

Predicting the Experience of Work Immersion based on Job Self-efficacy: Mediating organizational support

Samaneh Kameli¹, Mehdi Zare Bahram Abadi², Rahim Davari³

1. PhD Student in Counseling, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran.
kameli_samaneh@yahoo.com
2. (Corresponding Author), PhD Counseling, Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Visiting professor of Islamic Azad University Tehran, Iran
Mz.bahramabadi@yahoo.com
3. PhD Psychology, Assistant professor, Department of psychology and educational science, Rudehen Branch, Islamic Azad University, rudehen, Iran.
dr.davari_rahim@yahoo.com

ABSTRACT

Received: 23/01/2023 - Accepted: 31/05/2023

Aim: The present study was conducted with the aim of studying the mediating role of organizational support in the relationship between self-efficacy and work immersion. **Methods:** The research method was correlational and structural equations were used. The statistical population included all the employees of the oil company in 1400-1401 and among them, 320 people were selected as a sample using a simple random sampling method. The data collection tool included the questionnaire on the experience of flow at work (Talabighi, 2013), the occupational self-efficacy questionnaire of Riggs and Knight (1994), and the organizational support questionnaire by Eisenberg (1986). Structural equation modeling was used for data analysis using AMOS and SPSS software. **Findings:** The results showed that job self-efficacy has a direct and positive effect on organizational support and the experience of work immersion ($P \leq 0.001$). Also, organizational support had a direct and positive role in explaining the variance of job self-efficacy ($P \leq 0.001$). **Conclusion:** Organizational support plays a mediating role in the relationship between work immersion experiences and job self-efficacy ($P \leq 0.001$). Based on the results of the research, organizations may facilitate the effect of proactive employee behavior by implementing human resource practices and by facilitating transformational leadership behaviors, so it can inspire researchers and practitioners who want to create, strengthen, and facilitate optimal experiences at work.

Keywords: Work immersion experience, organizational support, job self-efficacy



نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار

سمانه کاملی^۱، مهدی زارع بهرام‌آبادی^۲، رحیم داوری^۳

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
kameli_samaneh@yahoo.com
۲. نویسنده مسئول، دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، استاد مدعو دانشگاه آزاد اسلامی.
Mz.bahramabadi@yahoo.com
۳. دکتری روان‌شناسی کودکان استثنایی، استادیار، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
dr.davari_rahim@yahoo.com

(صفحات ۱۷۶-۲۰۳)

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار انجام شد. روش پژوهش همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. **روش:** جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت نفت در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بودند و از این بین ۳۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه تجربه غرقه شدن در کار (طلائیگی، ۱۳۹۳)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) و پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگ (۱۹۸۶) بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از الگویابی معادلات ساختاری، با کاربرد نرم‌افزار AMOS و SPSS استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم و مثبت بر حمایت سازمانی و تجربه غرقه شدن در کار دارد ($P \leq 0/001$). همچنین حمایت سازمانی نقش مستقیم و مثبت در تبیین واریانس خودکارآمدی شغلی داشت ($P \leq 0/001$). در نهایت اینکه حمایت سازمانی در رابطه بین تجربه غرقه شدن در کار و خودکارآمدی شغلی نقش میانجی دارد ($P \leq 0/001$). **نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج پژوهش، سازمان‌ها ممکن است با اجرای شیوه‌های منابع انسانی و با تسهیل رفتارهای رهبری تحول‌آفرین، تأثیر رفتار فعالانه کارکنان را تسهیل کنند، پس می‌تواند الهام بخش محققان و دست‌اندرکارانی که می‌خواهند تجربیات بهینه را در کار ایجاد، تقویت و تسهیل کنند، کمک کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

واژه‌های کلیدی: تجربه غرقه شدن در کار، حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی

مقدمه

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 (۲) و درک مکانیسم‌هایی برای رفع فرسودگی شغلی. پدیده‌ای که به طور بالقوه هر دو هدف را در بر می‌گیرد، تجربه غرقه شدن است (است، بنکه، پیفر و ویکنبورگ^۱، ۲۰۲۲). حالت غرقه شدن حالتی از تجربه بهینه را توصیف می‌کند که در آن یک فرد کاملاً در یک فعالیت غوطه ور می‌شود. در آن لحظه به نظر می‌رسد همه چیز برای بازیگر جمع شده است. تجربیات غرقه شدن به طور فعال توسط شخصی ایجاد می‌شود که تصمیم می‌گیرد تمام توجه خود را به کار در دست انجام دهد. اگرچه معمولاً برای حفظ چنین تمرکز شدیدی باید تلاش زیادی صرف کرد، اما در یک حالت غرقه شدن، تلاش کمتری برای متمرکز ماندن بر روی کار مورد نیاز است. دغدغه‌ها و نگرانی‌های زندگی روزمره از بین می‌رود. این فرار از مشکلات واقعیت ممکن است بخشی از چیزی باشد که وضعیت غرقه شدن را به یک تجربه لذت بخش تبدیل می‌کند (ایشام و جکسون^۲، ۲۰۲۲). غرقه شدن به عنوان یک حالت پاداش تعریف می‌شود که در آن فرد کاملاً جذب می‌شود و می‌تواند روی یک کار بهینه چالش برانگیز کار کند. غرقه شدن را می‌توان با سه جزء اصلی زیر مشخص کرد: تقاضاهای درک شده - تعادل مهارت، و لذت در حین انجام کار (پیفر و انجیسر^۳، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر غرقه شدن در کار منبعی از احساسات مثبت است که از تناسب بین چالش‌ها و شایستگی کارمندان نشأت می‌گیرد. در رسیدن به انتظارات با چالش برانگیز شدن کار، کارکنان برای بهبود مهارت‌های خود انگیزه پیدا می‌کنند. بنابراین، شغل خود را با

1. Aust, Beneke, Peifer, & Wekenborg

2. Isham, Jackson

3. Peifer., Engeser

انرژی‌های مثبت جذب می‌کنند. علاوه بر این، این احساسات مثبت به کارکنان کمک می‌کند تا مبتکر شوند (خان، مبارک، احمد، اسلام و خان^۱، ۲۰۲۲).

