲۰۲۰) انجام پذیرفت، نتایج حاکی از آن بود که حمایت سازمانی به عنوان عامل کلیدی و اثرگذار برای بهبود رضایت شغلی و عزت نفس است. در پژوهشی دیگر، عزت نفس مبتنی بر سازمان تحت تاثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان است که در صورت مطلوب بودن شرایط حمایتی کارکنان از سوی سازمان، عزت نفس می‌تواند تقویت شود و تعهد عاطفی را برانگیزاند (Khattak et al., 2014). از این‌رو، این مطالعات نشان می‌دهند که حمایت

سازمانی می‌تواند عاملی موثر برای عزت نفس در سازمان باشد.

H₂: حمایت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

در سوی دیگر، ادبیات نشان می‌دهد که عدالت سازمانی، عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی و کانون کنترل کار در ارتباط با یکدیگر هستند. نتایج یک بررسی نشان داد که عدالت سازمانی موجب تقویت تعهد سازمانی می‌شود، اما زمانی که عزت نفس سازمانی و کنترل کار در سطح مطلوبی باشند، این اثر تقویت می‌شود و تعهد سازمانی بهبود می‌یابد (Minibas-Poussard et al., 2017).
حسینی کوکمری و همکاران (۲۰۱۵)، نشان دادند که حمایت سازمانی با تقویت عزت نفس به بهبود تعهد عاطفی و خشنودی شغلی منجر می‌شود. در پژوهشی دیگر، بررسی‌ها حاکی از آن بود که هویت نقش کارکنان در سازمان در ارتباط با عزت نفس، تعهد سازمانی، و رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که عزت نفس در ارتباط با تعهد سازمانی است و بر آن اثر می‌گذارد (Op den Buijs et al., 2019). پژوهشگران نشان داده‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکت موجب بهبود شناخت سازمانی می‌شود و به تبع آن عزت نفس و تعهد سازمانی بهبود می‌یابد (Kang et al., 2021). این بررسی‌ها نشان می‌دهند که عزت نفس می‌تواند بر تعهد سازمانی اثر قابل توجه داشته باشد.

H₃: عزت نفس سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

در نهایت، با توجه به شواهد ممکن بر اثرگذاری حمایت سازمانی بر عزت نفس سازمانی (Masoom, 2021; Mehdad et al., 2015) و همچنین، اثرگذاری عزت نفس سازمانی بر تعهد سازمانی (Ahmadi Zahrani & Barat, 2021; Hadi et al., 2023)، می‌توان ادعا کرد که عزت نفس سازمانی می‌تواند رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را میانجی‌گری کند.
H₄: عزت نفس سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را به شکل مثبت و معناداری میانجی‌گری می‌کند.

جدول (۱)، پیشینه تجربی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: پیشینه تجربی پژوهش

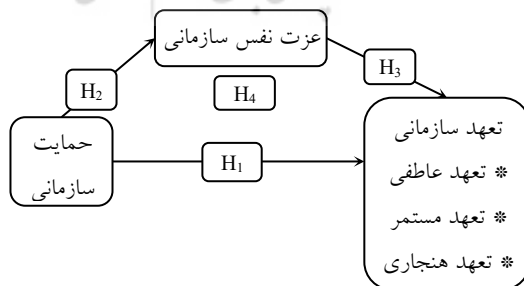
پژوهشگران	نتیجه
Deschênes (2023)	انزوای حرفه‌ای بر رضایت از تجربه دورکاری تأثیر منفی می‌گذارد، اما بر تعهد سازمانی عاطفی تأثیری نداشته است. رابطه بین رضایت از دورکاری و انزوای حرفه‌ای با حمایت سازمانی ادراک‌شده، و رابطه بین تعهد سازمانی عاطفی و انزوای حرفه‌ای با حمایت سرپرستی ادراک‌شده تعدیل می‌گردد.
Hadi et al. (2023)	تعادل زندگی کاری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. عزت نفس تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. انگیزه کاری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، نقش تعدیل‌گری عدالت سازمانی در رابطه بین تعادل زندگی کاری و تعهد سازمانی تعدیل‌شده، در رابطه بین عزت نفس و تعهد سازمانی تعدیل‌شده، و در رابطه بین انگیزه کاری بر تعهد سازمانی تعدیل‌شده تأیید شده است.
Wang et al. (2023)	حمایت سازمانی ادراک‌شده با عزت نفس و مزایای حرفه‌ای ادراک‌شده در میان پرستاران همبستگی مثبت داشته است. در حالی که عزت نفس به‌طور مثبت مزایای حرفه‌ای ادراک‌شده پرستاران را پیش‌بینی کرده است. نقش میانجی عزت نفس در رابطه بین حمایت سازمانی و مزایای حرفه‌ای معنادار است.
Lie et al. (2022)	حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنادار دارد. همچنین، نتایج این پژوهش تأیید می‌کند که تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی نداشته است. علاوه بر این، حمایت سازمانی ادراک‌شده قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده برای رفتار شهروندی سازمانی است.
Kurniawan (2022)	شایستگی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی اثر مثبت حاکم است. نقش میانجی عملکرد کارکنان در رابطه بین متغیرهای شایستگی کارکنان و تعهد سازمانی مثبت و معنادار است. تأثیر تعهد سازمانی ادراک‌شده بر حمایت سازمانی با نقش میانجی عملکرد کارکنان معنادار است.
Masoom (2021)	معلمان با عزت نفس پایین سطح بالایی از استرس شغلی را درک کرده‌اند. در حالی که معلمان که حمایت سازمانی بالایی را درک کرده‌اند، استرس شغلی پایینی احساس کرده‌اند. همچنین، افزایش حمایت سازمانی نه تنها عزت نفس سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه رابطه بین عزت نفس و استرس شغلی را واسطه می‌کند.
Kang et al. (2021)	مسئولیت اجتماعی شرکتی اخلاقی، اقتصادی و بشردوستانه و سلامت و ایمنی عمومی به‌طور مثبت با هویت سازمانی در ارتباط هستند و همه این متغیرها با عزت نفس و تعهد سازمانی مهمانداران هواپیما ارتباط معنادار دارند. تأثیر مسئولیت اجتماعی حقوقی-شرکتی بر هویت سازمانی قابل توجه نبود.

