



On the effect t of job dedication and perceived organizational support on performance with regard to the mediating role of happiness

Mahdi Navaei Esmat panah

M.A. in Public Administration, Faculty of Humanities, Tabran Institute of Higher Education, Mashhad, Iran, and Organizational Productivity Improvement Expert, Deputy for Planning and Human Capital Development, Mashhad Municipality, Mashhad, Iran.

Seyedeh Zahra Fatemi*

Assistant professor, Department of Management, Tabaran Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.

Vahideh Tabasi Lotfabadi

Assistant professor, Department of Management, Tabaran Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.

Article History

Received: 28 July, 2024

Revised: 06 December, 2024

Accepted: 29 December, 2024

Keywords

Job dedication,
perceived organizational
support,
happiness,
performance.

Abstract

In today's era, capable human resources are considered an important, main capital and a competitive advantage for any group and organization, therefore, the present study aims to investigate the effect of three factors of job dedication, perceived organizational support, and happiness on performance in a statistical population of personnel. It is designed by the organizations of Mashhad Municipality. For this study, which is an applied, descriptive-survey research, the minimum sample size is 108 people based on Cochran's sample size formula. Descriptive statistics such as frequencies and percentages have been investigated and analyzed using computers and statistical package software for social sciences, and inferential statistics using Imus software and confirmatory factor analysis and structural modeling, and also checking reliability. And to ensure the fit of the research model, the effect of all three variables of job dedication, perceived organizational support and happiness on performance was confirmed. Also, while there is a significant relationship between job dedication and perceived organizational support, the mediating role of happiness between these two variables with performance was confirmed.

Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

Navaei Esmat panah, M. , Fatemi, S. Z. & Tabasi Lotfabadi, V. (2025). on the effect t of job dedication and perceived organizational support on performance with regard to the mediating role of happiness. Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management, 3(1), 67-78.



<https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.470236.1072>

openaccess

Extended Abstract

Introduction

In today's dynamic and competitive organizational landscapes, human capital is increasingly

recognized as a critical asset for achieving sustainable performance. Among the psychological and organizational factors that shape employee behavior and output, job dedication, perceived

* E-mail address: zahraa.fatemi@gmail.com



organizational support (POS), and employee happiness have garnered growing scholarly attention. Job dedication reflects an employee's emotional and cognitive commitment to their role, often manifesting in proactive, engaged, and resilient behavior. POS, in contrast, refers to the degree to which employees believe their organization values their contributions and cares about their well-being. Meanwhile, happiness in the workplace a multidimensional construct encompassing satisfaction, engagement, and emotional well-being has been repeatedly shown to influence performance and organizational loyalty.

This study aims to evaluate the direct and indirect impacts of job dedication and perceived organizational support on employee performance, with happiness serving as a potential mediating variable. The context of the study is the municipal sector in Mashhad, Iran, which provides a compelling setting due to its hierarchical bureaucratic structure and the high psychological demands placed on its workforce.

The research is anchored in organizational behavior theory and draws on empirical precedents indicating that organizational support and intrinsic motivation contribute significantly to employee effectiveness. Prior studies (e.g., Ridwan et al., 2020; Maisyuri & Ariyanto, 2021; Setyoko & Kurniasih, 2022) affirm the relevance of POS and psychological states in shaping performance outcomes. Yet, the role of happiness as a mediator in the POS performance and dedication-performance relationships remains under-explored, particularly in the Iranian public administration context.

Thus, this study addresses the following key research questions:

- 1- To what extent do job dedication and perceived organizational support directly impact employee performance?
- 2- Does employee happiness mediate the relationship between these predictors and performance?
- 3- What is the relative strength of these direct and indirect effects?

Methodology

This study adopts a quantitative survey research design and is classified as applied and descriptive-correlational in nature. The statistical population comprises personnel from a municipal department in Mashhad. Using Cochran's formula, the minimum required sample size was estimated to be 108 participants, and 118 complete responses were collected for analysis. Instrumentation included four standardized scales:

- Job Dedication: Based on Lee, Choo, and Hyun (2016),
- Perceived Organizational Support: Adapted from Akgunduz et al. (2023),
- Happiness: Drawing from Chia and Chu (2016),
- Performance: Using a scale developed by Andrade et al. (2020).

All instruments were measured using a 5-point Likert scale, and the questionnaires demonstrated strong psychometric properties:

- Cronbach's alpha values exceeded 0.78 across all constructs,
- The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy ranged from 0.823 to 0.891,
- Bartlett's test of sphericity was significant ($p < 0.001$).

Data analysis was conducted using SPSS and AMOS, with Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) serving as the primary analytical tools. Model fit was evaluated using indices such as Chi-square/df = 1.401, RMSEA = 0.048, CFI = 0.941, GFI = 0.876, indicating an excellent model fit.

Results and Discussion

The SEM results confirmed the hypothesized relationships. Key findings are as follows:

1- Direct Effects:

- Job Dedication → Performance: Significant positive effect ($\beta = 0.211$, $p < 0.001$),
- POS → Performance: Modest but significant effect ($\beta = 0.093$, $p < 0.001$),

- Happiness → Performance: Notable positive impact ($\beta = 0.137$, $p < 0.001$),
- Job Dedication → Happiness: Strong relationship ($\beta = 0.569$, $p < 0.001$),
- POS → Happiness: Moderate positive effect ($\beta = 0.218$, $p < 0.001$).

2- Mediating Effects:

- Job Dedication → Happiness → Performance: Significant mediation with indirect effect ($\beta = 0.08$, $p < 0.001$),
- POS → Happiness → Performance: Also supported with indirect effect ($\beta = 0.03$, $p < 0.001$).