غرقه شدن رابطه مثبتی با شاخص‌های مختلف عملکرد شغلی دارد. به عنوان مثال، ایشم و جکسون (۲۰۲۲) نشان دادند که تمایل به تجربه یک حالت غرقه شدن زمانی می‌تواند محدود شود که قدرت خودتنظیمی کم است و زمانی که افراد به جای مقابله با افکار و موقعیت‌های منفی یا نامطلوب طفره می‌روند. خان و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که رهبری خدمتگزار با غرقه شدن در کار مرتبط است. علاوه بر این، غرقه شدن در کار با رفتار کاری نوآورانه مرتبط است. در نهایت، غرقه شدن در کار رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار کاری نوآورانه را میانجیگری می‌کند. یافته‌های مرور سیستماتیک است. به طور کلی، ارتباط منفی بین علائم غرقه شدن و فرسودگی شغلی، هم مقطعی و هم طولی را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های مطالعات طولی، غرقه شدن را می‌توان به عنوان یک عامل محافظتی در برابر علائم فرسودگی و علائم فرسودگی را می‌توان به عنوان یک عامل بازدارنده غرقه شدن تفسیر کرد. در نهایت، یان^۲ و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که کارکنانی که به طور مکرر درگیر به اشتراک گذاری دانش (جستجوی دانش و مشارکت) بودند، تجربه غرقه شدن در کار بیشتری را تجربه کردند، که به نوبه خود، خلاقیت را پیش بینی کرد. به طور خاص، کارکنانی که در نتیجه اشتراک دانش، تمرکز و لذت بیشتری را گزارش کردند، احتمال بیشتری داشت که ایده‌های جدید تولید کنند، مشکلات را حل کنند و اصالت را در کار خود نشان دهند. در مجموع، این مطالعات نشان می‌دهد که تجربه غرقه شدن در کار در محیط کار ممکن است پیامدهای مهمی برای عملکرد شغلی و خلاقیت داشته باشد. از دیدگاه سازمانی، ریوکین^۳ و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کنند که تعهد به سازمان می‌تواند یکی از پیش شرط‌های تجربه غرقه شدن

1. Khan, Mubarik, Ahmed, Islam, & Khan

2. Yan, Davison, & Mo

3. Rivkin, Diestel, & Schmidt

باشد. به همین دلیل، کیفیت رابطه بین رهبر و زیردستان عاملی ارزشمند در تأثیرگذاری و جهت دهی بر وضعیت و رفتار روانی - اجتماعی کارکنان است (رزم جو و همکاران، ۱۳۹۷).

بررسی بالا نشان می‌دهد که ادبیات تجربه غرقه شدن با مفهوم سازی تجربه غرقه شدن، اعتبارسنجی معیارهای تجربه غرقه شدن مرتبط با کار، و با آشکار کردن دستاوردها و پیامدهای احتمالی این مفهوم برای سازمان، پیشرفت قابل توجهی داشته است. با این حال، اکثر این تحقیقات با کارمندان به عنوان افراد نسبتاً منفعل، در صورتی که در محیط کار با چالش‌هایی روبرو شوندف به تجربه غرقه شدن در کار روی می‌آورند. تحقیقات تجربه غرقه شدن تا حد زیادی این احتمال را نادیده گرفته است که افراد ممکن است به طور فعال تجربیات بهینه خود را ایجاد کنند. کار تئوری و تجربی اخیر نشان داده است که کارکنان ابتکار عمل شخصی را انجام می‌دهند و رفتارهای کاری فعالانه می‌تواند برای رفاه کارکنان و عملکرد سازمانی بسیار مهم باشد (افجه و همکاران، ۱۳۹۹). در این میان یکی از اساسی‌ترین عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد، خودکارآمدی است. خودکارآمدی به عنوان یک سازه، با نظریه شناختی اجتماعی مرتبط است که بر دیدگاه انسان از عاملیت به عنوان فعالانه درگیر رشد خود، و افرادی که فعالانه اعمال خود را کنترل می‌کنند، تأکید می‌کند (رشیدی و همکاران، ۱۴۰۰). خودکارآمدی به جنبه‌های خاصی از خود، و آنچه که می‌تواند با توانایی‌ها و مهارت‌های آن‌ها انجام دهد، اشاره دارد (اسکلت، لوراس و زیگموندسون^۱، ۲۰۱۸).

خودکارآمدی شغلی به عنوان یک برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه‌ی وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری توصیف شده است (اصل، دوکانه‌ای، جهانگیر، ۱۴۰۰). برخی از مطالعات بسیار اخیر نیز روابط پیش‌بینی‌کننده مثبتی را بین خودکارآمدی و عملکرد گزارش کرده‌اند. به عنوان اولین مثال،

1. Sklett, Lorås, & Sigmundsson

الساندری^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه خود با نمونه‌ای از ماموران امنیتی مرد، دریافتند که باورهای خودکارآمدی علاوه بر درگیری کاری به عنوان یک مکانیسم کلیدی عمل می‌کند که رابطه بین جهت‌گیری مثبت و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. به عنوان مثال دوم، باستوس مونتیرو و آفونسو ویرا^۲ (۲۰۱۶)، در مطالعه خود با تیم‌های فروش به عنوان نمونه، و با استفاده از تحلیل‌های چند سطحی، دریافتند که خودکارآمدی همراه با سازگاری عملکرد ذهنی را توضیح می‌دهد. خودکارآمدی همچنین نقش میانجی در رابطه بین توان تیمی و عملکرد فردی داشت. در نهایت، میائو و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه فراتحلیل خود در مورد بیش از ۵۰۰۰ کسب و کار و کارآفرینان آن‌ها به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی کارآفرینی و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در نهایت اینکه محققان حمایت سازمانی استدلال کردند که کارکنان تمایل دارند موقعیت‌های خود را کنترل کرده و نسبت به رفتارهای سخاوتمندانه‌ی سازمان‌ها پاسخ درخور 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 (تاجی، مهداد، ۱۳۹۸). 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 کارفرما با مراقبت از بهزیستی خود به وعده‌هایش عمل می‌کند یا خیر؟

(مان، ابید، بات^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). تجربه غرقه شدن در کار به عنوان یک تجربه با عملکرد بالا درک می‌شود که با احساسات منفی ناسازگار است (رانکین^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). در صورت وجود تقاضاهای چالش برانگیز، تجربه غرقه شدن تا حد زیادی از بین می‌رود (ون اورتمرسن^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، تنهایی را می‌توان یک تقاضای مانع در نظر گرفت که از جریان کارآمد در کار جلوگیری می‌کند. زیرا، اشتیاق کاری زمانی رخ می‌دهد که منابع سازمانی حمایت‌کننده وجود داشته باشند (فیشر^۴، ۲۰۱۰). یکی از شناخته شده ترین مفاهیم در رفتار در محل کار، نظریه تبادل اجتماعی^۵ است. که بیان می‌کند که تعاملات بین دو طرف باید وابستگی متقابل داشته باشد (اوزدمیر^۶، ۲۰۲۲). تعاملات فردی، طبق گفته نظریه تبادل اجتماعی، اغلب به صورت مشروط و وابسته به رفتارهای دیگران در نظر گرفته می‌شوند و تراکنش‌های وابسته به هم می‌توانند منجر به روابط عالی شوند (احمد و رمضان^۷، ۲۰۱۳).