ادامه جدول ۱: پیشینه تجربی پژوهش

پژوهشگران	نتیجه
Ahmadi Zahrani & Barat (2021)	عزت نفس بر تعهد سازمانی اثر معنادار و مثبت داشته است. همچنین، نقش تعدیل‌گر حس همدمی در بین متغیرهای عزت نفس و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفته است.
Ranji Jafroodi & Nasrollahi Moghaddam, (2020)	هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده توانایی اثرگذاری مثبت را بر تعهد عاطفی کارکنان دارند. همچنین، هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده ارتباط بین تناسب فرد-سازمان و تعهد عاطفی کارکنان را میانجی‌گری می‌کنند.
Rahmani & Hidayr (2019)	حمایت سازمانی ادراک‌شده به شکلی مستقیم و مثبت بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی اثرگذار است. همچنین، تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنادار با اعتماد سازمانی دارد. از سوی دیگر، نقش میانجی اعتماد بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی نیز مثبت و معنادار است.
Bahrami & Sarihi Asfestani (2015)	اعتماد سازمانی و حمایت ادراک‌شده با تعهد سازمانی در ارتباط است. همچنین، اعتماد سازمانی نقش موثری در حمایت سازمانی ادراک‌شده دارد.
Hosseini kohkamari et al. (2015)	حمایت سازمانی ادراک‌شده الگو و عاملی مهم و اثرگذار برای ارتقای عزت نفس سازمانی در محیط کار است که به نوبه خود به بهبود خشنودی شغلی و تعهد عاطفی در پرستاران منجر می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به رویکرد پژوهش حاضر که به صورت مدل‌سازی معادلات ساختاری بوده و همچنین، با توجه به شفاف‌سازی روابط بین متغیرها و نوع فرضیه‌ها، می‌توان از متغیر عزت نفس سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی استفاده کرد. از این‌رو، با توجه به ادبیات (Kang et al., 2021; Masoom, 2021; Malik et al., 2016)، مدل پژوهش حاضر در شکل (۱) ارائه می‌شود:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش یکی از مطالعات کمی است که به لحاظ هدف از انواع بررسی‌های کاربردی و به لحاظ روابط بین متغیرها به صورت فرضیه‌ای - استنتاجی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان منطقه غرب شرکت اطلس دینا (چی‌توز) است که در هفت شعبه پخش (تبریز، اردبیل، ارومیه، قزوین، سنندج، زنجان، و سفز) حضور دارند. شرکت پخش اطلس دینا یک شرکت سهامی خاص است که در سال ۱۳۸۸ ثبت شده و به صورت حرفه‌ای در صنعت پخش کشور فعال بوده است. این شرکت هولدینگ‌های متفاوتی دارد که در بخش‌های مختلف فعالیت می‌کنند. تعداد کل کارکنان این شرکت برابر با ۳۶۰ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۱۸۶ نفر برای پژوهش حاضر انتخاب شد. همچنین، لازم است اشاره شود که از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی و قابل دسترس از جامعه آماری استفاده شده است. همچنین، از روش کتابخانه‌ای و به کمک کتاب‌ها و مقالات معتبر در پیشینه و ادبیات استفاده شده است. گردآوری داده‌های لازم برای بررسی فرضیه‌های مطرح‌شده در این پژوهش به روش میدانی از طریق پرسشنامه ساختاریافته و استاندارد به‌عمل آمده است، که در مجموع تعداد ۱۸۱ داده جمع‌آوری شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. این پرسشنامه مشتتمل بر دو بخش بود که بخش نخست شامل مشخصات فردی و متغیرهای جمعیت‌شناختی، و بخش دوم نیز شامل پرسش‌های مربوط به سنجش هر کدام از متغیرها بود. متغیرها به شکل زیر اندازه‌گیری شده است:

حمایت سازمانی: منظور این متغیر این است که کارکنان نسبت به شرکت پخش اطلس دینا از احساس و باوری برخوردار شوند که این شرکت نسبت به همکاری، مساعدت و حمایت کارکنان خود ارزش قائل است و نسبت به خوشبختی و آینده کارکنان نگرانی دارد و در مواقع لزوم دست به حمایت می‌زند. برای سنجش این متغیر از پرسشنامه ۸ سنجش‌های **آیزن‌برگر^۱ و همکاران (۱۹۸۶)** استفاده شده است. از سوی دیگر، قابل‌ذکر است که منظور اطمینان بیش‌تر این پرسش‌ها برای جامعه آماری، آزمون‌های روایی و پایایی انجام پذیرفت. نتایج روایی نشان داد که یک سنجش از این متغیر روایی مناسبی ندارد. در نتیجه، متغیر حمایت سازمانی با تعداد ۷ سنجش اندازه‌گیری شده است. همچنین، نتیجه پایایی برای این متغیر نشان داد که مقدار پایایی حاصل برابر با $0/۸۷$ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب این متغیر است.

عزت نفس سازمانی: منظور از این متغیر این است که کارکنان به چه میزانی بر این باورند که عضوی توانا، مهم و ارزشمند برای شرکت پخش اطلس دینا هستند. برای سنجش این متغیر

1. Eisenberger

از پرسشنامه ۱۰ سنجهای پیرس و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شده است. نتایج آزمون روایی نشان دادند که تعداد ۴ سنجه روایی مناسبی نداشته‌اند، پس متغیر عزت نفس سازمانی با ۶ سنجه اندازه‌گیری شده است. همچنین، نتیجه پایایی حاصل برای این متغیر نشان داد که مقدار پایایی برابر با ۰/۷۶ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب این متغیر است.

تعهد سازمانی: این متغیر به وفاداری کارکنان به شرکت پخش اطلس دینا اشاره دارد که در آن کارکنان به حالتی می‌رسند که خود را با شرکت پیوند می‌دهند و به آن اعتقاد می‌آورند. برای سنجش این متغیر از پرسشنامه ۲۴ سنجه‌ای آلن و میپر (۱۹۹۰) استفاده شده است. نتایج آزمون روایی نشان داد که تعداد ۵ سنجه روایی مناسبی ندارند. بنابراین، تعداد ۱۹ سنجه برای اندازه‌گیری این متغیر انتخاب گردید؛ به ترتیب تعهد عاطفی با ۶ سنجه، تعهد مستمر با ۶ سنجه، و تعهد هنجاری با ۷ سنجه مورد ارزیابی قرار گرفتند. همچنین، نتیجه پایایی برای این متغیر نشان داد که مقدار پایایی برابر با ۰/۸۰ (برای تعهد عاطفی برابر با ۰/۸۱، تعهد مستمر برابر با ۰/۷۷ و تعهد هنجاری برابر با ۰/۷۹) است که نشان‌دهنده پایایی مناسب این متغیر است.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS₂₃ و SmartPLS₃ استفاده شده است. ترتیب انجام تحلیل‌ها به این صورت است که ابتدا با استفاده از SPSS₂₃ آمار ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بررسی می‌شود. سپس آمار توصیفی متغیرها از جمله میانگین و انحراف معیار مورد بررسی قرار می‌گیرند. در ادامه، با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS₃ برازش‌های مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری بررسی می‌شود و در نهایت، با استفاده از خروجی مدل و نتایج فرضیه‌ها به بررسی تایید و عدم تایید هر یک از مسیرها و فرضیه‌های مطرح‌شده این پژوهش اقدام می‌شود.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