These findings suggest that while both job dedication and POS have direct effects on performance, a significant portion of their impact is channeled through happiness, underscoring the importance of emotional well-being in the workplace. The mediation results are particularly notable because prior literature often overlooks happiness as a mediator (e.g., [Akgunduz et al., 2023](#); [Singh, 2023](#)), focusing instead on commitment or job satisfaction.

Theoretical implications: The study enriches organizational behavior theory by incorporating happiness as a central psychological mechanism linking structural and motivational antecedents to outcomes. It echoes emerging trends in positive organizational psychology, which emphasize the cultivation of well-being not merely as an end but as a driver of performance and innovation.

Managerial implications: For HR practitioners and public sector managers, the study emphasizes that performance enhancement strategies should go beyond mere resource allocation or performance appraisals. Instead, they must embed emotional support systems, facilitate psychological safety, and foster environments conducive to employee joy and purpose. Simple improvements such as acknowledgment of efforts, personalized welfare services, and inclusive decision-making can strengthen perceived support and, in turn, boost happiness and performance.

Conclusion

This study empirically validates a comprehensive model linking job dedication, perceived organizational support, and employee performance, with happiness functioning as a significant mediating factor. The results demonstrate that fostering job dedication and organizational support alone, while beneficial, achieves maximum impact when accompanied by strategies that elevate employee happiness.

Specifically:

- Job dedication emerges as the most potent direct and indirect predictor of performance, followed by happiness and POS.
- Happiness not only enhances performance directly but also mediates the effects of both dedication and POS, confirming its strategic role in organizational success.

From a practical standpoint, organizations particularly in the public sector must move beyond transactional engagement to psychological investment in their employees. Custom-designed welfare initiatives, genuine recognition practices, and emotional validation can significantly shape employees' perceptions of support and their intrinsic joy at work.

Recommendations for future research include:

- Exploring longitudinal designs to assess causality and temporal effects,
- Expanding the model to include additional mediators such as job satisfaction, resilience, or work engagement,
- Applying the model in cross-cultural or cross-sectoral contexts to test generalizability.

In conclusion, this research reaffirms the principle that happy employees are productive employees not merely due to better mood, but because happiness serves as an engine of energy, focus, and commitment. In this light, investing in workplace happiness is no longer a luxury or an HR trend it is a strategic imperative.

بررسی تأثیر فداکاری شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر عملکرد با توجه به نقش میانجی‌گری شادی

مهدی نوائی عصمت پناه

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران و کارشناس ارتقای بهره‌وری سازمانی معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری مشهد، مشهد، ایران.

سیده زهرا فاطمی*

استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران.

وحیده طبسی لطف‌آبادی

استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران.

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۹

کلیدواژه‌ها:

فداکاری شغلی

حمایت سازمانی ادراک‌شده

شادی

عملکرد

چکیده

در عصر حاضر نیروی انسانی توانمند سرمایه‌ای مهم، اصلی و مزیت رقابتی برای هر مجموعه و سازمانی به حساب می‌آید از این رو پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر سه عامل فداکاری شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و شادی بر عملکرد در جامعه آماری کارکنان یکی از سازمان‌های شهرداری مشهد مقدس طراحی شده است. برای این مطالعه که از دسته تحقیقات کاربردی، توصیفی-پیمایشی است، حداقل حجم نمونه ۱۰۸ نفر بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران مشخص شده است. آمار توصیفی مانند فراوانی‌ها و درصدها با استفاده از رایانه و نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار ایموس و روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی ساختاری مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند و ضمن بررسی پایایی و کسب اطمینان از برازش مدل تحقیق، تأثیر هر سه متغیر فداکاری شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و شادی بر عملکرد مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ضمن وجود رابطه معنی‌دار بین فداکاری شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش میانجی‌گری شادی بین این دو متغیر با عملکرد مورد تأیید قرار گرفت.

Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:

نوائی عصمت پناه، مهدی، فاطمی، سیده زهرا و طبسی لطف‌آبادی، وحیده (۱۴۰۴). بررسی تأثیر فداکاری شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر عملکرد با توجه به نقش میانجی‌گری شادی. کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۳(۱)، ۶۷-۷۸.



<https://necsbm.shandiz.ac.ir>

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.470236.1072>

openaccess

۱. مقدمه
برای بقای خود نیازمند مزیت‌های رقابتی قوی هستند. (ریدوان و همکاران^۱، ۲۰۲۰) نیروی انسانی نقش مهمی در اجرای

عصر حاضر برای سازمان‌ها دورانی پر از چالش است، رقابت بسیار تنگاتنگی بین سازمان‌ها به وجود آمده که برخی از آن‌ها

¹ Ridwan et al.

که کارکنان فداکاری شغلی دارند، احساس مثبت‌تری دارند که به‌نوبه خود باعث افزایش شادی می‌شود. علاوه بر این، فداکاری شغلی مرتبط با کار، به‌طور مستقیم شادی عمومی زندگی را نیز افزایش می‌دهد (آگاندوز و همکاران^۵، ۲۰۲۳). وقتی کارکنان یک مجموعه حمایت سازمانی بالا و زیادتری را درک می‌کنند سطوح بالاتری از فداکاری و تعهد سازمانی در آن‌ها ایجاد می‌شود (یانگ و هان^۶، ۲۰۲۲). همچنین حمایت ادراک شده توسط عوامل انسانی با رضایت شغلی، خودکارآمدی شغلی و... ارتباط مثبت معنی‌دار و با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و... رابطه منفی دارد (کورتسیس و همکاران^۷، ۲۰۱۷).