غرقه شدن در کار با سه بعد مفهوم سازی می‌شود: جذب کار، لذت از کار و انگیزه کاری درونی (باکر و همکاران^۸، ۲۰۱۹). جذب به غلظت و غوطه ور شدن در فعالیت‌ها اشاره دارد که یکی از مشخصه‌های جریان است (دمروتی^۹ و همکاران، ۲۰۱۲) خلق مثبت به لذت در فعالیت‌ها مربوط می‌شود (چیک سنت می‌های^{۱۰}، ۲۰۱۴) انگیزه درونی به تمایل به دستیابی به اهداف درونی به جای پاداش‌های بیرونی اشاره دارد. جریان مرتبط با کار همچنین به این معنی است که کارکنان زمان و محیط اطراف را فراموش می‌کنند و به وظایف انجام شده اختصاص می‌دهند. حجم وسیعی از ادبیات، پیشایندهای

-
1. Maan, Abid, & Butt
 2. Rankin, Walsh, & Sweeny
 3. van Oortmerssen, Caniïels, & van Assen
 4. Fisher, C.D
 5. Social Exchange Theory (SET)
 6. Özdemir
 7. Ahmed, & Ramzan
 8. Bakker, Hetland, Olsen, & Espevik
 9. Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar
 10. Csikszentmihalyi, M.

جریان، مانند استقلال، بازخورد و تعادل مهارت - چالش (فولآگار و دل فاو^۱، ۲۰۱۷) حمایت سازمانی درک شده، مشارکت کاری و/یا رضایت شغلی (کوچاک و کرسه^۲، ۲۰۲۲) و رضایت و خودکارآمدی شغلی برای عملکرد بهتر در کار (ژانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۱) آشکار کرده است. بنابراین بر اساس اطلاعات ذکر شده انتظار می رود که در ارتباط بین خود کار آمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار، متغیر حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی داشته باشد.

بر اساس بررسی های انجام شده، تجربه غرقه شدن در کار به طور کامل از دیدگاه فعالیت های مربوط به مدیریت منابع انسانی و در ارتباط با خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی در تعامل با هم، بررسی نشده است. هرچند که شیوه های مدیریت منابع انسانی نقشی اساسی در تأثیرگذاری بر نگرش کارکنان نسبت به کار آن ها و جلب توجه فزاینده سازمان ها برای دستیابی به برتری رقابتی دارد. علاوه بر این، در حالی که ویژگی های شغلی و نظریه های تبادل اجتماعی می توانند روشن کننده نحوه ارتباط بین روش های مدیریت منابع انسانی و نتایج سطح فردی باشد، این روابط هنوز به اندازه کافی مورد مطالعه قرار نگرفته اند. 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 شکاف ها در تجربه غرقه شدن و ادبیات منابع انسانی، از نظر تئوریک نه تنها فرد بلکه تأثیر جمعی شیوه های مختلف مدیریت منابع انسانی بر غرقه شدن مربوط به کار را بررسی می کند. به طور خاص، در زمینه ایران و شرکت نفت برای پشتیبانی تجربی از رابطه متغیرهای خودکارآمدی شغلی با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی گری حمایت سازمانی ادراک شده، پژوهشی انجام نشده

است. بنابراین، مطالعه حاضر تلاشی ارزشمند برای جبران شکاف در این زمینه خواهد بود. پس پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی انجام شده است.

روش

از این نظر که هدف این پژوهش نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار بود، 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 فلات قاره ایران در زمان پژوهش، ۴۸۷۸ اساس برآورد پژوهشگر کلیه کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران در زمان پژوهش، ۴۸۷۸ نفر بودند. در این پژوهش برای نمونه‌گیری از نظریه کلاین (۲۰۰۵) برای مطالعاتی که از روش SEM استفاده می‌کنند، برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است. کلاین تأکید می‌کند که حداقل نسبت حجم نمونه برای هر پارامتر برآورد شده ۵ نفر است؛ نسبت ۱۰ به ۱ مناسب تر و نسبت ۲۰ به ۱ مطلوب قلمداد می‌شود. به بیان دیگر، در این پژوهش بر اساس پیشنهاد کلاین، از قاعده ۱۰ به ۱ استفاده شد. با توجه به احتمال ریزش مشارکت‌کنندگان در فرایند انجام پژوهش، پژوهشگر تصمیم گرفت که از ۳۷۵ مشارکت‌کننده اطلاعات را جمع‌آوری کند که در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش و نیز ناقص از نظر میزان پاسخ دهی ۳۲۰ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت.

پرسشنامه مربوط به تجربه غرقه شدن در کار^۱ (طلائیگی، ۱۳۹۳): این پرسشنامه توسط طلائیگی (۱۳۹۳) براساس پرسشنامه استاندارد سنجش تجربه غرقه شدن که توسط چیک سنت می‌های (۲۰۰۸) تنظیم شده بود، طراحی شده است. در طیف ۶ گزینه‌ای از پاسخگویان خواسته شده است تا میزان موافقت و مخالفت خود را از ۱ تا ۶ به ترتیب