این بخش با توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان ارائه شده است. قابل‌ذکر است که گردآوری داده‌ها با همه روش‌ها با مشکلاتی مواجه بوده است. در پژوهش حاضر که گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه انجام شده است، برای این‌که داده‌ها یا پاسخ‌های نمونه آماری تحت تاثیر موقعیت قرار نگیرند و سوءگیری نداشته باشند، ابتدا در مورد متغیرهای مورد نظر اطلاعات اولیه مانند توضیح تعاریف متغیر و اشاره توصیفی از آن‌ها برای پاسخ‌دهندگان ارائه گردید تا پاسخ‌دهندگان آشنایی کلی از متغیرها داشته باشند و بدون سوءگیری و با آگاهی به پرسش‌های مطالعه پاسخ دهند. کل داده‌های گردآوری شده از

جامعه مورد نظر برابر با ۱۸۱ مورد بود. نتایج آمار توصیفی در بخش جنسیت نشان می‌دهد که تعهد ۱۶۹ پاسخ‌دهنده آقا، تعداد ۵ نفر خانم و ۷ نفر نامشخص بود. نتایج بخش تحصیلات نشان می‌دهد که تعداد ۲۲ پاسخ‌دهنده زیردیپلم، تعداد ۷۱ نفر دیپلم، تعداد ۳۱ نفر فوق‌دیپلم، تعداد ۴۶ نفر کارشناسی، تعداد ۵ نفر در سطح کارشناسی ارشد، و تعداد ۶ نفر نیز مقطع تحصیلی نامشخص داشته‌اند. در نهایت، نتایج بخش سابقه خدمت برای پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که تعداد ۱۰۴ نفر سابقه‌ای با بازه زمانی ۱ تا ۵ سال، تعداد ۴۶ نفر سابقه‌ای با بازه زمانی ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۱۷ نفر سابقه‌ای با بازه زمانی ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۳ نفر سابقه‌ای با بازه زمانی ۱۶ تا ۲۰ سال و در آخر، تعداد ۱۱ نفر نیز سابقه‌ای نامشخص داشته‌اند.

از آنجایی که این پژوهش با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بررسی شده است، مقادیر میانگین در بازه ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد. انحراف معیار نشان‌دهنده نحوه پراکندگی داده‌هاست. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع است. برای یک توزیع کاملاً متقارن، چولگی صفر، برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت، و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نیز نشان‌دهنده ارتفاع توزیع است. به عبارت دیگر، کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطهٔ بیشینه است. کشیدگی مثبت به این معناست که قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشان‌دهندهٔ پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. طبق نظر بیش‌تر نظریه‌پردازان، دامنه ۲- تا ۲+ برای چولگی و کشیدگی نشان‌دهندهٔ توزیع نرمال است (مؤمنی و قیومی فعال، ۱۳۹۱). قابل‌ذکر است که تحلیل داده‌ها در این پژوهش به روش واریانس‌محور انجام می‌شود و یکی از مزیت‌های این روش عدم وابستگی به نرمال بودن داده‌ها و اندازه داده‌هاست (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج آمار توصیفی متغیرها در جدول (۲) آمده که نتایج نشان‌دهندهٔ حد مطلوب برای هر یک از معیارهاست.

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
حمایت سازمانی	۲/۸۵۴	۰/۹۳۰	-۰/۰۱۹	-۰/۳۹۱
تعهد سازمانی (عاطفی)	۳/۶۸۹	۰/۷۹۴	-۰/۲۲۸	-۰/۷۰۶
تعهد سازمانی (مستمر)	۳/۵۹۵	۰/۸۱۲	۰/۰۳۹	-۰/۵۷۵
تعهد سازمانی (هنجاری)	۳/۲۲۸	۰/۹۶۱	-۰/۳۱۶	-۰/۲۰۹
عزت نفس سازمانی	۳/۵۳۹	۰/۷۸۹	-۰/۱۹۷	-۰/۵۸۹

ارزیابی مدل اندازه‌گیری: در این پژوهش ارزیابی مدل اندازه‌گیری از طریق بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شده است. بارهای عاملی بیانگر سطح ارتباط بین متغیر آشکار و پنهان است. طبق جدیدترین نظرات، برای تحلیل‌های عاملی تاییدی مقدار بار عاملی مناسب بهتر است بالای ۰/۷ باشد، اما مقدار قابل قبول بار عاملی بالای ۰/۴ است (Hulland, 1999). همچنین، برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز مقدار بالای ۰/۷ را پیشنهاد کرده‌اند که آلفای کرونباخ به عنوان حد پایین پایایی و پایایی ترکیبی به عنوان حد بالای پایایی شناخته می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج هر یک از این معیارها در جدول (۳) آمده است که نشان‌دهنده بارهای عاملی و پایایی مطلوب متغیرهاست.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی و پایایی

متغیرها	شاخص‌ها و بارهای عاملی	α	پایایی ترکیبی
حمایت سازمانی	سنجه ۱) مسئولان شرکت به نظرات و عقاید کارکنان توجه و علاقه فراوانی نشان می‌دهند (۰/۸۵۰). سنجه ۲) مسئولان شرکت واقعاً به رفاه و آسایش زندگی کارکنان اهمیت فراوانی می‌دهند (۰/۷۹۷). سنجه ۳) مسئولان شرکت اهداف و ارزش‌های کارکنان را به شدت مورد توجه خود قرار می‌دهند (۰/۸۳۹). سنجه ۴) هر زمان که کارکنان شرکت با مشکلی روبه‌رو می‌شوند، مسئولان برای کمک به حل مشکل آن‌ها آماده هستند (۰/۸۵۳). سنجه ۵) مسئولان شرکت اشتباه‌های صادقانه و سهوی کارکنان را نادیده می‌گیرند (۰/۴۵۵). سنجه ۶) اگر فرصتی در شرکت پیش آید، مدیران می‌کوشند از آن فرصت به نفع کارکنان استفاده نمایند (۰/۶۸۰). سنجه ۷) مسئولان شرکت توجه و علاقه بسیار زیادی به کارکنان خود دارند (۰/۸۴۹).	۰/۸۸۳	۰/۹۱۰
عزت نفس سازمانی	سنجه ۱) از سوی اعضای شرکت این پیام به من القا می‌شود که فردی مهم هستم (۰/۷۶۷). سنجه ۲) من در این شرکت خود را فردی مهم می‌دانم (۰/۷۶۰). سنجه ۳) در این شرکت به من و کارم اعتماد دارند (۰/۷۴۸). سنجه ۴) نبودن من بر سرکار می‌تواند در انجام وظایف خلل ایجاد نماید (۰/۶۱۱). سنجه ۵) من در این شرکت یک عضو باارزش به حساب می‌آیم (۰/۷۵۳). سنجه ۶) من در شرکت فردی کمک‌کننده و مفید هستم (۰/۷۱۹).	۰/۸۲۳	۰/۸۷۱