۲. پیشینه و مبانی نظری پژوهش

در این بخش برای درک بهتر ارتباط مفهومی متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق حاضر، شرح مختصری از ارتباط بین متغیرها در مطالعات گذشته بیان می‌گردد.

عملکرد: تا دهه ۱۹۸۰، عملاً هیچ تلاشی برای مدل‌سازی عملکرد شغلی فردی به‌عنوان یک ساختار وجود نداشت. فقط مشکل معیار وجود داشت و تلاش‌های برای یافتن شاخص‌های عملکردی صورت می‌گرفت (کمپل و ویرنیک^۸، ۲۰۱۵) در طول دهه ۱۹۹۰، مدل‌های چندبعدی عملکرد توسط اشخاصی مثل بورمن، موتوئیدلو و کمپل مورد توجه و بحث قرار گرفت و به‌عنوان کارهایی تعریف شد که افراد انجام می‌دهند، اقداماتی که فرد برای دستیابی به هدف یا اهداف موردنظر در سازمان انجام می‌دهند. بنابراین، برای درک اینکه عملکرد چیست، باید یک تمایز مفهومی بین رفتارهای هدفمند و نتایج این رفتارها قائل شد. نتایج قابل سنجش‌تر هستند و به حاصل کار و عمل مربوط می‌باشند و رفتارهای عملکردی به اقدامات انجام شده توسط فرد برای ایجاد نتیجه‌ای که هدف سازمانی موردنظر را برآورده می‌کند مرتبط هستند. در این تعریف، عملکرد از دیدگاه رفتار سازمانی یک ویژگی فردی است و لزوماً همبستگی کاملی با نتیجه کار ندارد. (آندرادکوپروگا و والتینی^۹، ۲۰۲۰)

عملکرد شغلی به‌عنوان یک فرآیند پویا از محیط، خود فرد و گروه کاری تأثیر می‌پذیرد. بدون وجود عملکرد فردی عملاً عملکرد تیمی، عملکرد سازمانی و یا کارایی در هیچ بخشی معنی پیدا

فعالیت‌های یک سازمان و هر شرکتی چه خصوصی و چه دولتی ایفا کرده و در پیشرفت و تداوم حیات آن نیز نقش بسیار مهمی دارد (میسوری و آریانتو^۱، ۲۰۲۱) و به همین دلیل عملکرد خوب کارکنان برای یک سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که در اثر آن محصولات یا خدمات مقبولى تولید می‌گردد و به نوعی مزیت رقابتی برای آن سازمان به حساب می‌آید (ستیکو و کورنیاسیج^۲، ۲۰۲۲).

نیروی انسانی که به‌عنوان دارایی نامشهود یک سازمان نیز محسوب می‌شود، می‌تواند مهم‌ترین تفاوت و مزیت رقابتی یک سازمان باشد (اتایده و همکاران^۳، ۲۰۲۳) و دلیل این مسئله که از میان تمام منابعی که متعلق به یک سازمان است، انسان به‌عنوان یک منبع خاص و استراتژیک محسوب می‌شود این است که بدون آن، مدیریت و استفاده از سایر منابع نیز امکان‌پذیر نیست. (ریدوان و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین لازم است به این نکته توجه داشت که با توجه به هر شغلی به‌طور میانگین بین ۶ تا ۹ ماه حقوق یا حتی بیشتر، هزینه جایگزینی یک کارمند می‌باشد و به همین دلیل است که سازمان‌ها به دنبال ایجاد وفاداری و تعهد، به‌منظور حفظ کارکنان توانمند خود هستند (اتایده و همکاران، ۲۰۲۳)

کارمندان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها هستند. خوشحال کردن آن‌ها نه‌تنها برای کارمند بلکه برای سازمان‌ها نیز مفید می‌باشد. با توجه به این واقعیت که شادی کارکنان اخیراً به یکی از رایج‌ترین اهداف سازمان‌ها تبدیل شده است، بررسی وضعیت سطح شادی کارکنان و علل و عوامل مرتبط با آن نیز اهمیت پیدا کرده است چرا که کارکنان شاد بهره‌وری بیشتری داشته و از میزان تعهد و رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند (آوادا^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). در حال حاضر که دنیا و بازار بزرگ جهانی به‌طور فزاینده‌ای در حال تغییر و غیرقابل پیش‌بینی است، شادی سازمانی، به‌عنوان سازه‌ای در برگیرنده مفاهیم مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت کاری، رفاه، انگیزه درونی یا تأثیر مثبت در کار، در تحقیقات اهمیت زیادی پیدا کرده است (اتایده و همکاران، ۲۰۲۳). از دیدگاه روانشناسی مثبت‌گرا، کارمندان اگر خود را وقف کارشان کنند، شادی را تجربه می‌کنند. نگرش مثبت در فعالیت‌های روزانه یا به عبارتی لذت بردن از کار زمانی حاصل می‌شود که بر اهداف کاری خود تمرکز می‌کنند. بنابراین، زمانی

^۵ Akgunduz et al.

^۶ Yang & Han

^۷ Kurtessis et al.

^۸ Campbell & Wiernik

^۹ Andrade et al.

^۱ Maisyuri & Ariyanto

^۲ Setyoko & Kurniasih,

^۳ Ataide et al.

^۴ Awada et al.

پشتیبانی سرپرست و پاداش های سازمانی و شرایط شغلی دسته بندی نمود (ریدوان و همکاران، ۲۰۲۰).