1. Experience of Flow at work

برای کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری کنند. این پرسشنامه دارای ۹ مؤلفه است: اولین مؤلفه تعادل چالش/مهارت، به ارتباط میان مهارت‌های مورد نیاز برای انجام یک فعالیت و چالش‌های آن فعالیت اشاره می‌کند. دومین مؤلفه، یکی شدن فعالیت و آگاهی به این واقعیت اشاره دارد که فرد به طور خودکار و خودبه خود، بدون نیاز به تأمل در رفتارهای خود در فعالیتهای درگیر شود. سومین مؤلفه، اهداف روشن، به این معناست که فرد درک روشنی از آن چه باید انجام شود، دارد. چهارمین مؤلفه، بازخورد مشخص به این حقیقت اشاره دارد که فعالیت انجام شده، اجازه می‌دهد که فرد بازخوردهای روشن و مستقیمی از عملکرد خود دریافت نماید. پنجمین مؤلفه، تمرکز بر روی کار در دست، نشان می‌دهد که افراد به طور کامل در فعالیت خود سرمایه‌گذاری کرده و توسط عوامل محیطی گیج نشده‌اند. ششمین مؤلفه، احساس کنترل، مربوط می‌شود به احساس شبه آسیب‌ناپذیری که در آن احتمال شکست در حال حاضر در ذهن فرد نیست. هفتمین مؤلفه، از دست دادن خودآگاهی، نشان می‌دهد که فرد کاملاً با فعالیت یکی شده و نگران قضاوت دیگران نیست. هشتمین مؤلفه پرسشنامه نیز، تغییر زمان، با توجه به فعالیت‌های در حال انجام بود. درنهایت، مؤلفه نهم و آخر، تجربه پاداش درونی، به این معناست که فعالیت ذاتاً برانگیزاننده است (ایوب و همکران، ۲۰۱۳). طلابیگی (۱۳۹۳) میزان پایایی تجربه غرقه شدن در کار را به صورت محتوایی با نظرات متخصصین برآورد کرده و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ اقدام نموده و میزان آلفای ابزار در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب 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.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۱: این پرسشنامه توسط ریگز و نایت^۲ (۱۹۹۴) ساخته شده است که در چهار مؤلفه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی است. گویه‌ها براساس تعاریف نظری (بندورا، ۱۹۷۷؛ ۱۹۸۶) در هر چهار ساختار و خصوصیت این باورها در محیط شغلی پاسخ دهنده‌ها، طراحی شده‌اند. تعداد گویه‌های پرسشنامه ۳۱ گویه است. باورهای خودکارآمدی فردی با گویه‌های ۱ الی ۱۰؛ انتظار پیامدهای فردی، گویه‌های ۱۱ الی ۱۸؛ باورهای کارآمدی جمعی، گویه‌های ۱۹ الی ۲۵؛ انتظار پیامدهای جمعی با گویه‌های ۲۶ الی ۳۱ معرفی می‌شوند. هر گویه دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ است. حد اقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ است. پایایی این مقیاس در مطالعات ریگز (۱۹۹۴)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. در ایران در پژوهش مرعشیان، نادری، حیدری و همکاران (۱۳۹۲) ضرایب پایایی این پرسشنامه به دوروش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ به دست آمد.

پرسشنامه حمایت سازمانی^۳: این پرسشنامه نخستین بار توسط آیزنبرگ (۱۹۸۶)، و در جهت‌رزیایی حمایت سازمانی ادراک شده، ساخته شده است. پرسشنامه مذکور دارای فرم‌های بلند ۳۶ گویه‌ای و فرم کوتاه ۸ و ۱۶ گویه‌ای است که در پژوهش حاضر از فرم ۱۶ سؤالی استفاده شد. این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌گردد. برای سنجش پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که باید بزرگتر از ۰/۷ باشد تا مورد قبول واقع شود (نونالی، ۱۹۷۸). ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش الهیاری و عریضی به ترتیب ۰/۸۵۹ و ۰/۸۶ بوده است، که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز ۰/۷۶۴ و

1. Job-related Self-efficacy scale (JSES)
 2. Riggs, R. P. Knight
 3. Perceived Organizational Support (POS)

مناسب ارزیابی شد.

در پژوهش حاضر برای سنجش روایی پرسشنامه، با استفاده از نظرات کارشناسان و متخصصان به بررسی روایی محتوای پرسشنامه اقدام شد و مورد نتائید قرار گرفت. همچنین برای برآورد اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در واقع در مورد پرسشنامه‌هایی که پاسخ‌های چند گزینه‌ای دارند، استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ توصیه شده است. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه که با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد ۸۵۶٪ برای پرسشنامه تجربه غرقه شدن در کار و ۹۰۲٪ برای پرسشنامه سرمایه‌روان‌شناختی و ۷۶۴٪ برای پرسشنامه حمایت سازمانی، تعیین شد. بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه‌های فوق از اعتبار کافی برخوردار است. توزیع پرسشنامه بین نمونه‌های این پژوهش غالباً به صورت الکترونیکی اجرا شد. در این پژوهش از روش آماری الگویابی معادلات ساختاری، با کاربرد نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

همچنین معرفی پرسشگران به همراه وابستگی سازمانی و هدف از انجام پژوهش و موارد استفاده از نتایج پژوهش، رضایت آگاهانه، احترام به شرکت‌کنندگان و تعهد محققین به ارائه صادقانه و امانت داری نتایج، عدم تحمیل به شرکت در نظر سنجی و پاسخگویی به پرسشنامه‌ها، عدم ارائه سوالات 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 سوالات 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 ۲۱۴ نفر (۹/۶۶

درصد) بیشترین درصد را به خود اختصاص داده بودند و زنان نیز ۱۰۶ نفر (۳۳/۱ درصد) از افراد نمونه را به خود اختصاص داده بودند. و 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 درصد) 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
	باورهای خودکارآمدی فردی	۳۹	۵/۰۹
	انتظار پیامدهای فردی	۳۱/۵۷	۴/۲۴
خودکارآمدی شغلی	باورهای خودکارآمدی جمعی	۲۸/۲۷	۳/۳۶
	انتظار پیامدهای جمعی	۲۳/۸	۲/۶۵
	کل	۱۲۳/۶۵	۱۲/۶۶
حمایت سازمانی	کل	۶۴/۱۵	۱۶/۰۸
تجربه غرقه شدن در کار	کل	۳۶/۵۲	۷/۶۴

جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
باورهای خودکارآمدی فردی	۱						
انتظار پیامدهای فردی	** / ۰/۷۶۱	۱					
باورهای خودکارآمدی جمعی	** / ۰/۶۰۵	** / ۰/۷۱۰	۱				
انتظار پیامدهای جمعی	** / ۰/۷۹۷	** / ۰/۶۶۳	** / ۰/۵۷۹	۱			
خودکارآمدی شغلی	** / ۰/۹۰۴	** / ۰/۹۲۴	** / ۰/۸۵۷	** / ۰/۸۴۰	۱		
حمایت سازمانی	** / ۰/۵۲۳	** / ۰/۵۷۸	** / ۰/۵۸۰	** / ۰/۳۸۳	** / ۰/۵۵۸	۱	
تجربه غرقه شدن در کار	** / ۰/۵۶۹	** / ۰/۶۳۷	** / ۰/۵۰۱	** / ۰/۴۶۸	** / ۰/۶۶۹	** / ۰/۷۲۴	۱