داده جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی و پایایی

متغیرها	شاخص‌ها و بارهای عاملی	α	پایایی ترکیبی
تعهد عاطفی	سنجه ۱) خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران کارم را در شرکت پخش اطلس دینا بگذرانم (۰/۶۲۷). سنجه ۲) از این‌که درباره محیط کار خود با دیگران صحبت کنم لذت می‌برم (۰/۷۵۱). سنجه ۳) واقعا احساس می‌کنم مشکلات شرکت مشکلات خود من است (۰/۷۶۰). سنجه ۴) فکر می‌کنم که به همان راحتی که به این شرکت وابسته شده‌ام، به مراکز و شرکت‌های دیگر نیز وابستگی پیدا کنم (۰/۶۴۰). سنجه ۵) احساس می‌کنم که در شرکت پخش اطلس دینا عضوی از خانواده هستم (۰/۸۲۳). سنجه ۶) احساس تعلق شدیدی به شغلم دارم (۰/۷۰۷).	۰/۸۱۳	۰/۸۶۶
	سنجه ۱) از این‌که در صورت ترک کارم چه پیش می‌آید، تاسف نمی‌خورم، حتی اگر شغل دیگری در انتظارم نباشد (۰/۶۶۲). سنجه ۲) اگر همین الان کارم را ترک کنم، برایم گران تمام نخواهد شد (۰/۷۴۶). سنجه ۳) اگر همین الان تصمیم بگیرم که شغلم را ترک کنم، بسیاری از امور زندگی من از هم گسسته خواهد شد (۰/۷۲۹). سنجه ۴) در حال حاضر ماندن در کارم به همان اندازه که خواست قلبی من است، یک ضرورت نیز است (۰/۷۲۵). سنجه ۵) به فکر ترک شغلم نیستم، چون برای انتخاب شغل دیگر شانس بسیار کمی دارم (۰/۷۰۹). سنجه ۶) یکی از دلایل اصلی ادامه کار این است که ترک شغل نیاز به از خودگذشتگی دارد (۰/۷۳۸).	۰/۸۱۳	۰/۸۶۵
تعهد هنجاری	سنجه ۱) فکر می‌کنم که این روزها افراد بیش از اندازه از این شرکت به شرکت دیگر منتقل می‌شوند (۰/۷۵۱). سنجه ۲) باور ندارم که فرد باید همیشه به شرکتی که در آن کار می‌کند، وفادار باشد (۰/۸۰۴). سنجه ۳) به نظر من انتقال از این شرکت به شرکت دیگر خلاف اخلاق نیست (۰/۸۵۵). سنجه ۴) گمان می‌کنم درست باشد که در صورت پیشنهاد شغلی بهتری در شرکت دیگر، شرکت پخش اطلس دینا را ترک کنم (۰/۸۰۴). سنجه ۵) به وفادار ماندن به کار و شرکت خود به عنوان یک اصل اعتقاد دارم (۰/۵۰۶). سنجه ۶) در گذشته که مردم بیشتر دوران اشتغال خود را در یک شرکت سپری می‌کردند، اوضاع بهتر بود (۰/۷۶۲). سنجه ۷) فکر می‌کنم به یک مهره سازمانی تبدیل شدن منطقی نباشد (۰/۷۳۷).	۰/۸۶۹	۰/۹۰۰

تعهد سازمانی
۰/۸۵۵: پایایی ترکیبی: ۰/۸۸۰

دوره ۳۶ - تابستان ۱۴۰۲ - شماره ۲ - پیاپی ۱۲۴

فرازاد پورکرم

روایی مدل اندازه‌گیری شامل روایی همگرا و واگرا است. برای روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده کرده‌ایم. این معیار میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و طبق نظر پژوهشگران، مقدار آن باید بالای ۰/۵ باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). برای روایی واگرا هم از معیار فورنل-لاکر بهره‌مند شدیم. این ماتریس نشان می‌دهد که ضرایب به‌دست‌آمده در قطر اصلی باید بیش‌تر از اعداد کناری و زیرین خود باشند. در این صورت، ماتریس نشان می‌دهد که همبستگی عوامل نسبت به خود متغیرها از سایر عوامل بیش‌تر است و روایی واگرا تایید می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج مطلوب روایی همگرا و واگرا در جدول (۴) برای هر یک از متغیرها قابل مشاهده است. باید اشاره شود که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده برای تعهد سازمانی به‌طور دستی محاسبه می‌شود و برابر با مجموع مجذور ضرایب مسیرهای تعهد به مولفه‌های آن (تعهد عاطفی، مستمر، و هنجاری) تقسیم بر تعداد مولفه‌ها (۳ مورد) است، که مقدار آن ۰/۵۳۵ به‌دست آمد و نشان از نتیجه بسیار مطلوب روایی همگرا برای این متغیر دارد.

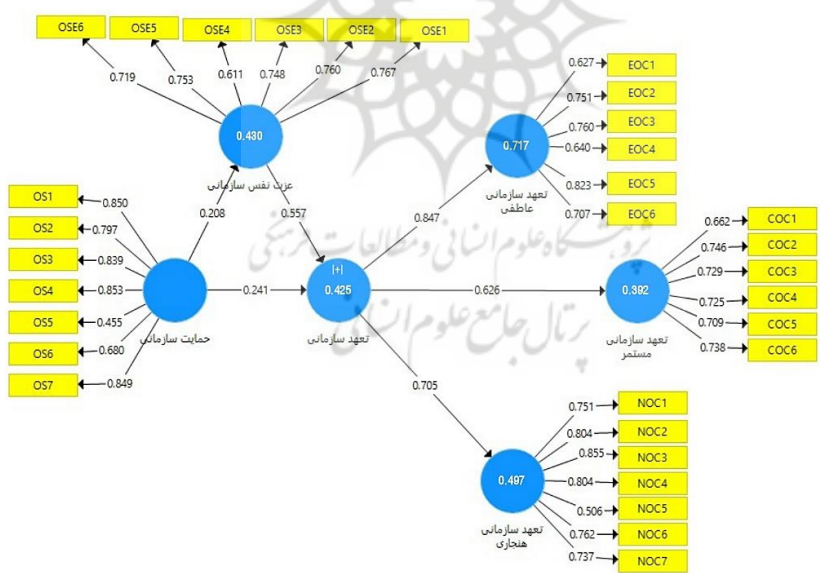
جدول ۴: ارزیابی مدل ساختاری و روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	R ²	Q ²	AVE	معیار فورنل-لاکر				
				۱	۲	۳	۴	۵
تعهد سازمانی	۰/۴۲۵	۰/۲۰۹	۰/۵۳۵					
۱. حمایت سازمانی	-	-	۰/۵۹۷	۰/۷۳۳				
۲. عزت نفس سازمانی	۰/۴۳۰	۰/۱۷۰	۰/۵۳۱	۰/۲۰۸	۰/۷۲۸			
۳. تعهد سازمانی عاطفی	۰/۷۱۷	۰/۳۴۷	۰/۵۲۰	۰/۱۶۰	۰/۵۰۰	۰/۷۲۱		
۴. تعهد سازمانی مستمر	۰/۳۹۲	۰/۱۸۷	۰/۵۱۷	۰/۱۰۲	۰/۵۰۵	۰/۴۶۲	۰/۷۱۹	
۵. تعهد سازمانی هنجاری	۰/۴۹۷	۰/۲۵۸	۰/۵۶۷	۰/۶۳۱	۰/۳۴۴	۰/۳۷۲	۰/۰۵۸	۰/۷۵۳