حمایت ادراک شده توسط عوامل انسانی از سوی سازمان محل خدمت خود با رضایت شغلی، خودکارآمدی شغلی، عزت نفس سازمان محور و تعادل کار و خانواده ارتباط مثبت معنی دار و با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و تعارض کار و خانواده و ترک شغل رابطه منفی دارد (کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۷).

عملکرد خوب در افراد به صورت بالقوه بوده و توسط عوامل مختلفی به صورت بالفعل در خواهد آمد، ویژه گی های شخصیتی، شرایط کاری و ویژه گی های سازمانی و... همگی می توانند نقش آفرین باشند و همچنین رفاه کارکنان که متاثر از حمایت ادراک شده سازمانی می باشد (ستیوک و کورنیاسیخ، ۲۰۲۲).

شادی: یک اصطلاح کلی برای همه چیزهای خوب است که به زندگی خوب یا ارتقای کیفیت زندگی افراد کمک می کند. شادی را به عنوان احساس لذت، رضایت یا خوشحال شدن تعریف شده که از دو بخش، احساس لذت و احساس عمیق از زندگی خوب تشکیل شده است (اوپاتا و اورشا^۲، ۲۰۲۰).

شادی موضوع گسترده ای است که پایه و اساس بسیاری از تحقیقات بوده است تعاریف زیادی از شادی وجود دارد، با این حال، ایده کلی شادی این است که چقدر آنچه را که دارید یا انجام می دهید دوست دارید. بنابراین، حتی اگر همه چیز دو نفر برابر باشد، سطح شادی ممکن است بسته به اینکه هر فرد چقدر برای آنچه دارد ارزش قائل باشد، متفاوت باشد. این قابل قبول است که بگوییم هر فردی که زنده است به دنبال شادی است. مردم کارهای زیادی را برای شادی انجام می دهند، که اهمیت شادی را به عنوان انگیزه ای عظیم برای عملکرد بالاتر برجسته می کند. شاید اولین چیزی که به عنوان انگیزه برای افزایش عملکرد مطرح باشد پول باشد اما این تنها چیزی که موجب افزایش انگیزه شود نیست، محتوای کار و مدیریت از موارد هستند که حتی با دریافتی کمتر باعث تغییر عملکرد می شوند. این نشان می دهد که چیزهای دیگری غیر از پول برای رفع نیازهای کارکنان جود دارد. همچنین یافته های مطالعات تحقیقاتی شواهدی را نشان داده است که نشان می دهد شادی رابطه قابل توجهی با عملکرد دارد و می تواند بر بهره وری، خلاقیت، تعهد افراد تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، زمانی که خلق و خوی خوب وجود داشته باشد که نشان دهنده شادی است، افراد نگرش مثبت تری نسبت به یکدیگر خواهند داشت، کمک و سخاوت بیشتری ارائه می دهند و تولید بیشتر و بهتری

نمی کند و با اینکه اهمیت و تأثیر فراوان آن بر سازمان بر کسی پوشیده نیست، اما تعریف عملکرد یک فرد کار ساده ای نیست (آندرادکویروگا و والنتنی، ۲۰۲۰). عملکرد در دو بعد عملکرد وظیفه و عملکرد زمینه ای قابل بیان است. عملکرد وظیفه ای مجموعه از رفتارهایی است که به منظور تحقق اهداف از پیش تعیین شده یک سازمان کمک می کند و در شرح وظایف کارکنان یا شرح شغل به آن اشاره می گردد و عملکرد زمینه ای مجموعه ای از رفتارهای کارمندان است که در شرح وظایف آن ها به صورت شفاف بیان نمی شود اما بر عملکرد موثر سازمان نقش زیادی دارند (کلیسکان و کولوگلو^۱، ۲۰۲۲). همچنین عملکرد زمینه ای شامل رفتارهای پیشگیرانه و استراتژیک و عملکرد وظیفه ای با مهارت هایی که فرد برای انجام یک کار یا توسعه یک محصول می آموزد در ارتباط است (آندرادکویروگا و والنتنی، ۲۰۲۰).

فداکاری شغلی: به رضایت، اشتیاق و تعهد عمیق یک کارمند اشاره دارد. کارکنان فداکار ضمن نادیده گرفتن عناصر وقت گیر و منحرف کننده، تلاش می کنند تا از طریق فداکاری فیزیکی، ذهنی و عاطفی با برآورده ساختن الزامات شغلی خود، بهره ور باشند (آگاندوز و همکاران، ۲۰۲۳).

فداکاری شغلی با رفتارهای خود انضباطی در کار مشخص می شود، مانند پیروی از قوانین، سخت کار کردن، پشتکار در کارهای شغلی و ابتکار عمل در حل مسئله، کارمندان فداکار زمان و تلاش قابل توجهی را صرف انجام وظایف خود می کنند. همچنین فداکاری شغلی بر وضعیت روانی تأثیر می گذارد از دیدگاه روانشناسی مثبت گرا، کارمندان اگر خود را وقف کارشان کنند، شادی را تجربه می کنند. نگرش مثبت در فعالیت های روزانه یا به عبارتی لذت بردن از کار زمانی حاصل می شود که بر اهداف کاری خود تمرکز می کنند. بنابراین، زمانی که کارکنان فداکاری شغلی دارند، احساس مثبت تری دارند که به نوبه خود باعث افزایش شادی می شود. علاوه بر این، فداکاری شغلی مرتبط با کار، به طور مستقیم شادی عمومی زندگی را نیز افزایش می دهد. (آگاندوز و همکاران، ۲۰۲۳)

حمایت سازمانی ادراک شده: حمایت سازمانی در ادبیات رفتار سازمانی یک مفهوم مهم است که به توضیح رابطه بین رفتار سازمانی، نگرش و رفتار کارکنان نسبت به کارشان می پردازد. این ادراک از حمایتی است که فرد را متقاعد می کند که سازمان محل کار برای او ارزش قائل بوده و به رفاه او توجه می کند. حمایت ادراک شد به طور کلی در فداکاری و تعهد کارکنان به سازمان نقش دارد و می توان آن را در سه بخش عدالت و انصاف، حمایت و

² Opatha & Uresha

¹ Çaliskan & Köroğlu

سازه‌هایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه) شد و سپس برازش مدل تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. همچنین فرضیات تحقیق به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته و معنی‌داری و ضریب مسیر (رگرسیون) یا به عبارتی دیگر میزان تأثیر آن‌ها مشخص گردید.