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

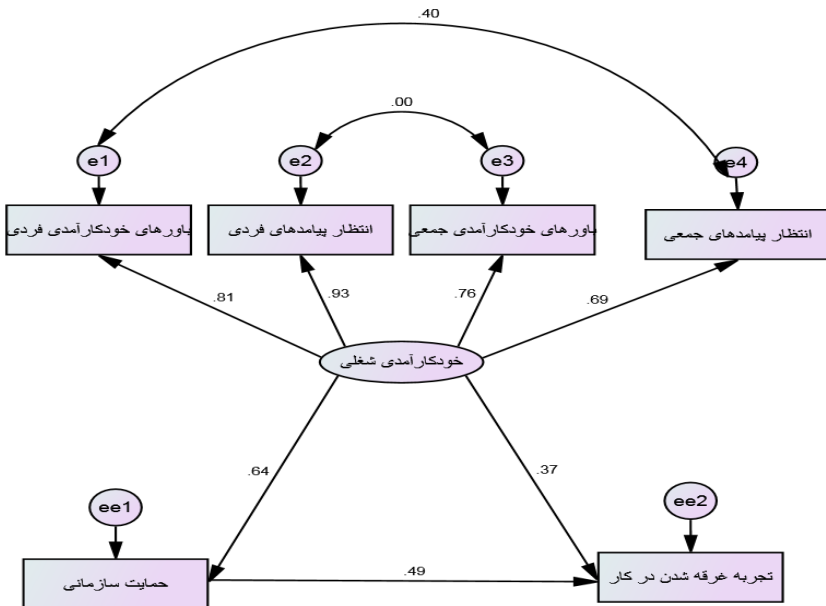
نتایج جدول ۲ نشان می دهد که رابطه ی بین نمره کل خودکارآمدی شغلی با تجربه غرقه شدن در کار در افراد نمونه با مقدار $r = 0/569$ مثبت و معنادار است ($p \leq 0/05$). همچنین، نتایج نشان می دهد که رابطه ی بین نمره کل خودکارآمدی شغلی با حمایت سازمانی با مقدار $r = 0/523$ مثبت و معنادار است ($p \leq 0/05$). و 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 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	
۰/۱۲۱	۰/۹۰۱	۰/۹۳۲	۴/۵۵۴	۸	۳۶/۴۳۲	قبل از اصلاح مدل
۰/۰۳۵	۰/۹۷۸	۰/۹۸۲	۲/۷۹۳	۶	۱۶/۷۶۲	بعد از اصلاح مدل

در جدول ۳، شاخص مجذور خی (X^2) برابر با ۱۶/۷۶۲، شاخص مجذور خی بر درجه‌ی آزادی (X^2/df) برابر با ۲/۷۹۳، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۷۸، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۸۲، و خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۲، به دست آمد. بنابراین، طبق دیدگاه میرز و همکاران (۱۳۹۴) مقدار بزرگتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI و 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 خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی پس از اصلاح مدل

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 ۴ معرفی شدند.

جدول ۴. رابطه متغیرها بر اساس مدل

پیش بین	ملاک	نوع مسیر	ضریب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
خودکارآمدی شغلی	تجربه غرقه شدن در کار	مستقیم	۰/۳۷	۱۲/۱۵۳	۰/۰۰۱
خودکارآمدی شغلی	حمایت سازمانی	مستقیم	۰/۶۴	۶/۳۸۲	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	تجربه غرقه شدن در کار	مستقیم	۰/۴۹	۵/۸۲۶	۰/۰۰۱
خودکارآمدی شغلی	تجربه غرقه شدن در کار	غیر مستقیم	۰/۳۱۴	آزمون سوبل ۳/۹۵۸	p < ۰/۰۵

بر اساس نتایج به دست آمده (جدول ۴) پس از اصلاح مدل و کاهش درجات آزادی با ایجاد روابط بین مؤلفه‌های پیش بین، خودکارآمدی شغلی به طور مستقیم روی تجربه غرقه شدن در کار به میزان $\beta = ۰/۳۷$ نقش دارد ($p = ۰/۰۰۱$). خودکارآمدی شغلی به طور مستقیم روی حمایت سازمانی در کار به میزان $\beta = ۰/۶۴$ نقش دارد ($p = ۰/۰۰۱$). حمایت سازمانی به طور مستقیم روی تجربه غرقه شدن در کار میزان $\beta = ۰/۴۹$ نقش دارد ($p = ۰/۰۰۱$). متغیرهای خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی، روی هم رفته ۶۵/۳ درصد از واریانس واریانس تجربه غرقه شدن در کار افراد نمونه را پیش بینی می‌کنند.

لازم به ذکر است که برای تعیین اثر غیر مستقیم از آزمون سوبل استفاده شد. میزان تأثیر غیرمستقیم خودکارآمدی شغلی از طریق حمایت سازمانی در تبیین واریانس تجربه غرقه شدن در کار به میزان ۰/۳۹ می‌باشد. از آنجا که میزان آزمون سوبل محاسبه شده برای مسیر غیر مستقیم ۳/۹۵۸ 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 تأثیر میانجی در این رابطه معنی دار است. بنابراین بر اساس نتایج ذکر شده می‌توان چنین عنوان نمود که خودکارآمدی شغلی بر تجربه غرقه شدن در کار به واسطه‌ی حمایت سازمانی اثر غیر مستقیم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

غرقه شدن حالتی لذت بخش از توجه بی دردسر، جذب کامل و انرژی متمرکز است. نقش محوری غرقه شدن در تقویت عملکرد خوب و بهره‌وری بالا، روان‌شناسان را بر آن داشت تا ویژگی‌ها و نتایج این تجربه را در محیط کار مطالعه کنند تا تأثیر غرقه شدن بر بهزیستی فردی و سازمانی و راهبردهایی را برای افزایش فرصت‌های کارکنان برای غرقه شدن در وظایف شغلی را مشخص کنند. امروزه می‌دانیم که نتایج مثبت کسب و کار به شدت با مشارکت کارکنان مرتبط است. هر شرکتی می‌خواهد کارکنانش مشتاق، درگیر و متعهد به کار خود باشند. در این راستا پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد که تجربه غرقه شدن در کار بر اساس خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی، قابلیت پیش‌بین دارد.

