

The Effect of Organizational Support and Psychological Capital on the Ability of Employees to Work in Sports and Youth Departments in the Western Provinces of Iran (With Structural Model Approach)

Mohsen Karami¹ , Bahram Yousefi^{2✉} , Saeid Sadeghi Boroujerdi³ 

1. Department of Sports Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran. E-mail: m.karami1362@yahoo.com
2. Corresponding Author, Department of Sports Management, Razi University, Kermanshah, Iran.
E-mail: bahramyousefy@yahoo.com
3. Department of Sports Management, University of Kurdistan, Kurdistan, Iran. E-mail: sadeghi_s@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Introduction: The purpose of this study was to investigate the effect of organizational support and psychological capital on the ability of employees to work in sports and youth departments in the west of Iran.
Article history: Received: 2 August 2021 Received in revised form: 2 September 2021 Accepted: 6 September 2021 Published online: 1 January 2023	Methods: This research was descriptive-correlational and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of all employees of sports and youth departments in the western provinces of the country. Data were collected from available sampling; The sample size was 350 based on Morgan table. To collect the data, the standard questionnaire of work ability (Tommy et al., 1991), perceived organizational support of Eisenberger et al. (1986) and Lutans psychological capital (2007) were used. Structural equation modeling method was applied using Smart PLS software version 2.
Keywords: <i>Ability to do work,</i> <i>Structure,</i> <i>Psychological Capital,</i> <i>Health promotion</i>	Results: The results showed that organizational support has a positive and significant effect on psychological capital (0.843), health promotion (0.112) and disease prevention (0.153). Also, psychological capital has a positive effect on health promotion (0.753). And disease prevention (0.773) has a positive and significant effect.
	Conclusion: Managers of the General Directorate of Youth Sports in the west of the country are advised to take measures to increase the sense of organizational support to employees and also to improve the psychological capital of employees to increase and improve the ability of employees under their management.

Cite this article: Karami, M., Yousefi, B., & Sadeghi Boroujerdi, S. (2023). The Effect of Organizational Support and Psychological Capital on the Ability of Employees to Work in Sports and Youth Departments in the Western Provinces of Iran (With Structural Model Approach). *Sport Management Journal*, 14 (4), 135-148.
[DOI: http://doi.org/10.22059/JSM.2021.327838.2782](http://doi.org/10.22059/JSM.2021.327838.2782)



Extended Abstract

Introduction

One of the factors that plays an important role in people's organizational behavior is the amount of people's psychological capital as a part of the psychology of positivism, which has been noticed and investigated in recent years. This approach believes that positive psychology helps to improve their individual and organizational performance by relying on people's strengths. Psychological capital is a positive construct of readiness and latent capacity for personal transformation, which consists of four constructs: self-efficacy (having self-confidence), hope (having perseverance and steadfastness in reaching a goal and, if necessary, reorienting towards goals in order to succeed), optimism (creating a positive documentation about current and future successes) and resilience (tolerating and returning to normal status in dealing with issues and adversities to achieve success). While the previous researches have examined each of the four components of the structure of psychological capital separately, but the studies related to the positivist approach see these components in relation to each other and consider the commonalities of these structures.

Methods

This is a descriptive correlational research that was carried out cross-sectionally. In terms of purpose, this research is in the category of applied research that was carried out in the field. This research examines the relationship between three variables. The statistical population of the research consisted of all the employees of the physical education departments of Kermanshah, Hamedan, Kurdistan and Ilam provinces. The sampling was done by total population, and 350 people from the statistical population (388 people) answered the research questionnaires correctly. In order to collect the necessary information about the research problem, three types of standard questionnaires were used. The content validity of all three questionnaires was confirmed by 15 experts in this field. In order to analyze the data, descriptive statistics (prevalence, frequency percentage and mean and standard deviation) were applied using SPSS version 24 software and inferential statistics (structural equation modeling method) were applied using Smart PLS version 2 software.

Results

The results of examining the research measurement model using the structural equation modeling method showed that the factor loading in all the items has a greater value of 0.4, which indicates a reasonable correlation between the hidden variables (dimensions of each of the main structures) and the observable variables. In front of each structure, its number and validity have been written. In this case, numbers higher than 0.7 indicate the combined validity of the structures. The extracted AVE values are related to the constructs; the acceptable values indicate the appropriate validity of the measurement tools. A value higher than 0.5 is acceptable. Also, the results showed that organizational support has a

positive and significant effect on psychological capital (0.843), health promotion (0.112) and disease prevention (0.153). Psychological capital has a positive and significant effect on promoting health (0.753) and preventing disease (0.773).