۴. یافته‌های پژوهش

از مجموع تعداد ۱۱۸ نفر شرکت‌کننده در این مطالعه ۴۵ نفر خانم می‌باشند که ۳۸/۱ درصد از جمعیت نمونه را تشکیل داده‌اند و ۷۳ نفر دیگر آن‌ها آقا می‌باشند که ۶۱/۹ درصد جمعیت نمونه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند. همچنین ۳۶ نفر سن ۳۵ سال و کمتر داشته‌اند که ۳۰/۵ درصد از جمعیت نمونه را تشکیل داده‌اند و ۷۶ نفر در محدوده سنی ۳۶ سال تا ۴۵ سال می‌باشند که ۶۴/۴ درصد جمعیت نمونه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند و ۶ نفر دیگر در بازه سنی ۴۶ سال و بالاتر می‌باشند که ۵/۱ درصد جمعیت نمونه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند. همچنین کمترین سن در بین نمونه‌ها ۲۵ سال و بیشترین سن ۵۷ سال می‌باشد و میانگین و میانه سنی افراد شرکت‌کننده در این مطالعه نیز ۳۸ سال می‌باشد. همچنین تعداد ۲۰ نفر سابقه کاری ۵ سال و کمتر دارند که ۱۶/۹ درصد از جمعیت نمونه را تشکیل داده‌اند و تعداد ۴۶ نفر سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال دارند که ۳۹ درصد از جمعیت نمونه را تشکیل می‌دهند و تعداد ۳۸ نفر سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال دارند که ۳۲/۲ درصد از جمعیت نمونه را تشکیل داده‌اند و تعداد ۱۴ نفر سابقه کاری ۱۶ سال و بیشتر دارند که ۱۱/۹ درصد از جمعیت نمونه را تشکیل می‌دهند. همچنین کمترین میزان سابقه کاری در بین نمونه‌ها ۴ سال و بیشترین میزان سابقه کاری ۲۱ سال می‌باشد و میانگین و میانه میزان سابقه کاری افراد شرکت‌کننده در این مطالعه نیز ۱۰ سال می‌باشد. شاخص کفایت نمونه‌گیری و پایایی در جدول ۱ و آمار توصیفی متغیرها در جدول ۲ و مدل معادلات ساختاری در شکل ۱ آورده شده است.

جدول ۱- شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری و پایایی

متغیر	مقدار عددی آزمون کایزر- مایر-اولکین	سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت	مقدار عددی آلفای کرونباخ
فداکاری شغلی	۰/۸۹۱	۰/۰۰۰	۰/۸۷۴
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۰/۸۵۶
شادی	۰/۷۸۷	۰/۰۰۰	۰/۸۸۹
عملکرد	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰	۰/۷۷۸

خواهند داشت (سان سانتوسو و کولاتونگا^۱، ۲۰۱۶).

کار نقش مهمی در زندگی کارکنان دارد، زیرا آن‌ها تقریباً نیمی از عمر خود را در آن می‌گذرانند. شادی کارکنان و رفاه عمومی موجب بهره‌وری کسب‌وکار سازمان‌ها می‌گردد و شادی کارمندان، رضایت و خوشحالی مشتری و ارباب رجوع را به دنبال خواهد داشت. شادی معمولاً با نحوه تجربه و ارزیابی زندگی توسط افراد تعریف می‌شود. شاد بودن برای اکثر مردم اهمیت زیادی دارد. شادی یک زندگی با ایده‌های خلاقانه را به ارمغان می‌آورد. شادی در مکان کار توسط ادراکات و نحوه تفسیر کارمند ایجاد می‌شود. یک انسان زمانی شاد است که احساسات مثبتی مانند رضایت، اشتیاق و... را تجربه می‌کند. مطالعات تجربی گذشته نشان می‌دهد که افراد که در حرفه خود موفق هستند شادی بیشتری را تجربه می‌کنند (سیکاندار و سیکاندار^۲، ۲۰۲۳).

همچنین از دیگر عوامل تأثیرگذار بر افزایش شادی کارکنان می‌توان از فداکاری شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده نام برد. زمانی که کارمندان حمایتی از سوی مدیران بالا دست را، احساس کنند احساس تعهد می‌کنند و ارتباط مؤثری با شغل خود برقرار خواهند کرد که باعث خوشحالی بیشتر آن‌ها می‌شود (آکگاندوز و همکاران، ۲۰۲۳).