ارزیابی مدل ساختاری: برای ارزیابی مدل ساختاری از سه معیار ضریب تعیین (R^2)، شاخص افزونگی (Q^2)، و اعداد معناداری (t) بهره برده‌ایم. ضریب تعیین نشان از تاثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است. شاخص افزونگی نیز شدت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و مقادیر آن برای سازه‌های درون‌زا به‌ترتیب برای ضعیف، متوسط، و قوی سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵، و ۰/۳۵ تعیین شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج این دو معیار در جدول (۴)

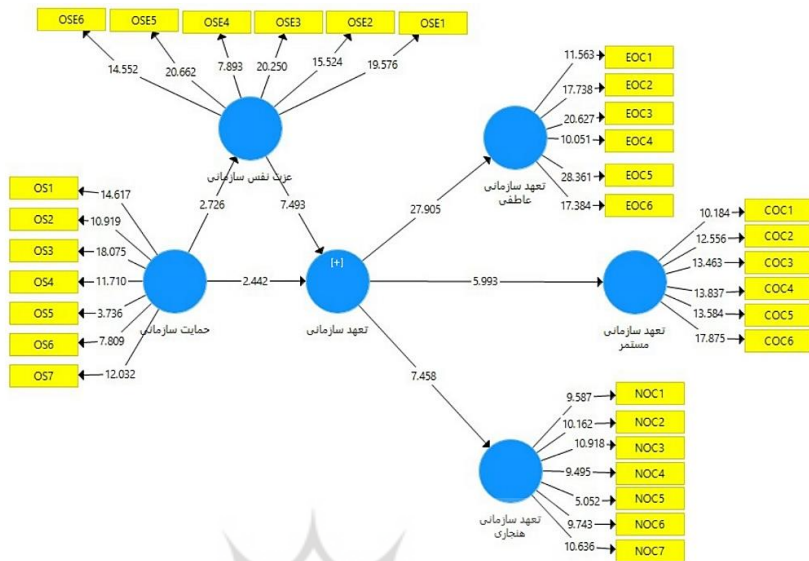
آمده که نشان دهنده برازش و شدت پیش‌بینی بسیار مطلوب مدل است. همچنین، مقدار ضریب تعیین برای تعهد سازمانی ۰/۴۲۵ حاصل شده است و نشان از نتیجه بسیار مطلوب این معیار دارد.

آزمون فرضیه‌ها: در این بخش مسیرهای مطرح‌شده در مدل برای فرضیه‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. در بررسی اثرات مستقیم به بررسی اثرات متغیرهای برون‌زا بر درون‌زا اقدام می‌شود. در بخش اثرات میانجی نیز به بررسی آن دسته از مسیرهایی اقدام می‌شود که یک متغیر از متغیر دیگر اثر می‌پذیرد و بر متغیر دیگر اثر می‌گذارد. از اعداد معناداری t برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل ساختاری استفاده کرده‌ایم. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیش‌تر شود، صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش را در سطوح اطمینان مختلف بیان می‌کند. اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۹، ۹۹/۹ و ۹۹ درصد به ترتیب برابر با ۱/۹۶، ۲/۵۸ و ۳/۲۷ است. برای به‌دست آوردن اعداد معناداری t دقیق‌تر در نرم‌افزار از فرمان بوتسترپینگ^۱ با تعداد ۵۰۰۰ استفاده کرده‌ایم (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین، در این بخش به ارائه خروجی مدل پژوهش در دو حالت ضرایب مسیر و اعداد معناداری در شکل‌های (۲) و (۳) اقدام شده است که تایید اثرات بین متغیرها و معیارهای مطرح‌شده را می‌رسانند.



شکل ۲: خروجی مدل به همراه ضرایب مسیر، بارهای عاملی و ضرایب تعیین

1. Bootstrapping



شکل ۳: خروجی مدل به همراه ضرایب معناداری t

همچنین، برای اطمینان بخشی از سطوح معناداری برای نتیجه فرضیه میانجی‌گری، علاوه بر بررسی خود نرم‌افزار، از آزمون سوپل نیز برای برآورد مقادیر معناداری استفاده شده است و نتایج به شکل مقایسه‌ای در جدول (۵) آمده است. بنابراین، جدول (۵) نتایج هر یک از فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد که در سطوح اطمینان مختلف همه فرضیه‌های پژوهش تایید شده‌اند. نتایج میانجی‌گری هر دو روش بوتسترپینگ (با ضریب t) و آزمون سوپل (با ضریب Z) نشان از تایید نقش میانجی‌گری عزت نفس سازمانی دارد.

جدول ۵: نتایج فرضیه‌ها

نتایج	Z	T	β	فرضیه‌ها
تایید	-	* ۲/۴۴۲	۰/۲۴۱	۱. حمایت سازمانی ← تعهد سازمانی
تایید	-	** ۲/۷۲۶	۰/۲۰۸	۲. حمایت سازمانی ← عزت نفس سازمانی
تایید	-	*** ۷/۴۹۳	۰/۵۵۷	۳. عزت نفس سازمانی ← تعهد سازمانی
تایید	*	۲/۵۵۳	** ۰/۱۱۶	۴. حمایت سازمانی ← عزت نفس سازمانی ← تعهد سازمانی

نکته: *** در سطح معناداری ۰/۰۰۱، ** در سطح معناداری ۰/۰۱ و * در سطح معناداری ۰/۰۵

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای پرقاب‌ت امروزی همه سازمان‌ها به‌طور پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدید برای بیشینه کردن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند. به همین دلیل، سازمان‌ها به منظور رقابت در سطوح جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با تغییرات سریع شغلی در تلاش هستند تا کارکنانی داشته باشند که فراتر از وظیفه تعیین شده در شرح شغل خود عمل کنند. به عبارت دیگر، کارکنانی که تعهد به سازمان را جزو اولویت‌های اصلی خود قلمداد می‌کنند، خود را متعلق به سازمان می‌دانند و اهداف سازمان را در جهت اهداف خود برنامه‌ریزی می‌کنند و برای تحقق آن‌ها از هیچ تلاش و کوششی دریغ نمی‌کنند.