بر اساس نتایج این مطالعه نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در میان کارکنان شرکت نفت وجود دارد. همسو با نتایج فرضیه، مطالعه طهماسبی، صالحی و قلتاش (۱۳۹۴) نشان داد که بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و از ابعاد خودکارآمدی شغلی، ابعاد اصرار بر انجام کار و تمایل به ادامه انجام کار رابطه مستقیم معناداری با رفتار شهروند سازمانی وجود دارد. تاجی و مهداد (۱۳۹۸) نشان دادند که بین تعالی شغلی با انگیزه شغلی و خودکارآمدی؛ ادراک از حمایت سازمانی با انگیزه شغلی و خودکارآمدی همبستگی مثبت و معناداری دارد. همسو با نتایج پژوهش، یافته‌های پژوهشی وجود دارد که از رابطه بین خودکارآمدی شغلی و درگیری کاری حمایت می‌کند، مانند باکر و سالانووا (۲۰۰۷) دریافتند که کسانی که درک خاص خود را از خودکارآمدی در کار داشتند، سطوح بالایی از درگیری کاری را گزارش کردند. علاوه بر این، درک خودکارآمدی در کار متغیری است که ارتباط بین منابع شغلی و درگیری کاری

را نیز نشان می‌دهد. همچنین، سیمبولا و همکاران (۲۰۱۱) یک مطالعه طولی انجام دادند و مشخص شد که ادراک خودکارآمدی کاری بر مشارکت کاری تأثیر می‌گذارد. مانند تحقیقات لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، آن‌ها دریافتند که خودکارآمدی شغلی بر مشارکت کاری در کار با یک همبستگی مثبت و مستقیم تأثیر می‌گذارد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی روی حمایت سازمانی تأثیر مثبت دارد. همسو با نتایج پژوهش مسونزه و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که رابطه متقابل بین حمایت سازمانی درک شده (POS) و خودکارآمدی (SE) با درگیری کاری (WE) در آموزش وجود دارد. همچنین مطالعه سارا و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که حمایت سازمانی برای افزایش سطوح خودکارآمدی کارگران جوانان و همچنین درک انگیزه و اعتماد به نفس متخصصان توسعه جوانان مهم است. در یک مطالعه صنعت خرده‌فروشی مالزی که با کارمندان تمام وقت سوپرمارکت‌ها و فروشگاه‌های بزرگ کار می‌کردند، انجام شد، آیوپ و کنگ (۲۰۱۰) نشان دادند که در تأثیر مستقیم خودکارآمدی را بر رفتارهای همکاری و تلاش کارکنان؛ خودکارآمدی شامل یک پتانسیل انگیزشی برای رفتارهای کاری است که عمدتاً به آن‌ها کمک می‌کند. سازمانها طبق تعریف، خودکارآمدی شغلی بیانگر قضاوت‌هایی است که در مورد قابلیت‌های فردی لازم برای انجام شغلشان انجام می‌شود (یونگرت و همکاران، ۲۰۱۳).

در تبیین نتایج پژوهش و بر اساس پژوهش بیکر و وورکم (۲۰۱۷) غرقه شدن در کار به یک تجربه اوج کوتاه مدت اشاره دارد که با جذب، لذت کاری و انگیزه ذاتی کار مشخص می‌شود و با شاخص‌های مختلف عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. در یک زمینه سازمانی، تحقیقات عمدتاً بر پیش‌بینی‌کننده‌های وضعیتی غرقه شدن متمرکز شده است. از جمله: تقاضاهای شغلی و منابع. در این مقاله، آن‌ها پیشنهاد کردند که کارگران نیز ممکن است تجربیات بهینه خود را ایجاد کنند. در این پژوهش از نظریه تعیین سرنوشت استفاده کرده‌اند و استدلال کرده‌اند که همه انسان‌ها نیازهای اساسی به

خودمختاری، صلاحیت و وابستگی و همچنین گرایش ذاتی به فعالیت و رشد دارند. همچنین آن‌ها متذکر شده‌اند که کارگران برای تأمین نیازهای اساسی خود، تسهیل تجارب غرقه شدن، و به نوبه خود، افزایش عملکرد شغلی خود، از چهار استراتژی تعیین سرنوشت استفاده میکنند: خود رهبری، ساخت شغل، طراحی کار برای بازی و استفاده از نقاط قوت. علاوه بر این، آن‌ها استدلال می‌کنند که عواملی در چارچوب سازمانی - مانند عملکرد منابع انسانی و رهبری، و همچنین منابع شخصی - مانند خودکارآمدی و خوش بینی، اثربخشی این استراتژی‌ها را تعدیل می‌کنند. برای این نوع رابطه، می‌توان استدلال کرد که خودکارآمدی عملکرد را بهبود می‌بخشد، زیرا آن دسته از افرادی که احساس خودکارآمدی بالایی دارند، تلاش بیشتری را صرف می‌کنند و مدت طولانی‌تری روی وظایف خود ادامه می‌دهند. این نوع رفتار احتمال موفقیت را افزایش می‌دهد.

در نهایت اینکه نتیجه پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند در ارتباط بین خودکارآمدی و تجربه غرقه شدن در کار میانجی‌گری کند و نتایج حاضر با نتایج پژوهش ایشیم و جکسون (۲۰۲۲) و خان و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در تبیین یافته این قسمت از پژوهش می‌توان گفت که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از منابع شغلی رابطه مثبتی با انگیزه شغلی دارد و می‌تواند انگیزه شغلی را به عنوان یک منبع مثبت ارتقا دهد. زیرا حمایت سازمانی ادراک شده تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان نسبت به شغل خود ایجاد می‌کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی دارد. اگر کارکنان احساس کنند که تعهد و پشتکار آن‌ها نسبت به شغلشان مورد توجه و حمایت قرار می‌گیرد، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان می‌دهند. کارکنانی که تجربه غرقه شدن در کار را دارا هستند، به شدت درگیر فعالیت‌های خود هستند و لذت زیادی را تجربه می‌کنند. محیط‌های کاری که چالش‌ها و منابع شغلی کافی را ارائه می‌دهند، ممکن است چنین تجربیاتی را تسهیل کرده و به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را ارتقا دهند. در این مطالعه، استدلال شد که کارمندان ممکن است به طور فعال تجربیات خود را در محل کار از طریق خودکارآمدی، خودکارآمدی شغلی و استفاده از نقاط قوت

حمایت سازمانی بهینه کنند. این استراتژی‌های خودتعیین‌گری نیازهای اساسی روان‌شناختی را برآورده می‌کنند، به تجربه غرقه شدن کمک می‌کنند و به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را تسهیل می‌کنند. ما استدلال کرده‌ایم که این استراتژی‌ها به‌ویژه برای کارکنانی که منابع شخصی کافی دارند، خوب عمل می‌کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها ممکن است با اجرای شیوه‌های منابع انسانی و با تسهیل رفتارهای رهبری تحول‌آفرین، تأثیر رفتار فعالانه کارکنان را تسهیل کنند. ما امیدواریم که مدل پژوهش حاضر الهام بخش باشد و به محققان و دست‌اندرکارانی که می‌خواهند تجربیات بهینه را در کار ایجاد و تقویت و تسهیل کنند، کمک کند.