۳. روش پژوهش

در مطالعه حاضر که از دسته تحقیقات کاربردی، توصیفی-پیمایشی می‌باشد کارکنان اداری یکی از سازمان‌های شهرداری مشهد مقدس به عنوان جامعه آماری انتخاب شده است که بر اساس فرمول کوکران حداقل حجم نمونه محاسبه شده برای این مطالعه ۱۰۸ تعیین شده است که در نهایت تعداد ۲۱۸ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای است که شامل اطلاعات جمعیت شناختی و پرسش‌های در خصوص سنجش میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده (آکگاندوز و همکاران، ۲۰۲۳)، شادی (چیا و چو^۳، ۲۰۱۶)، فداکاری شغلی (لی، چو و هوپان^۴، ۲۰۱۶) و عملکرد (آند رادکویروگا و والتینی، ۲۰۲۰) بوده است. اطلاعات تمامی پرسشنامه‌ها از طریق رایانه در نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی وارد شد و با استفاده از آن در ابتدا ضمن استخراج آمار توصیفی (فراوانی، درصد و...) با بهره از نرم‌افزار ایموس ابتدا اقدام به بررسی معنی‌داری بارهای عاملی

¹ San Santoso & Kulathunga

² Sikandar & Sikandar

³ Chia & Chu

⁴ Lee et al.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف از معیار
فداکاری شغلی	۱۳	۳۵	۲۷/۳۹	۴/۹
حمایت سازمانی ادراک شده	۱۳	۳۹	۲۰/۰۱	۵/۵
شادی	۶	۲۰	۱۳/۰۳	۲/۷
عملکرد	۲۷	۵۰	۴۲/۰۱	۳/۸

قبول	صفر تا ۰/۰۸	۰/۰۵۹	ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد
	صفر تا ۰/۰۵		
ایده‌آل	۰/۵ تا ۱	۰/۶۶۲	شاخص نیکویی برازش ایجازی
	۰/۶ تا ۱		

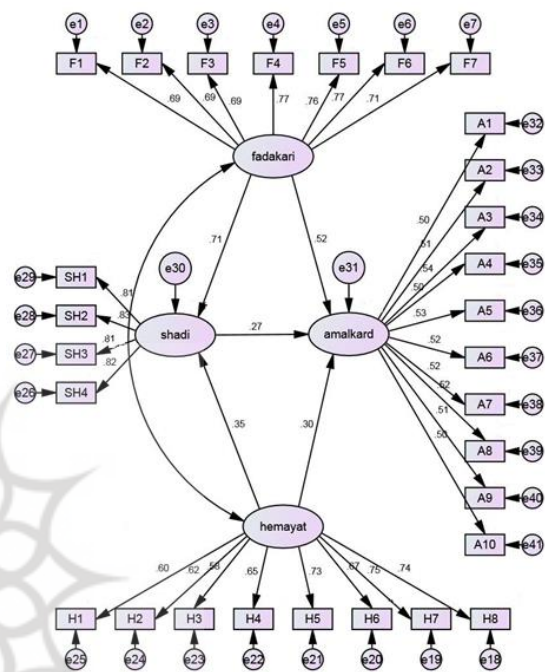
جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل به همراه مقادیر مطلوب و ایده‌آل برای آن‌ها را نشان می‌دهد. یکی از شاخص‌های عمومی، شاخص کای اسکوتر بهینه شده یا بهنجار می‌باشد که از تقسیم ساده مقدار کای اسکوتر به درجه‌ی آزادی مدل محاسبه می‌شود و اغلب مقادیر بین ۱ تا ۳ را برای این شاخص قابل قبول می‌دانند. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود این مقدار برای مدل موردنظر ۱/۴۰۱ است که مقداری کاملاً مطلوبی می‌باشد. همچنین شاخص نیکویی برازش یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقدار عددی ۰/۸ تا یک برای آن، نشان‌دهنده برازش قابل قبول مدل می‌باشد. مقدار شاخص نیکویی برازش برای مدل این تحقیق ۰/۸۷۶ به دست آمده، که نشان از برازش قابل قبول مدل است. یکی دیگر از شاخص‌ها، ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقی مانده است که مقدار عددی بین ۰/۰۵ تا ۱ برای آن موردپذیرش است که برای مدل این پژوهش مقدار ایده‌آل ۰/۰۴۸ به دست آمده است.

برای شاخص برازش تطبیقی مقادیر بین ۰/۹ تا یک را موردقبول است که مقدار عددی این شاخص در مدل پژوهش حاضر ۰/۹۴۱ می‌باشد که مقدار قابل قبولی می‌باشد. همچنین ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد یکی دیگر از شاخص‌های ارزیابی برازش مدل می‌باشد که مقدار عددی صفر تا ۰/۰۸ قابل‌پذیرش است که در این مطالعه برای مدل مورد بررسی مقدار عددی قابل قبول ۰/۰۴۸ به دست آمده است.

با توجه به مطالب بیان شده و شاخص‌های کمی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری مربوط به تحقیق مدلی قابل قبول است و در ادامه می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان پرداخت.

جدول ۴- ضریب رگرسیونی و سطح معنی‌داری

مسیر	ضریب مسیر	سطح معنی‌داری	آماره تی	نتیجه
فداکاری شغلی ← عملکرد	۰/۲۱۱	۰/۰۰۰	۵/۴۵۵	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده ← عملکرد	۰/۰۹۳	۰/۰۰۰	۶/۰۲۰	تأیید
شادی ← عملکرد	۰/۱۳۷	۰/۰۰۰	۵/۱۳۵	تأیید
فداکاری شغلی ← شادی	۰/۵۶۹	۰/۰۰۰	۸/۸۳۰	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده ← شادی	۰/۲۱۸	۰/۰۰۰	۷/۰۰۸	تأیید