Conclusion

The results of the present research showed that the effect of psychological capital on the ability to do work (promoting health and preventing disease) is positive and significant. The findings of this research showed that the increase of psychological capital increases both the components of the ability to do work, improving the health and preventing illness of the employees of sports and youth departments in the west provinces of Iran. According to the results of the present study, it is suggested to the managers of the General Administration of Youth Sports that try to improve and develop the psychological capital skills of their employees by holding courses for psychological knowledge. By employing counselors and psychologists on a periodic basis, try to solve problems related to work and family; appropriate honors should be given to outstanding and capable forces; By providing suitable and practical job benefits, try to induce a sense of support in employees; measure the level of physical ability of employees and provide measures for the maximum participation of employees in sports activities; the physical and skeletal abnormalities of the employees should be evaluated and exercises should be provided to eliminate these abnormalities. In addition to, appropriate office facilities and tools (standard desks and chairs) should be used for employees.

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethical Guidelines

This article has been done considering all ethical principles.

Funding: This article is taken from the doctoral dissertation of the first person.

Authors' Contributions: All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest: The authors declared no conflict of interest

Acknowledgement: This article is extracted from the doctoral dissertation with the guidance and advice of the author's professors. We would like to thank everyone who helped us with this study.

اثر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی بر توانایی انجام کار کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور (با رویکرد مدل ساختاری)

محسن کرمی^۱، بهرام یوسفی^۲، سعید صادقی بروجردی^۳

۱. گروه مدیریت ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. رایانامه: m.karami1362@yahoo.com

۲. نویسنده مسؤو، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: bahramyoosefy@yahoo.com

۳. گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران. رایانامه: sadeghi_s@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی اثر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی بر توانایی انجام کار کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۱	روش پژوهش: این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور تشکیل بود، نمونه‌گیری به صورت تمام شمار بود که از بین جامعه آماری (۳۸۸ نفر)، ۳۵۰ نفر به پرسشنامه پژوهش به صورت صحیح پاسخ دادند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد توانایی انجام کار (تومی و همکاران، ۱۹۹۱)، حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۲ به منظور آزمون مدل پژوهش، استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱	یافته‌ها: نتایج نشان داد که حمایت سازمانی بر سرمایه‌روان‌شناختی (۰/۸۴۳)، ارتقا سلامتی (۰/۱۱۲) و جلوگیری از بیماری (۰/۱۵۳) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد همچنین سرمایه روان‌شناختی بر ارتقا سلامتی (۰/۷۵۳) و جلوگیری از بیماری (۰/۷۷۳) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵	نتیجه‌گیری: به مدیران اداره کل ورزش جوانان غرب کشور توصیه می‌شود که با اتخاذ تدابیری جهت افزایش حس حمایت سازمانی به کارکنان و همچنین بهبود سرمایه روان‌شناختی کارکنان منجر به افزایش و بهبود وضعیت توانایی انجام کار کارکنان تحت مدیریت خود گردند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۱	
کلیدواژه‌ها: ارتقا سلامتی توان انجام کار، ساختار، سرمایه روانی	

استناد: کرمی، محسن؛ یوسفی، بهرام؛ و صادقی بروجردی، سعید (۱۴۰۱). اثر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی بر توانایی انجام کار کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور (با رویکرد مدل ساختاری). نشریه مدیریت ورزشی، ۲ (۴)، ۱۳۵-۱۴۸.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2021.327838.2782>



مقدمه

یکی از عواملی که نقش مهمی در رفتارهای سازمانی افراد دارد، میزان سرمایه روان‌شناختی افراد به‌عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرایی است که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت‌گرا با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها کمک می‌کند. سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای مثبت از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است که چهار سازه خودکارآمدی (داشتن اعتماد به نفس)، امیدواری (داشتن پشتکار و ثابت قدم بودن در راه رسیدن به هدف و در صورت نیاز جهت‌گیری دوباره به سمت اهداف به‌منظور موفقیت)، خوش‌بینی (ایجاد یک اسناد مثبت در مورد موفقیت‌های حال و آینده) و تاب‌آوری (تحمل کردن و به وضعیت عادی برگشتن در برخورد با مسائل و ناملازمات برای دستیابی به موفقیت) را تحت پوشش خود دارد (گوچان^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). در حالی که پژوهش‌های قبلی هرکدام از چهار مؤلفه تشکیل‌دهنده سازه سرمایه روان‌شناختی را به‌طور جدای از هم مورد بررسی قرار داده‌اند، اما مطالعات مربوط به روی آورد مثبت‌گرا این مؤلفه‌ها را در ارتباط با یکدیگر دیده و مشترکات این سازه‌ها را در نظر می‌گیرند. به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی سازه مرتبه بالاتر در نظر گرفته می‌شود؛ به این معنی که این چهار مؤلفه باهم ترکیب می‌شوند و یک کل هم‌افزا را می‌سازند و انتظار می‌رود که کل سازه نسبت به تک‌تک مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن تأثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد. در واقع سرمایه روان‌شناختی به مفهوم اینکه چه کسی هستید، خود واقعی و چه کسی می‌خواهید بشوید، خود ممکن اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی چه چیزی می‌دانم و سرمایه اجتماعی چه کسانی را می‌شناسم است. (علی و همکاران، ۲۰۱۰).