از سوی دیگر، کارکنان متعهد نسبت به سازمان وابسته هستند و خود را با سازمان هویت می‌بخشند که علاوه بر بالندگی خود، در جهت عظمت و ترقی سازمان گام برمی‌دارند و به این شیوه سازمان در نزدیک‌تر شدن به مأموریت و فلسفه وجودی خود توانا می‌شود (Vedady et al., 2013). بنابراین، تعهد سازمانی موضوع بسیار مهمی در ادبیات سازمانی محسوب می‌شود که پژوهش‌های مختلف را طلب می‌کند. این پژوهش نیز بدین منظور انجام شد که مشخص شود با بهبود عواملی چون حمایت سازمانی و عزت نفس سازمانی، شرکت‌ها می‌توانند کارکنان خود را نسبت به سازمان متعهدتر سازند.

نتیجه فرضیه نخست نشان داد که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. در حقیقت، مقدار ضریب مسیر $0/241$ نشان‌دهنده مقدار تبیین‌پذیری تعهد از طرف حمایت سازمانی است. این نتیجه می‌تواند همراستا با مطالعات رحمانی و حیدری (2019) و مالیک و همکاران (2016) باشد. این نشان می‌دهد که شرکت پخش اطلس دینا باید دقت کند که حمایت سازمانی عاملی کلیدی در جهت بهبود تعهد کارکنان است. همچنین، از طرف شرکت باید برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تری در جهت بهینه‌سازی این میحث صورت پذیرد. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی که در مقابل رفتارهای حمایتی مطرح شده است، شرکت باید به اقدامات حمایتی مانند ارتقا، افزایش حقوق، آموزش و توسعه کارکنان روی آورد. این کار موجب افزایش اعتماد کارکنان می‌شود و کیفیت روابط آن‌ها با مدیریت را بهتر می‌کند.

فرضیه دوم نشان داد که حمایت سازمانی اثر قابل‌توجهی بر عزت نفس سازمانی دارد. مقدار حاصل برای ضریب مسیر در این فرضیه نشان داد که عدد $0/208$ نشان از مقدار قابل‌توجه تبیین متغیر عزت نفس از طریق حمایت سازمانی است. این یافته با مطالعات مهداد و همکاران (2015)،

شهریاری و همکاران (۲۰۲۰)، و معصوم (۲۰۲۱) همسوست. این نتیجه نشان می‌دهد که کارکنان هرچقدر که از طرف شرکت پخش اطلس دینا مورد حمایت قرار گیرند، خود را نسبت به سازمان ارزشمند می‌بینند، در نتیجه، عملکرد بهتری از خود بروز می‌دهند. یکی از ویژگی‌های محیط کاری که عزت نفس سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، شیوه عمل ادراکی و مورد حمایت بودن کارکنان از سوی شرکت اطلس دینا است که باعث می‌شود کارکنان به این مفهوم برسند که در شرکت از ارزش و احترام بالایی برخوردار هستند و عضو موثری برای شرکت اطلس دینا محسوب می‌شوند. نتیجه فرضیه سوم نشان داد که عزت نفس سازمانی تاثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دارد. حاصل شدن ضریب مسیر ۰/۵۵۷ نشان می‌دهد که عزت نفس یک متغیر پیش‌بین قوی و تبیین‌گذار موثر برای تعهد سازمانی در این پژوهش است. این یافته می‌تواند در راستای مطالعات مینیاس-پوسارد و همکاران (۲۰۱۷) و کانگ و همکاران (۲۰۲۱) باشد. بنابراین، طبق نتیجه می‌توان بیان کرد که کارکنانی که عزت نفس بالایی نسبت به شرکت اطلس دینا دارند، از آنجایی که احساس شایستگی و خود-ارزشمندی بیشتری به عنوان یک عضو توانای سازمانی دارند، ارزش بیشتری برای عضویت سازمانی خود قائل خواهند بود. در نتیجه، حس تعلق و تعهد آنان نسبت به شرکت اطلس دینا نیز بیشتر می‌شود.

هدف اصلی این پژوهش مربوط به فرضیه چهارم بود و نتیجه این فرضیه نیز نشان داد که عزت نفس سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. از این نتیجه می‌توان دریافت که تعهد سازمانی تحت تاثیر عزت نفس است که با حمایت سازمان مقذور می‌شود. از آنجایی که حمایت سازمانی به عنوان شاخصی از شایستگی و ارزشمندی کارکنان نسبت به سازمان است، این ادراک به خود-ارزیابی‌های مثبت فرد به عنوان عضو سازمانی توانا و بالارزش منجر می‌شود که به ایجاد عزت نفس قوی‌تر می‌انجامد. در این شرایط، طبق نظریه ثبات شناختی، فرد ارزش بیشتری را برای حفظ عضویت در شرکت قائل می‌شود و تعهد به شرکت نیز بیشتر می‌شود.

در نهایت، قابل‌ذکر است که از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی از ضریب بالاتری در اثرپذیری از متغیرهای عزت نفس سازمانی و حمایت سازمانی برخوردار بوده است و نشان می‌دهد که عواطف کارکنان در شکل‌گیری تعهد و اعتماد به شرکت اطلس دینا از اهمیت بالایی برخوردار است.

به‌طور کلی، این پژوهش از طریق نظریه مبادله اجتماعی نشان داد که روابط بین کارکنان و شرکت اطلس دینا (چی‌توز) از لحاظ حمایت سازمانی قابل‌بررسی است. همان‌طور که در بخش

ادبیات پژوهش بیان شد، پیروی از این نظریه نشان می‌دهد که شرکت اطلس دینا اگر به عنوان یک نهاد اجتماعی در نظر گرفته شود، رفتارهای میان کارکنان و مدیران و تفاوت آن‌ها، صرفاً در این است که نهادها، شبکه‌ای از روابط بسیار پیچیده را تشکیل می‌دهند که به پیچیدگی فعالیت‌ها و روابط غیرمستقیم مبادله اثرگذار هستند و به حمایت سازمان نیاز دارند که در این پژوهش نوع عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی از سوی حمایت سازمانی اطلس دینا مد نظر قرار گرفت و نتایج آن گزارش شد. بر اساس این، سهم پژوهش حاضر در افزایش ادبیات پژوهش، علاوه بر مرتبط کردن نظریه مبادله اجتماعی در رفتارهای بین کارکنان و مدیران شرکت با ارائه یک مدل مفهومی جدید، نشان دادن این نتیجه است که عزت نفس سازمانی می‌تواند رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را به شکل مثبت میانجی‌گری کند.