شکل ۱- مدل معادلات ساختاری و بارهای عاملی

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی

نام شاخص	مقدار در مدل	مقدار موردقبول	
		مقدار ایده‌آل	نتیجه
درجه آزادی	۳۷۱	-	-
کای اسکوتر	۵۱۹/۸۵۸	صفر تا ۳ برابر مقدار درجه آزادی	ایده‌آل
		صفر تا ۲ برابر مقدار درجه آزادی	
		صفر تا ۳ برابر مقدار درجه آزادی	
کای اسکوتر بهینه شده (بهنجار)	۱/۴۰۱	صفر تا ۳	ایده‌آل
		صفر تا ۲	
نیکویی برازش	۰/۸۷۶	۰/۸ تا ۱	قبول
		۰/۹۵ تا ۱	
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	۰/۰۴۸	صفر تا ۰/۱	ایده‌آل
		صفر تا ۰/۰۵	
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۴۱	۰/۹ تا ۱	قبول
		۰/۹۷ تا ۱	

فداکاری شغلی ← شادی ← عملکرد	۰/۰۸	۰/۰۰۰	۴/۴۰۶	تأیید
حمایت سازمانی ادراک شده ← شادی ← عملکرد	۰/۰۳	۰/۰۰۰	۲/۰۳۶	تأیید
فداکاری ⇌ حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۸۶۸	۰/۰۰۰	۵/۸۴۰	تأیید

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اولین فرضیه‌ای که در این مطالعه به بررسی آن می‌پردازیم تأثیر فداکاری شغلی بر عملکرد است این رابطه با ضریب تأثیر ۰/۲۱۱ مورد تأیید قرار گرفته است که با نتایج ارائه شده در مطالعاتی که توسط مایسیوری و آریانتو^۱ (۲۰۲۱)، نیوزیولا و لیان^۲ (۲۰۲۱)، بالاجی و ناماسیوایام^۳ (۲۰۲۱) و رزینی و کانیه^۴ (۲۰۱۹) انجام شده است هم راستا می‌باشد. همچنین راجش و همکاران^۵ (۲۰۲۲) در مطالعه خود پیرامون فداکاری سازمانی به تأثیر مثبت رضایت بر عملکرد اشاره کرده‌اند و آن را از عوامل تأثیرگذار بر قصد ترک شغل معرفی می‌نمایند از این رو می‌توان گفت فداکاری شغلی یکی از عواملی می‌باشد که در بهبود افزایش عملکرد و بهره‌وری فردی مؤثر است.

دومین فرضیه‌ای که در این مطالعه به بررسی آن می‌پردازیم مربوط به تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد است در مطالعه حاضر رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر با ضریب تأثیر ۰/۰۹۳ مشاهده شده است که اگر چه، شاید این مقدار کم باشد ولی حاکی از تأثیر مثبت درک حمایت توسط کارکنان بر بهبود عملکرد آن‌ها می‌باشد. پردهان و هتی^۶ (۲۰۲۲) در مقاله خود توضیح می‌دهند که حمایت سازمانی ادراک شده سهم قابل توجهی در رضایت و عملکرد دارد. همچنین اشفق و همکاران^۷ (۲۰۲۳)، ستیوکو و کورنیاسیج^۸ (۲۰۲۲)، ریدوان و همکاران (۲۰۲۰)، فاروقی و همکاران^۹ (۲۰۱۹)، نانان و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۸) (۲۰۱۸)، نیز نتایج مشابهی مبنی بر ارتباط معنی‌دار بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد گزارش نموده‌اند.

بررسی تأثیر شادی بر عملکرد به‌عنوان سومین فرضیه این مطالعه شاید کمی بیشتر از فرضیات دیگر مورد توجه باشد چرا که شادی

یک مفهوم شاخص و پرکاربرد می‌باشد و در ارتباط با خیلی از مسائل می‌تواند نقش ایفا کرده و مؤثر باشد. در مطالعه حاضر تأثیر شادی بر عملکرد با ضریب تأثیر ۰/۱۳۷ مورد تأیید قرار گرفته است و ژنگ^{۱۱} (۲۰۲۲)، بانگیون و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۱)، دمروتی و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۹)، ادنان باطینه^{۱۴} (۲۰۱۹). نتایج مشابهی گزارش نموده‌اند. به‌طورکلی در تمام این مطالعات شادی بر عملکرد و بهره‌وری جامعه مورد مطالعه تأثیر مثبت معنی‌داری داشته است. شادی می‌تواند حاصل مجموعه‌ای از رویدادهای داخلی و خارجی فردی و گروهی باشد که مدیران می‌توانند با برنامه‌ریزی صحیح در افزایش این شاخص در کارکنان و محیط کاری مداخله نموده و در اثر آن با افزایش عملکرد فردی به افزایش میزان بهره‌وری دست یابند.

فرضیه چهارمی که در این مطالعه به بررسی آن می‌پردازیم به تأثیر فداکاری شغلی بر روی میزان شادی که در فرضیات بعدی مبتنی بر متغیر شادی به‌عنوان یک عامل میانجی در نظر گرفته شده است. این فرضیه با ضریب تأثیر ۰/۵۶۹ مورد تأیید قرار گرفته است و با نتایجی که اکگندوز و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۳) (آگاندوز و همکاران، ۲۰۲۳) و هولیومیونگ و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۶) در مطالعه خود گزارش داده‌اند هم راستا می‌باشد.

و اما آخرین فرضیه مستقیم مورد بررسی در این مطالعه به نقش حمایت سازمانی ادراک شده بر میزان شادی اشاره دارد که فرضیه با ضریب تأثیر ۰/۲۱۸ مورد تأیید قرار گرفته است و حاکی از این موضوع است که در صورتی که نیروی انسانی حمایتی که از سوی سازمان متبوع از او شود را درک نماید بر میزان شادی او تأثیر می‌گذارد. که نتیجه بدست آمده از این مطالعه با نتایج مطالعات اکگندوز و همکاران^{۱۷} (۲۰۲۳) (آگاندوز و همکاران، ۲۰۲۳)، سینگ^{۱۸} (۲۰۲۳) و تهاوینراتنا^{۱۹} (۲۰۲۳) هم راستا بوده است.