با توجه به آنکه منابع انسانی از ارزش بالایی برای سازمان‌ها برخوردار می‌باشند، از این‌رو سازمان‌ها، بیش از پیش به بهبود بهره‌وری و ارتقای توانایی‌های آن‌ها توجه دارند. مطالعات در زمینه توانایی انجام کار به دهه ۱۹۸۰ در کشور فنلاند باز می‌گردد که مدل ارتقایافته‌ی سلامت و توانایی انجام کار به وسیله مؤسسه بهداشت حرفه‌ای فنلاند (FIOH) مطرح گردید (برگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). این مدل برای تعریف توانایی انجام کار به تعامل بین منابع فرد شاغل و تقاضاهای شغلی وی اشاره دارد. منابع شخصی شامل: سلامتی، توانایی‌های عملکردی، تحصیلات، شایستگی‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌ها است که در کنار منابع سازمانی شامل: محیط کار، تقاضاهای شغلی، سبک رهبری و مدیریت می‌تواند تعیین‌کننده توانایی انجام کار باشد (المارینا^۳، ۲۰۰۶). پژوهش‌های زیادی در خصوص سنجش توانایی انجام کار انجام شده است و نشان داده شده که ارتقا سلامتی و جلوگیری از بیماری از نشانه‌های توانایی انجام کار در افراد (کارکنان و کارگران) می‌باشد (تاکیشی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱) و عوامل مؤثر بر توانایی انجام کار و نحوه سنجش آن از اهداف این پژوهش‌ها بوده است. برای مثال در پژوهش لوسا^۵ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی توانایی انجام کار و بهبود آن از طریق فعالیت‌های بدنی پرداخته شده است. تاکیشی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود عنوان نمود که حمایت سازمانی منجر به بهبود انگیزه و توانایی انجام کار کارکنان تازه‌وارد می‌شود. از این‌رو جوسازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود، عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. بسیاری از کارکنان، مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی هستند و می‌خواهند اطمینان یابند سازمان به‌راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند. ایزنبرگ^۶ و همکاران (۱۹۸۶) حمایت سازمانی را ادراک کارکنان از رفاهی که سازمان برای آن‌ها فراهم کرده است، تعریف کرده‌اند. زمانی که کارکنان این

1 · Guojuan

2 · Berg

3 · Ilmarinen

4 · Takeuchi

5 · Lusa

6 · Ezneberg

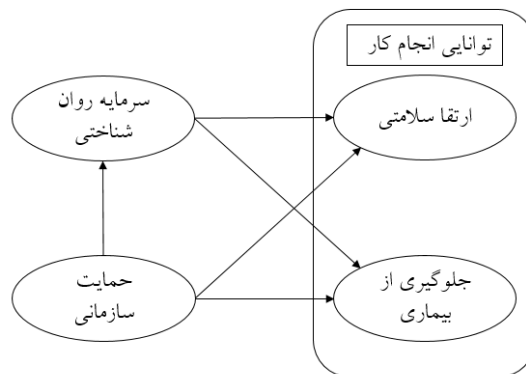
احساس را ادراک کنند که سازمان دلواپس خوشبختی آن هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان متبوعشان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می‌کنند. رفتارهای حمایت‌کننده رهبران موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک‌شده شود که منظور آن احساس و باورهای عمومی نیروهاست که در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌هاست. افراد در سازمان‌ها به‌عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازد و احساس خشنودی و رضایت‌مندی خواهند کرد (پنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تائید، احترام و حمایت را نیز در برمی‌گیرد. میزان حمایتی که سازمان در طول زمان از خود نشان می‌دهد و در کارکنان احساس الزام و جبران را ایجاد می‌نماید که این مسئله می‌تواند باعث ایجاد و افزایش کارایی و اثربخشی و در واقع بهره‌وری سازمان شود. عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی و سازگاری و عینی‌گرایی افراد می‌شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می‌شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و پیشرفت سازمان در دنیای پرقابلی امروزی می‌شود (لا و همکاران، ۲۰۰۵). سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرا می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسناد مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود. همچنین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند. سلیگمن معتقد است که سرمایه روان‌شناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در برمی‌گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به‌آسانی قابل مشاهده است و می‌توان آن را به‌سادگی اندازه‌گیری و کنترل کرد. درحالی‌که سرمایه روان‌شناختی، بیشتر بالقوه بوده، اندازه‌گیری و توسعه آن دشوار است. (عادل و همکاران ۱۳۹۴). برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند درحالی‌که سرمایه انسانی به دانش، مهارت و تجربه‌های افراد اطلاق می‌شود و سرمایه اجتماعی به شبکه روابط افراد با یکدیگر گفته می‌شود؛ اما سرمایه روان‌شناختی منعکس‌کننده دیدگاه شخصی خود فرد یا همان حس اعتماد فرد به خودش می‌باشد. از این رو سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان حس یا دیدگاه فرد در مورد توانایی خودش در استفاده موفقیت‌آمیز از سرمایه مالی انسانی و اجتماعی که با خود دارد تلقی نمود؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳). سرمایه روان‌شناختی از طریق تقویت نگرش مثبت در افراد، فرصت‌های توسعه و مشارکت در سازمان و همچنین انگیزه برای شرکت در دوره‌های آموزشی را افزایش می‌دهد. همچنین افرادی که دارای اثربخشی سازمانی بالایی در سرمایه روان‌شناختی هستند، اهداف چالشی را بیش از پیش پیگیری می‌کنند. همچنین تمایل افراد به دریافت بازخوردهای مؤثر در سازمان افزایش می‌یابد. افزایش امید در محیط کاری، ارتباط مثبت و علی و معلولی با عملکرد کارکنان در سازمان داشته و موجب تقویت موقعیت رشد شخصی آن‌ها در محیط کاری می‌شود. همچنین خوش‌بینی در محیط کاری موجب می‌شود که نفوذ رهبری در سازمان‌ها بیشتر شده و افراد نسبت به یکدیگر در سازمان اعتماد داشته باشند (هودج^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). به نظر