در پژوهش حاضر محقق با تعدادی محدودیت نیز مواجه بوده است. این موارد به شرح زیر است: از آنجایی که ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود، ماهیت خودارزیابی کارکنان ممکن است تمایل به تظاهر را در پاسخ به سؤالات تحقیق ایجاد کند و بر نتایج تحقیق تأثیر بگذارد. یافته‌های این پژوهش در شرکت نفت شهر تهران بررسی شده است و با توجه به گستردگی شرکت‌های نفت در سراسر کشور، در تعمیم نتایج باید با احتیاط رفتار نمود. از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش محدود بود، طبیعتاً به دلیل حجم نمونه کم و جامعه آماری ممکن است در نمونه‌های با حجم بالا تغییر کند. بنابراین به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود که تحقیقات طولی برای اندازه‌گیری سایر عوامل پیش‌بینی‌کننده تجربه غرقه شدن در کار برای کارکنان در سایر شرکت‌ها و سازمان‌ها انجام گیرد. علاوه بر این، مطالعه ما بر روی سه متغیر خاص و تأثیر آنها بر تجربه غرقه شدن در کار، یعنی خودکارآمدی و حمایت سازمانی متمرکز شد. این متغیرها تنها تعداد کمی از نتایج و نگرش‌های کاری مرتبط هستند، که نشان می‌دهد فرصت‌های بیشتری برای محققان وجود دارد تا مطالعات مختلف را با تمرکز بر موضوعات متعدد از جمله تعهد سازمانی، مشارکت، عملکرد فردی یا رفتار شهروندی سازمانی انجام دهند. بنابراین، این مطالعات آینده می‌تواند روابط بالقوه بین نتایج و نگرش‌های کارگران را به طور کامل تری بررسی کند.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: تمامی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت

شفاهی خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آنها داده شده است.

سهم نویسندگان: نویسنده مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به تنهایی مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی: این مقاله حمایت مالی-معنوی از جایی نداشته و نویسندگان هزینه‌های آن را تقبل نموده‌اند.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تضاد با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی: از تمامی کارمندان شرکت نفت که با شرکت خود در پژوهش، به روند اجرای طرح کمک کردند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

اصل، ناهید، دوکانه‌ای فرد، فریده، و جهانگیر، پانته‌آ (۱۴۰۰). ارایه‌ی مدلی برای پیش بینی طلاق عاطفی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با میانجیگری حمایت اجتماعی ادراک شده در زنان مناهل شاغل. فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره ۲۰(۸۰)، ۳۱۶-۳۳۹.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.27172430.1401.3.1.15.3>

افجه، سیدعلی اکبر، یزدان شناس، مهدی، و زرگران خوزانی، فاطمه (۱۳۹۹). تبیین الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸(۹۱)، ۸۷-۱۱۸.

<https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9662>

تاجی، هاله، و مهداد، علی (۱۳۹۸). پیش بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۹)، ۸۹-۱۰۰.

<https://doi.org/10.29252/jcoc.11.2.89>

رزمجویی، پروین، و زارعی، رضا. (۱۳۹۷). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری. روشها و مدل‌های روان‌شناختی، ۹

SID. <https://sid.ir/paper/227567/fa> .۸۵-۷۱، (۳۳)

رشیدی، ندا، صیدی، محمد سجاد، و رشیدی، علیرضا (۱۴۰۰). تأثیر مشاوره شغلی توان‌منا بر مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان زن بیکار. فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره ۲۰(۸۰)، ۲۶۵-۲۸۷. <http://dx.doi.org/10.18502/qjcr.v20i80.8491>

طهماسبی، مرضیه، صالحی، مسلم، و قلتاش، عباس (۱۳۹۵). رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان. ماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۶(۲۴)، ۸۱-۹۲.

https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_1864.html

میرز، ل، گامست، گ، و گارینو، آ (۱۳۹۴). پژوهش چند متغیری کاربردی. ترجمه: پاشا شریفی، حسن، فرزاد، ولی الله، رضاخانی، سیمین دخت، حسن آبادی، حمیدرضا، ایزانلو، بلال و حبیبی، مجتبی. تهران: رشد.

Abbas, M., Raja, U . (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Can. J. Adm. Sci.* 32, 128–138.

<https://doi.org/10.1002/cjas.1314>

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. 40, 1813–1830. <https://doi.org/10.12816/0004981>

Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance: A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.

<https://doi.org/10.9790/487x-1166168>

Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W.B., Caprara, G.V., & Consiglio, C. (2015). “From positive orientation to job performance: the role of work engagement and self-efficacy beliefs”, *Journal of Happiness Studies*, 16 (3), PP. 767-788.

<https://doi.org/10.1007/s10902-014-9543-2>

Astuty, I., Udin, U. (2023) “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.

<https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i5-10>

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://doi.org/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.

<https://doi.org/10.3390/ijerph19073865>

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & 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.

<https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). “Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance”, *Human Resource Development Quarterly*, (2) 22 . PP. 127-152.

<https://doi.org/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.