در نهایت، با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای کاربردی برای مدیران و مسئولان شرکت اطلس دینا (چی‌توز) ارائه می‌گردد:

۱. ترویج حمایت سازمانی در شرکت با ایجاد ساختار سازمانی ارگانیک و رابطه‌مند: بر اساس نتیجه فرضیه نخست، بهبود تعهد سازمانی بستگی زیادی به حمایت سازمانی در شرکت اطلس دینا دارد. مدیران شرکت اطلس دینا باید به موضوع حمایت از کارکنان اهمیت دهند و زمینه‌هایی را برای ارزیابی مثبت کارکنان از خود ایجاد کنند تا کارکنان مطمئن شوند مورد حمایت واقع می‌شوند. در این راستا، مدیران این شرکت باید تلاش کنند ساختار سازمانی ارگانیک و رابطه‌مندی ایجاد کنند و از آن پیروی نمایند، زیرا این ساختار ارگانیک باعث تقویت عزت نفس و تعهد کارکنان خواهد داشت.

۲. راه‌اندازی ارزیابی‌های نظام‌مند در شرکت: بر اساس فرضیه دوم، عزت نفس عاملی مهم برای توسعه تعهد سازمانی در شرکت اطلس دینا است. مدیران شرکت باید توجه کنند که کارکنان متعهد برای سازمان مهم و ارزشمند هستند و با زمینه‌سازی برای ارائه شرایط مطلوب شغلی کارکنان، تعهد آنان را افزایش دهند. بنابراین، راه‌اندازی ارزیابی نظام‌مند برای بررسی میزان رضایت کارکنان از شرکت می‌تواند بسیار کمک‌کننده باشد و مسائل موجود را شفاف کند.

۳. ارائه پاداش‌های معنوی و تکریم کارکنان: بر اساس نتیجه فرضیه سوم، عزت نفس به عنوان عامل اثرگذار در ارتقای سطح تعهد سازمانی در شرکت اطلس دینا شناسایی شده است. مدیران اطلس دینا می‌توانند از طریق ارائه پاداش به کارکنان متعهد، آنان را تشویق و از آنان تقدیر نمایند. در نهایت، زمینه‌سازی برای اجرای فرایندهای منصفانه شرکت و حمایت و مورد تکریم واقع شدن کارکنان از سوی مسئولان از وظایف مهم مدیران شرکت اطلس دینا باید باشد، زیرا

موجبات بهبود عزت نفس سازمانی را فراهم می‌کند که به عنوان عاملی اثرگذار برای تعهد سازمانی شناسایی شده است.

۴. حمایت‌گری همکاران و تامین امنیت شغلی از سوی شرکت: بر اساس فرضیه چهارم، عزت نفس به عنوان متغیر میانجی و حمایت سازمانی به عنوان متغیر مستقل باعث بهبود شرایط تعهد سازمانی در شرکت اطلس دینا می‌شوند. بنابراین، به مدیران این شرکت توصیه می‌شود که با ایجاد شرایط دوستانه میان همکاران مانند ایجاد جلسات هم‌فکری در شرکت، حمایت‌گری همکاران را ترویج دهند. این مورد باعث بهبود حس همکاری و عزت نفس کارکنان در جهت اهداف و فعالیت‌های شرکت می‌شود و احساس مسئولیت و تعهد را بهبود می‌بخشد. همچنین، شرکت می‌تواند با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری و سهیم کردن آن‌ها نقش حمایت‌گری شرکتی را بهبود بخشد. قابل‌ذکر است که وجود همکاران حامی در شرکت، فرصت موفقیت شغلی را نیز بهبود می‌بخشد و این مورد عزت نفس سازمانی را توسعه و ارتقا می‌دهد که به عنوان عاملی اثرگذار بر تعهد سازمانی است.

در پایان، این پژوهش پیشنهادهایی را برای بررسی در پژوهش‌های آینده ارائه می‌کند. با توجه به بررسی ادبیات، خوشنودی شغلی می‌تواند عاملی اثرگذار در ارتقای عزت نفس و تعهد سازمانی باشد. بنابراین، این متغیر می‌تواند در مطالعات آتی به عنوان متغیر وابسته مورد ارزیابی قرار گیرد. از سوی دیگر، شرکت‌ها دوست دارند از افرادی شایسته حمایت بیشتری کنند، پس شایستگی کارکنان می‌تواند به عنوان متغیر تعدیلگر در رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی در مطالعات آینده به کار گرفته شود. پژوهش حاضر فقط بر کارکنان یک شرکت متمرکز بود و انجام پژوهش‌های بیشتر در جوامع آماری دیگر می‌تواند در تعمیم دقیق‌تر و اطمینان‌بخشی نتایج اثرگذار باشد.

اظهاریه قدردانی

از داوران محترم و ناشناس نشریه فرایند مدیریت و توسعه بابت نظرهای ارزشمندشان سپاسگزاریم.

الف) انگلیسی

- Ahmadi Zahrani, M., & Barat, M. (2021). Investigating the Relationship between Self-Esteem and Organizational Commitment with regard to the Mediating Variable of Empathetic Sense among Staff Members in the General Department of Technical and Vocational Education in Isfahan Province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(3), 169-186. [In Farsi] <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.20792.4255>
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bahrami, A., & Sarihi Asfestani, R. (2015). The Relationship between Organizational Trust, Organizational Commitment and Perceived Organizational Support at the Ministry of Economic Affairs And Finance. *Management Studies in Development and Evolution*, 24(78), 1-16. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2015.1799>
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. <https://doi.org/10.1111%2F1529-1006.01431>
- Darami, Z., Nouri, A., & Molavi, H. (2013). Relationship of Perceived Organizational Support and Corporate Culture with Organizational Commitment among Nurses in Private and Public Hospitals. *Health Information Management*, 9(6), 908-918. [In Farsi]
- Deschênes, A.-A. (2023). Professional Isolation and Pandemic Teleworkers' Satisfaction and Commitment: The Role of Perceived Organizational and Supervisor Support. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), 100823. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, 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>
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C. (2000). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Employee Outcomes in Hong

- Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 547-562. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<547::AID-JOB41>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<547::AID-JOB41>3.0.CO;2-I)
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177%2F1059601198231004>
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The Relationships between Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Psychological Contract Breach, Organizational Citizenship Behaviour and Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806-2817. <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of the Effect of Work-Life Balance, Self-Esteem and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated by Organizational Justice on Workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7-14. <https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>
- Hemmati Nodoust Guilani, M., Hasanzadeh, M. S., & Monzavi, F. (2015). Investigating the Relationship between Workplace Spirituality and Organization-Based Self-Esteem. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(1), 74-51. [In Farsi]
- Hosseini kohkamari, P., Mashallahi, A., & bagaie, R. (2015). Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem on the Relationship of Perceived Organizational Support with Job Satisfaction and Affective Commitment. *Nursing and Midwifery Journal*, 13(1), 55-63. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-1851-fa.html>
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SM-J13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SM-J13>3.0.CO;2-7)
- Kang, S.-E., Lee, C.-K., Moon, Y.-J., Park, Y.-N., & Sues, C. (2021). Impact of CSR on Organizational Behavior during a Pandemic: Highlighting Public Health and Safety in the Airline Industry. *Sustainability*, 13(17), 9704. <https://doi.org/10.3390/su13179704>
- Keykha, A., Mirkamali, S. M., & Ebrahimi, B. (2020). Impact of Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment on Social Responsibility. *Management and Development Process*, 32(4), 93-118. [In Farsi] <https://doi.org/10.29252/jmdp.32.4.93>
- Khattak, K., Inderyas, S., Hassan, Z., & Raza, A. A. (2014). Relationship between Perceived Organization Support and Affective Commitment of

- Hospital Nurses in Pakistan: A Mediation Model. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 7(4), 1465-1474.
- Kurniawan, H. (2022). Effect of Employee Competence and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment Mediated by Employee Performance. *AFEBI Management and Business Review*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.47312/amb.v7i01.514>
- Lie, D., Agustina, T., Susanti, D., Basriani, A., & Sudirman, A. (2022). Reflection on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Antecedents of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 36-43. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38701>
- Malik, S.Z., Kazmi, S.Z., & Nadeem, N. (2016). The Effect of Perceived Organizational Support on Doctors' Organizational Commitment in Pakistan. *Lahore Journal of Business*, 4(2), 73-92. <https://doi.org/10.35536/ljb.2016.v4.i2.a4>
- Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to Proximal Targets and Affective Organizational Commitment. *Journal of Personnel Psychology*, 10(3), 107-117. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000040>
- Masoom, M. R. (2021). Educators' Self-Esteem: The Effect of Perceived Occupational Stress and the Role of Organizational Support. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1000-1015. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2020-0550>
- Mehdad, A., Adibi, Z., & Ezati Abarghani, M. (2015). Mediating Role of Self-Esteem on the Relationship of Perceived Organizational Support and Self-Efficacy. *Journal of Applied Psychological Research*, 6(2), 181-195. [In Farsi] <https://doi.org/10.22059/japr.2015.61428>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Minibas-Poussard, J., Le Roy, J., & Erkmen, T. (2017). The Moderating Role of Individual Variables in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Personnel Review*, 46(8), 1635-1650. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2015-0311>
- Op den Buijs, T., Broesder, W., Goldenberg, I., Resteigne, D., & Kivirähk, J. (2019). Warrior and Peacekeeper Role Identities: Associations with Self-Esteem, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Military Studies*, 8(2019), 3-15. <https://doi.org/10.2478/jms-2019-0002>
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem within the Work and

- Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016%2Fj.jm.2003.10.001>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. <https://doi.org/10.2307/256437>
- Piercy, N. F., Cravens, D. W., Lane, N., & Vorhies, D. W. (2006). Driving Organizational Citizenship Behaviors and Salesperson In-Role Behavior Performance: The Role of Management Control and Perceived Organizational Support. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 244-262. <https://doi.org/10.1177/0092070305280532>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rahmani, S., & Hidayat, M. (2019). Investigate the Mediating Role of Organizational Trust on the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in Islamic Azad University of Fars. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9(36), 171-190. [In Farsi]
- Ranji Jafroodi, N., & Nasrollahi Moghaddam, P. (2020). The Impact of Perceived Social Responsibility on Emotional Commitment Based on the Mediating Role of Employee-Organization Compatibility, Organizational Identity and Perceived Organizational Support. *Management and Development Process*, 33(3), 71-93. [In Farsi] <https://doi.org/10.52547/jmdp.33.3.71>
- 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>
- Shahriyari, H., Keykha, A., Khalili Hoseinabadi, H., & Haddadi, E. (2020). Structural Equation Modeling Relationship between Organizational Support with Self-Esteem and Job Satisfaction. *Journal of Research in Educational Science*, 14(Special Issue), 703-719. [In Farsi]
- Shahzad, I. A., Farrukh, M., & Yasmin, N. (2020). Career Growth Opportunities as Non Financial Compensation-A New Induction: Reciprocation of Performance by Combining Social Exchange Theory & Organizational Support Theory. *TES Engineering & Management*, 83(1), 16905-16920.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D., & Bertrand, F. (2015). Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach. *PLoS*

- One, 10(4), e0123955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123955>
- Vedady, A., Rezaee zadeh, M., Mirhashemi, A., & Najafi, H. A. (2013). An Investigation into the Impact of Organizational Commitment upon Turnover Staff in M.C.P.Co. *Future Study Management*, 24(99), 41-54. [In Farsi]
- Wang, H., & Huang, Q. (2019). The Dark Side of Feeling Trusted for Hospitality Employees: An Investigation in Two Service Contexts. *International Journal of Hospitality Management*, 76(1), 122-131. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.001>
- Wang, M., Wang, L., & Lu, C. (2023). Nurses' Sense of Organizational Support, Self-Esteem and Perceived Professional Benefits: A Mediating Model. *Nursing Open*, 10(4), 2098-2106. <https://doi.org/10.1002/nop2.1457>
- Zandi, G., Shahzad, I., Farrukh, M., & Kot, S. (2020). Supporting Role of Society and Firms to COVID-19 Management among Medical Practitioners. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7961. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217961>

ب) فارسی

حسینی، سیدصمد؛ کرمی، ازدر، و نیکخواه تکمه‌دانش، یونس (۱۳۹۷). *مدلسازی معادلات ساختاری با Smart PLS V3: رویکرد پایان‌نامه‌نویسی و مقاله‌نویسی*. انتشارات اندیشه فاضل.

مؤمنی، منصور، و قیومی فعال، علی (۱۳۹۱). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. چاپ یازدهم، انتشارات گنج شایگان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نحوه ارجاع به مقاله:

قاسم‌زاده، محمدحسین، و فاریابی، محمد (۱۴۰۲). بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی. *نشریه فرابند مدیریت و توسعه*، ۳۶(۲)، ۸۷-۶۱.
Ghasemzadeh, M. H., & Faryabi, M. (2023). The Effect of Organizational Support on of Organizational Commitment with Mediating Role of Organizational Self-Esteem. *Management and Development Process*, 36(2). 61-87.
DOI: [10.52547/jmdp.36.2.61](https://doi.org/10.52547/jmdp.36.2.61)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. 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.