1 · Peng

2 · Lau

3 · Hodges

می‌رسد مطالعه و بررسی در خصوص متغیرهای توانایی انجام کار، حمایت سازمانی ادراک شده و توجه به سرمایه‌های روان‌شناختی، ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در جامعه موردبررسی، می‌تواند اطلاعات باارزشی در ارتباط با میزان توانایی انجام کار کارکنان جامعه تحت بررسی، ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و متصدیان تربیت‌بدنی کشور و راهکارهایی برای بالا بردن پیوستگی عاطفی و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان در اختیار ما قرار دهد. از دلایل دیگر ضرورت اهمیت اجرای این تحقیق این است که به نظر می‌رسد با انجام چنین تحقیقاتی و کسب اطلاعات بیشتر، مدیران ورزشی همچون مدیران سایر سازمان‌ها، با شناسایی صحیح و به‌موقع از نحوه توانایی انجام کار کارکنان و حمایت سازمانی و پیامدهای مؤثر بر بهره‌وری کارکنان و آگاهی از سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان خود به نحو چشمگیری در دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش اثربخشی گام بردارند. کارکنان ادارات ورزش و جوانان به دلیل نقش مهمی که در افزایش سلامتی و شادابی قشر جوان و نوجوان جامعه دارند (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸)، همواره بایستی از سلامت روحی و روانی و نیز رفتار مثبت‌گرا برخوردار بوده که بتوانند با تزریق روحیه مثبت به جوانان و نوجوانان، آن‌ها را به پرداختن فعالیت‌های ورزشی و تلاش در جهت حفظ سلامت جسمی و روحی، ترغیب کنند. لذا دارا بودن سرمایه روان‌شناختی مثبت در این قشر از کارکنان امری ضروری و حائز اهمیت است. با توجه به این امر ضرورت پرداختن به چنین تحقیقی بیش‌ازپیش احساس می‌شود. از سوی دیگر تاکنون تحقیقات زیادی در ارتباط با سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی و توانایی انجام کار در سازمان‌های مختلف انجام پذیرفته ولی تحقیقی که به بررسی اثر حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی بر توانایی انجام کار در کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته باشد، یافت نشد. لذا مفاهیم حمایت سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی و تأثیر آن بر توانایی انجام کار در بین کارکنان از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار است، به‌گونه‌ای که افزایش توجه به این مسائل موجب افزایش تعهد و کارایی سازمان می‌شود؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت انجام آن، این پژوهش قصد دارد که تأثیر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی را بر توانایی انجام کار در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کردستان، کرمانشاه، همدان و ایلام موردبررسی قرار دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است که به‌صورت مقطعی اجرا شد. این پژوهش از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی می‌باشد که به شکل میدانی انجام گردید. این پژوهش، ارتباط بین سه متغیر را بررسی می‌کند. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات

تربیت‌بدنی استان‌های کرمانشاه، همدان، کردستان، ایلام تشکیل می‌دهد نمونه‌گیری به صورت تمام شمار بود که از بین جامعه آماری (۳۸۸ نفر)، ۳۵۰ نفر به پرسشنامه پژوهش به صورت صحیح پاسخ دادند. جهت جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد مسئله تحقیق، از سه نوع پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه مورد تأیید ۱۵ نفر از متخصصین این حوزه قرار گرفت. پرسشنامه توانایی انجام کار (تومی و همکاران، ۱۹۹۱) که دارای دو بعد اصلی ارتقای سلامتی و جلوگیری از بیماری است و آلفای کرونباخ محاسبه شده این پرسشنامه برابر ۰/۸۱ بود، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) که پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد و درنهایت پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) که پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۳ به‌دست آمد.

به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی و میانگین و انحراف معیار) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و آمار استنباطی (روش مدل‌سازی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۲ استفاده شد.