<https://doi.org/10.1177/0033294120981927>

- Bakker, A. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400–414.
- Bakker, A. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400–414.
- Bakker, A., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A., Hetland, J., Olsen, O., & Espevik, R. (2019). “Daily strengths use and employee well-being: the moderating role of personality”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (1) 92 . PP. 144-168.
<https://doi.org/10.1111/joop.12243>
- Bakker, A., Woerkom, M. (2017). Flow at Work: a Self-Determination Perspective. *Occup Health Sci* 1, 47–65 (2017). <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bastos Monteiro, R., Afonso Vieira, V. (2016). “Team potency and its impact on performance via self-efficacy and adaptability”, *Brazilian Administration Review*, Vol. 13 No. 1, PP. 98-119.
<https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016150283>
- Benevene, P., Kong, E., De Carlo, A., Lucchesi, M., & Cortini, M. (2019). “A qualitative study on the perception of intellectual capital among a group of senior managers of Italian social enterprises”, *Knowledge Management Research & Practice*, (2) 17. <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538600>
- Chu, L., Lee, C., Huang, K., & Lin, J. (2013). How personality traits mediate the relationship between flow experience and job performance. *The Journal of International Management Studies*, 8 (1), 33–46.
<https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2007.00634.x>
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper Perennial.
<https://doi.org/10.2307/1511458>
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row. <https://doi.org/10.18275/fire201603011100>
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*, Springer, Dordrecht.
- de Sampaio Barros, M., Araujo-Moreira, F., Trevelin, L., & Radel, R. (2018). “Flow experience and the mobilization of attentional resources”, *Cognitive, Affective and Behavioral Neuroscience*, (4) 18 No. 4, PP. 810-823.
<https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8>
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics & flow and performance. The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 266–280.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Sonnentag, S., & Fullagar, C.J. (2012). "Work-related flow and energy at work and at home: a study on the role of daily recovery", *Journal of Organizational Behavior*, (2) 33 No. 2, PP. 276-295.
<https://doi.org/10.1002/job.760>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F. (2011). "Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees", *Washington, DC: APA Books*.
<https://doi.org/10.1037/12318-000>
- 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.
<https://doi.org/10.1108/jmp-11-2017-0405>
- 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.
<https://doi.org/10.1080/10413200305402>
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*. 2010 Dec; 12 (4): 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fullagar, C., Delle Fave, A. (2017). *Flow at Work: Measurement and Implications*, Routledge, Abingdon and New York. <https://doi.org/10.1111/peps.12287>
- 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.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hofslett Kopperud, K., Vivoll Straume, L. (2009). Flow – a positive experience. In *M. Christensen* (Ed.), Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology (PP. 30-39). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
<https://doi.org/10.6027/tn2008-501>
- 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. <https://doi.org/10.1111/apps.12075>
- Isham, A., Jackson, P.T. (2022). Finding flow: exploring the potential for sustainable fulfilment. *Lancet Planet Health. Personal View*. 6(1). 66-74.
[https://doi.org/10.1016/s2542-5196\(21\)00286-2](https://doi.org/10.1016/s2542-5196(21)00286-2)
- 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.
<https://doi.org/10.1080/10919392.2016.1264762>

- 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.
<https://doi.org/10.1108/ebhrm-04-2015-0011>
- Joo, B.K.B., Jeung, C.W., & Yoon, H.J (2010). “Investigating the influences of core self-evaluations, job autonomy, and intrinsic motivation on in-role job performance”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 21 No. 4, PP. 353-371.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20053>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 4(5), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Khan, M.M., Mubarik, M.S., Ahmed, S.S., Islam, T., & Khan, E. (2021). "Innovation with flow at work: exploring the role of servant leadership in affecting innovative work behavior through flow at work", *Leadership & Organization Development Journal*, (8)42, PP. 1267-1281.
<https://doi.org/10.1108/lodj-05-2021-0236>
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, 3rd Ed. New York: Guilford. <https://doi.org/10.1080/10705511.2012.687667>
- Koçak, D., Gokhan, K. (2022). How Perceived Organizational Obstruction Influences Job Satisfaction: The Roles of Interactional Justice and Organizational Identification. *SAGE Open* 12: 21582440221079933.
<https://doi.org/10.1177/21582440221079933>
- 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. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.4.531>
- 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://doi.org/10.1080/17439760.2019.1578893>
- Lirios, C.G., Espinosa, F., & Guillén, J.C. (2018). “Model of intangible assets and capitals in organizations”, *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, (5)6, pp. 1-12. <https://doi.org/10.2991/ichssr-16.2016.95>
- Luo, H. W. (2020). “Review of research progress on perceived organizational support and organizational identity”, *Open Journal of Business and Management*, 8, 809-819. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.82050>
- Luthans, F., Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307.
<https://doi.org/10.1002/job.589>
- Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). “Positive psychological capital: beyond human and social capital”, *Business Horizons*, (1)47, p. 145.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.003.0001>

- Maan, A.T., Abid, G., & Butt, T.H. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Futur Bus J* (6) 21.
<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.
<https://doi.org/10.1037/e577572014-448>
- Malik, A. (2020). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace-positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1–4. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0058-3.ch011>
- Miao, C., Qian, S., & Ma, D. (2017). “The relationship between entrepreneurial self-efficacy and firm performance: a meta-analysis of main and moderator effects”, *Journal of Small Business Management*, (1)55. pp. 87-107.
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12240>
- 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. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12240>
- 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.
<https://doi.org/10.2307/256913>
- 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.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0018>
- 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)*. .7 Available online at:
<https://ssrn.com/abstract=3174118>
- Özdemir, B. (2022). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND HAPPINESS AT WORK: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi . Journal of Management and Economics Research*. (1)20. /pp. 414-430.
<https://doi.org/10.11611/yead.1162186>
- Peifer C., Engeser S. (2021). *Theoretical Integration and Future Lines of Flow Research*. In: Peifer C., Engeser S., editors. *Advances in Flow Research*. Springer International Publishing; Cham, Switzerland. pp. 417–439.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-53468-4_16
- 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.*; 12(5):209-217.
<https://doi.org/10.2147/prbm.s198443>

- Rankin, K., Walsh, L. C., & Sweeny, K. (2019). A better distraction: Exploring the benefits of flow during uncertain waiting periods. *Emotion*, 19(5), 818–828.
<https://doi.org/10.1037/emo0000479>
- 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.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000039>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & 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
- 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.
- Sklett, V.H., Lorås, H.W., & Sigmundsson, H. (2018). Self-Efficacy, Flow, Affect, Worry and Performance in Elite World Cup Ski Jumping. *Front. Psychol.* 9:1215.
 doi: 10.3389/fpsyg.2018.01215
- 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.
https://doi.org/10.1016/s0149-2063_03_00025-4
- Stefanidis, A., Strogilos, V. (2021). “Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities”, *Personnel Review*, 50(1), 186-206.
<https://doi.org/10.1108/pr-02-2019-0057>
- van Oortmerssen, L. A., Caniëls, M. C. J., & van Assen, M. F. (2020). Coping with work stressors and paving the way for flow: Challenge and hindrance demands, humor, and cynicism. *Journal of Happiness Studies*, 21(6), 2257–2277
- 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.* (12):5284628.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00177-9>
- 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.
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-915>
- Yan, Y., Davison, R. M., & Mo, C. (2013). Employee creativity formation: the roles of knowledge seeking, knowledge contributing and flow experience in Web 2.0 virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 29, 1923–1932.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.03.007>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>

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.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>

Zhang, F., Ying, L., & Tongqi, W. (2021). Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in Psychology* 12: 719230.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>