یافته‌های پژوهشی

نتایج تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که از کل ۳۵۰ نفر نمونه آماری لحاظ شده در این پژوهش تعداد ۲۰۸ نفر (۵۹،۵۲ درصد) آن‌ها مرد و ۱۴۲ نفر دیگر (۴۰،۴۸ درصد) را زن پاسخگو بوده‌اند. همچنین ۵۱ نفر دیپلم (۱۴،۶۲ درصد)، ۵۴ نفر فوق‌دیپلم (۱۵،۳۸ درصد)، ۱۷۰ نفر لیسانس (۴۸،۷۱ درصد)، ۴۵ نفر فوق‌لیسانس (۱۲،۹۰ درصد)، ۳۰ نفر دکتری (۸،۳۹ درصد) می‌باشند. شاخص‌های توصیفی متغیرها در ادامه آمده است. جهت ساختن متغیرها از سؤالات پرسشنامه‌ها جمع‌گرفته شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای تحقیق	شاخص مرکزی		شاخص‌های پراکندگی
	میانگین	واریانس	انحراف معیار
سرمایه‌های روان‌شناختی	۳/۰۲	۰/۸۹۸	۰/۹۴۷
حمایت سازمانی	۲/۸۵	۰/۷۰۸	۰/۸۴۱
ارتقاء سلامتی	۲/۸۹	۰/۵۷۹	۰/۷۶۱
جلوگیری از بیماری	۲/۹۰	۰/۶۱۲	۰/۷۸۲

جدول ۱ بیانگر این است که نمره کل با استفاده از جمع ۳۹ سؤال ۵ گزینه‌ای موردبررسی قرار گرفته است.

جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شده است (جدول ۲)

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	نتیجه
سرمایه‌های روان‌شناختی	۰/۰۶۳	-۰/۹۴۹	نرمال است
حمایت سازمانی	۰/۲۲۵	-۰/۸۲۲	نرمال است
ارتقاء سلامتی	۰/۱۲۲	-۰/۸۴۱	نرمال است
جلوگیری از بیماری	۰/۲۸۹	-۱/۰۲۵	نرمال است

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضرایب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در بازه امن و قابل قبول (۳+ و ۳-) می‌باشد. لذا این‌گونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های متغیرها از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کند.

نتایج بررسی مدل اندازه‌گیری پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که بار عاملی در تمامی گویه‌ها، مقداری بزرگ‌تر از ۰/۴ دارد که نشان می‌دهد همبستگی معقولی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه‌های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده وجود دارد.

در مقابل هر سازه عدد و اعتبار آن نوشته شده است در این مورد اعداد بالاتر از ۰/۷ بیانگر اعتبار ترکیبی سازه‌ها می‌باشد. مقادیر استخراج شده AVE مربوط به سازه‌هاست مقادیر قابل قبول بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است. مقدار بالاتر از ۰/۵ قابل قبول می‌باشد.

جدول ۳. سازه‌های مورد مطالعه

Cronbachs Alpha	R Square	Composite Reliability	AVE	
۰/۷۳۴۱۹	۰/۷۳۶۸۵۲	۰/۸۴۹۵۱۹	۰/۶۵۳۱۰۸	ارتقاء سلامتی
۰/۸۵۲۸۲۳		۰/۸۸۶۰۹۹	۰/۵۹۳۷۵۹	حمایت سازمانی
۰/۷۵۷۶۷۹	۰/۸۱۳۱۸۱	۰/۸۴۶۲۰۲	۰/۵۷۹۰۸۱	جلوگیری از بیماری
۰/۹۵۲۰۱۵	۰/۸۴۲۸۱۴	۰/۹۵۶۰۸۷	۰/۵۷۶۰۲۸	سرمایه‌های روان‌شناختی

از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی (CR)^۱ را به کار می‌برد. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. مقدار CR در نرم‌افزار PLS ارائه می‌گردد، اما در مورد سازه‌های مرتبه دوم به بالا، نرم‌افزار به‌طور برنامه‌ریزی شده همچنان از مقادیر بارهای عاملی بین سازه‌های مرتبه اول و شاخص‌ها استفاده می‌کند، درحالی که باید از ضرایب مسیر بین سازه‌های مرتبه اول و سازه‌ی مرتبه دوم مربوط به آن‌ها استفاده نماید. از این‌رو محقق ناچار است که در مورد سازه‌های مرتبه دوم به بالا، مقادیر را به صورت دستی محاسبه نماید. فرمول محاسبه CR به صورت زیر است که در آن λ بار عاملی موارد و δ واریانس خطا است.

$$CR = \frac{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i\right)^2}{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i\right)^2 + \sum_{i=1}^n \delta_i}$$

مقادیر پایایی به دست آمده برای متغیرها عبارت‌اند از: ارتقاء سلامتی ۰/۸۴، حمایت سازمانی ۰/۸۸، جلوگیری از بیماری ۰/۸۴، سرمایه‌های روان‌شناختی ۰/۹۵ که همگی بالای ۰/۷ هستند.

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش pls به کار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (۷). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. در مورد سازه‌های مرتبه دوم مقدار AVE باید به صورت

دستی محاسبه گردد که فرمول محاسبه آن به صورت زیر است. جدول ۴-۹ مقادیر AVE متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد که همگی بالای ۰/۵ هستند.

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

روایی همگرایی متغیرهای پژوهش، ارتقاء سلامتی ۰/۸۴، حمایت سازمانی ۰/۸۸، جلوگیری از بیماری ۰/۸۴، سرمایه‌های روان‌شناختی ۰/۹۵ که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از ۰/۵ است و پایایی ترکیبی نیز در تمام موارد بیشتر از ۰/۷ به دست آمده که از مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) نیز بزرگ‌تر است؛ بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود.

مدل ساختاری تحقیق با استفاده از نرم‌افزار smart pls نسخه ۲،۰ مورد سنجش قرار گرفته است.

داوری و رضازاده (۱۳۹۶) به نقل از چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 معرفی نموده‌اند. مقدار R2 برای متغیرهای پنهان درون‌زای مدل در جدول ۴ ارائه شده است. همان طور که مشاهده می‌شود تمام مقادیر در سطح مناسبی قرار دارند.

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GoF استفاده می‌شود. این معیار توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردیده و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

که در آن $\overline{\text{Communalities}}$ نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد و $\overline{R^2}$ نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی نموده‌اند.

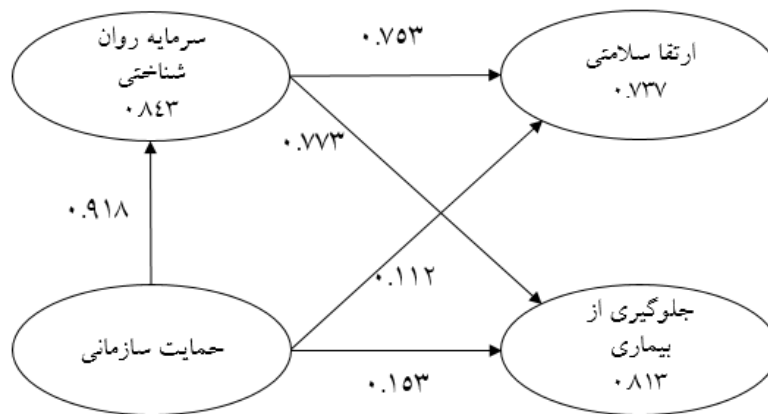
جدول ۵ میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر R Squares را نشان می‌دهد که براین اساس مقدار GoF برابر است با ۰/۶۶۲ که برازش قوی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. مقادیر R2 مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل

R Square	
۰/۷۳۶۷۵۲	ارتقاء سلامتی
	حمایت سازمانی
۰/۸۱۳۱۸۱	جلوگیری از بیماری
۰/۸۴۲۸۱۴	سرمایه‌های روان‌شناختی

جدول ۵. میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر

avg-R	avg-communality	R Square	Communality	
۰/۷۹۷۵۸۲	۰/۵۵۰۴۹۴	۰/۷۳۶۷۵۲	۰/۶۵۳۱۰۸	ارتقاء سلامتی
			۰/۴۹۳۷۵۹	حمایت سازمانی
		۰/۸۱۳۱۸۱	۰/۵۷۹۰۸۱	جلوگیری از بیماری
		۰/۸۴۲۸۱۴	۰/۴۷۶۰۲۸	سرمایه‌های روان‌شناختی



شکل ۲. حداقل مربعات جزئی مدل اصلی پژوهش

در تکنیک حداقل مربعات جزئی چند نکته از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است:

۱- قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.

۲- زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان‌سازی (بوت استراپ) و یا برش متقاطع جک نایف استفاده می‌شود. در این مطالعه از روش خودگردان‌سازی استفاده شده است که آماره t را به دست می‌دهد. در سطح اطمینان ۵٪ اگر مقدار آماره t-value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

جدول ۶. نتایج آزمون روابط موجود در مدل

ردیف	روابط موجود در مدل	نتیجه
۱	فرضیه ۱: سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقاء سلامتی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.	تأیید
۲	فرضیه ۲: حمایت سازمانی بر ارتقاء سلامتی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.	تأیید
۳	فرضیه ۳: سرمایه‌های روان‌شناختی بر جلوگیری از بیماری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.	تأیید
۴	فرضیه ۴: حمایت سازمانی بر جلوگیری از بیماری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.	تأیید
۵	فرضیه ۵: رابطه بین حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور مثبت و معنادار است.	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر توانایی انجام کار (ارتقای سلامتی و جلوگیری از بیماری) مثبت و معنادار است. یافته این تحقیق نشان داد که افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی باعث افزایش هر دو مؤلفه توانایی انجام کار یعنی ارتقای سلامتی و جلوگیری از بیماری کارکنان ادارات ورزش و جوانان در غرب کشور می‌شود. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات جیوجیان (۲۰۱۹)، نجاری و همکاران (۱۳۹۶) و محبی و همکاران (۱۳۹۷) که تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر مؤلفه‌های مختلف توانایی و امنیت و رضایت شغلی و سازمانی کارکنان را نشان می‌داد، همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به سرمایه‌های روان‌شناختی توسط کارکنان برای افزایش توانایی انجام کار (ارتقای سلامتی و جلوگیری از بیماری) کارکنان، ضروری است. با بهبود سرمایه روان‌شناختی می‌توان شاهد بهبود سلامت جسمی کارکنان بود و از سوی دیگر بهبود سرمایه روان‌شناختی منجر به جلوگیری از بیماری در کارکنان می‌گردد. نرخ امید به زندگی، سلامت جسمی و روانی، آمادگی بدنی مناسب و ... از جمله پیامدهای بهبود سرمایه روان‌شناختی و در نتیجه بهبود توانایی انجام کار در کارکنان می‌باشد. این پژوهش نشان داد مفهوم سرمایه‌های روان‌شناختی در سازمان‌های ایرانی نیز مانند کشورهای غربی کاربرد دارد. جیوجیان (۲۰۱۶) در تحقیقی نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد. هادگز (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی و فرسودگی رابطه منفی دارد و با اشتیاق شغلی و توانایی انجام کار رابطه مثبت دارد. که همگی به شکل مستقیم و غیرمستقیم تأثیر بسزایی در تمایل به ماندن کارکنان در سازمان دارند. لایو جونگ (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود نشان داد که هیجان‌ات مثبت روی سرمایه‌های روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد و سرمایه‌های روان‌شناختی نیز نقش میانجی بین استرس شغلی، رضایت شغلی و توانایی انجام کار و در نهایت عدم تمایل به خروج از سازمان دارد. هادگز (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان داد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی وجود دارد. همچنین پنگ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که امیدواری و خودکارآمدی نقش میانجی را بین رابطه منابع شغلی (تنوع، استقلال، بازخورد، حمایت همکاران و حمایت مدیریت) و اشتیاق شغلی ایفا می‌کند و همسو با نتایج این پژوهش، وانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده و

1 · Guojuan

2 · Hodges

3 · Vang

سرمایه‌های روان‌شناختی و امیدواری با ابعاد اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. سرمایه روان‌شناختی، امیدواری و خوش‌بینی قادر به تقویت اشتیاق شغلی کارکنان می‌باشد.

یافته دیگر این تحقیق نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با توانایی انجام کار تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات تاکیشی و همکاران (۲۰۲۱)، ریگل^۱ و همکاران (۲۰۰۹)، علی و همکاران (۲۰۱۰)، الوانی و همکاران (۱۳۹۱) و طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) که تأثیر حمایت سازمانی بر مؤلفه‌های مختلف فردی و اجتماعی و سازمانی کارکنان را نشان می‌دهد همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان برای افزایش توانایی انجام کار در کارکنان، ضروری است. این پژوهش نشان داد که مفهوم حمایت سازمانی در سازمان‌های ایرانی نیز مانند سایر کشورهای مورد پژوهش کاربرد دارد. رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با توانایی انجام کار بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می‌شود. بدین ترتیب برداشت کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقاء، آموزش و غیره این است که سازمان به آن‌ها و رفاهشان توجه و از آن‌ها حمایت می‌کند. در پاسخ به این احساس ادراک‌شده، اعتماد کارکنان و کیفیت رابطه آن‌ها با سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر کارکنان برای آن که از سازمان قدردانی کنند نگرشی مثبت به سازمان شکل می‌دهند و تعهد سازمانی خود را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند.

پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند، باید حمایت سازمانی و تعهد خود را به آن‌ها از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت‌کننده اثبات کند. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند، با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشد، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت‌های پیشرفت شغلی و ارتقاء را برای کارکنان فراهم کند به آن‌ها اختیاری کاری داده و امنیت شغلی‌شان را تضمین کند (بهادارانی و همکاران، ۱۳۹۱). سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع مشخص با ابعاد مثبتی که در درون خود دارد (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار خانواده و ارتقاء سلامتی و جلوگیری از بیماری در محیط کاری می‌پردازد (علی و همکاران، ۲۰۱۰). همین‌طور حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان یکی از منابع شغلی، رابطه مثبتی با توانایی انجام کار دارد و می‌تواند به عنوان یک منبع مثبت موجب ارتقای توانایی انجام کار (ارتقاء سلامتی و جلوگیری از بیماری) در کارکنان ادارات ورزش و جوانان شود چراکه حمایت سازمانی ادراک‌شده، تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایفا می‌کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی را به همراه دارد. کارکنان چنانچه احساس کنند که درگیری و پشتکار آن‌ها نسبت به شغلشان، مورد توجه و حمایت قرار می‌گیرند، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان خواهند داد. در نهایت از نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری نمود که در جامعه کارکنان، به کارگیری برنامه‌هایی در جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند منجر به ارتقای اشتیاق شغلی و توانایی انجام کار آن‌ها شود. همچنین نگاه حمایتی درون سازمان‌ها و در نتیجه ادراک کارکنان از مورد حمایت واقع شدن، توانایی انجام کار و اشتیاق آن‌ها را افزایش می‌دهد.

به مدیران اداره کل ورزش جوانان با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که با برگزاری دوره‌هایی جهت دانش‌افزایی روان‌شناختی، سعی در بهبود و توسعه مهارت‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان خود شوند. با به کارگیری مشاوران و روان‌شناسان به صورت دوره‌ای، سعی در رفع مشکلات مربوط به کار و خانواده برآیند؛ از نیروهای برجسته و توانمند تجلیل‌های مناسبی به عمل آید؛ با ارائه مزایای شغلی مناسب و کاربردی، سعی در القای حس حمایتی در کارکنان شوند؛ میزان توانایی جسمی کارکنان را مورد سنجش قرار دهند و تدابیری جهت مشارکت حداکثری کارکنان در فعالیت‌های ورزشی را مهیا نمایند؛ ناهنجاری‌های جسمی و اسکلتی کارکنان

¹ Riggle

مورد ارزیابی قرار گیرد و تمرین‌هایی به منظور رفع این ناهنجاری‌ها ارائه شود؛ از امکانات و ابزارهای مناسب اداری (میز و صندلی استاندارد) برای کارکنان استفاده شود.

تقدیر و تشکر

از تمامی افرادی که در امر این پژوهش تیم تحلیل‌گر را یاری رساندن، کمال تقدیر و تشکر را داریم.

References

- Adel, H., Taheri, F., Jamali Gh., Sattarpour I. (2015). The Predictive Role of Motivation-Progress, Psychological Capital and Physical Activity in the Quality of Work Life of Exceptional School Teachers in Markazi Province. *Journal of Rehabilitation*, 5(21). (In Persian).
- Ali, Ahmad. (2010). Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment. *European Journal of Social Sciences*, 17(2), (In Persian).
- Alwani, M., Pourmehdi, K., Bagheri, H. (2012). Investigating the Relationship between Employee Empowerment and the Organization's Employee in the General Department of Education of Guilan Province. *Management Engineering Monthly*, 5(45). (In Persian).
- Bahadori, J., Hashemi N., Beyrami, M. (2012). The Relationship between Psychological Capital and Personality Traits with Job Satisfaction in Librarians of Tabriz Public Libraries. *Research Journal of Shahid Beheshti University of Medical Sciences*, 17 (6): 312-318. (In Persian).
- Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., de Zwart, B., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occup Environ*, 66(4): 211-20
- Guojuan Z, & Pan J. (2019). On Psychological Capital Intervention in the HRM of Contemporary Enterprises. *Proceedings of 2019 International Conference on Industry Engineering and Management*.
- Hodges, Timothy. D. (2010). An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. Dissertations and Theses from the College of Business Administration. *University of Nebraska- Lincoln Year 2010 School principals*, PhD dissertation.
- Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce—challenges for occupational health (editorial). *Occup Me*, 56(6): 361-4.
- Lau Chong, M., Sholihin, M. (2005). Financial and nonfinancial performance measures: How do they affect job satisfaction? *The British Accounting Review*, 37. 389-413.
- Lusa, S., Punakallio, A., Mänttari, S., Korhakangas, E., Oksa, J., Oksanen, T., Laitinen, J. (2020). Interventions to promote work ability by increasing sedentary workers' physical activity at workplaces – A scoping review, *Applied Ergonomics*, 82: 1-11.
- Mohebbi Nouredin Vand, M., Shahni Y., Manijeh; Sh., Pasha, H. (2014). The relationship between psychological capital (hope, optimism, resilience and self-efficacy) with the goals of academic achievement and performance of first year students. *Journal of Knowledge and Research in Educational Sciences*, 2 (40): 61-79. (In Persian).
- Najjari, R., Danaeifard, H., Hazuri, M. (2017). Investigating and Explaining the Role of Psychological Capital in Organizatio. (In Persian)
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PLoS One*, 8(12), e84193.
- Rahimi, R., Bahr al-Ulum, H., Younesian, A. (2014). The Relationship between Organizational Health and

Organizational Commitment and Understanding the Organizational Support of Khorasan Razavi Sports and Youth Administration Staff, *Sports Management Studies*. 26. (In Persian).

Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J.D. (2009). A metaanalysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.

Takeuchi, N., Takeuchi, T., Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective, *Journal of Vocational Behavior*, 128: 103-121.

Taleghani, Gh., Divandari, A., Shirmohammadi, M. (2016). The Impact of Perceived Support by the Organization on Employee Commitment and Organizational Performance. *Iranian Journal of Management Sciences*, 4(16): 71- 88. (In Persian).