اولین فرضیه بررسی نقش میانجی که در واقع هفتمین فرضیه این مطالعه می‌باشد به بررسی نقش میانجی‌گری شادی در رابطه بین فداکاری شغلی بر عملکرد اشاره دارد که در مباحث گذشته به ارتباط معنی‌دار این متغیرها اشاره شده است. ضریب تأثیر ۰/۰۸ برای این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است که شاید در ظاهر عدد بزرگی نباشد (احتمالاً به دلیل ارتباط مستقیم دو متغیر

⁹ Zheng

¹⁰ Bangun et al.

¹¹ Demerouti et al.

¹² Adnan Bataineh

¹³ Holumyong et al.

¹⁴ Singh

¹⁵ Thawinratna

¹ Nuzula & Lian

² Balaji & Namasivayam

³ Roseline & Konya

⁴ Rajest et al.

⁵ Pradhan & Hati

⁶ Ishfaq et al.

⁷ Farooqi et al.

⁸ Na-Nan et al.

کارکنان خود نموده تا از این طریق، درک کارکنان از حمایتی که سازمان از آن‌ها دارد افزایش یافته و به تبع آن این خدمات رفاهی باعث مزیت خدمت در آن سازمان شده و در گذر زمان موجب افزایش احساس تعلق گردد که در نتیجه آن تمایل به بروز رفتارهای فداکارانه و به طور کلی فداکاری شغلی در کارکنان افزایش خواهد یافت.

پیشنهادهایی برای محققان آینده:

پیشنهاد می‌گردد متغیر شادی از چند منظر شادی در محل کار، شادی فردی با نگاه روانشناسی، شادی سازمانی و اقدامات مدیران در خصوص شادی در محیط کار برای تعیین بیشترین تأثیر و بهترین نقطه مداخله برای افزایش عملکرد مورد بررسی قرار گیرد. همچنین با توجه به نبود مطالعات مشابه داخلی در خصوص فداکاری شغلی پیشنهاد می‌گردد از این متغیر در ارتباط با سایر متغیرهای مرتبط با عوامل انسانی و مدیریت سازمانی مطالعات بیشتری انجام گرفته تا ارتباط آن با سایر عوامل تأثیرگذار بر نیروی انسانی نیز مشخص شود.

منابع

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654-673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Andrade, É. G. S. d. A., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Anales de Psicología*, 36(3), 543-552. <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Ataíde, I., Araújo, P., Araújo, A. M., Fernandes, R., Martins, E., & Mendes, F. (2023). Grateful Workers, Satisfied Workers? A Portuguese Study about Organizational Happiness during COVID-19 Quarantine. *Behavioral Sciences*, 13(2), 81. <https://doi.org/10.3390/bs13020081>
- Awada, N., Johar, S. S., & Binti Ismail, F. (2019). The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates. *Journal of Administrative and Business Studies JABS*, 5(5), 260-268. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3744026>
- Balaji, V., & Namasivayam, P. (2021). A Study On The Employees Dedication In Hotel Industries. *Webology*, 18(5), 459-466.

مستقل و وابسته می‌باشد) ولی نشان می‌دهد که متغیر شادی می‌تواند میانجی مثبت و مؤثری در رابطه بین فداکاری شغلی و عملکرد باشد. همچنین لازم به ذکر می‌باشد در جستجوهای انجام شده هیچ مطالعه‌ای که متغیر شادی را به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین فداکاری شغلی و عملکرد مورد بررسی قرار داده باشند، یافت نشد.

دومین و آخرین فرضیه بررسی نقش میانجی در این مطالعه که به بررسی نقش میانجی‌گری شادی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد اشاره دارد. ضریب تأثیر ۰/۰۳ برای این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است که شاید در ظاهر عدد بزرگی نباشد (احتمالاً به دلیل ارتباط مستقیم دو متغیر مستقل و وابسته می‌باشد) ولی نشان می‌دهد که متغیر شادی می‌تواند میانجی مثبت و مؤثری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک و عملکرد باشد. همچنین لازم به ذکر می‌باشد در جستجوهای انجام شده هیچ مطالعه‌ای که متغیر شادی را به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین فداکاری شغلی و عملکرد مورد بررسی قرار داده باشند، یافت نشد.

با توجه به ارتباط معنی‌دار و مثبتی که بین متغیرهای مورد مطالعه و همچنین تأیید نقش میانجی‌گری متغیر شادی که در این مطالعه حاصل شد است. پیشنهاد می‌گردد با توجه به اهمیت سرمایه‌های انسانی در طراحی بسته‌ها و خدمات رفاه، از کارکنان سازمانی نظرخواهی صورت پذیرد تا آن‌ها ضمن آگاهی از تلاش سیستم سازمانی جهت ارائه خدمات رفاهی این احساس را پیدا کنند که در سیستم سازمانی اگر قرار است خدمتی به کارکنان ارائه شود با نظر آن‌ها بوده و سازمان برای نیروی انسانی خود شخصیت و احترام قائل است و زمانی که یک خدمت رفاهی هر چند هزینه زیادی برای سازمان داشته باشد ولی در صدر فهرست اولویت‌های کارکنان آن قرار نداشته یا با فرهنگ آن‌ها همخوانی نداشته باشد هیچ اثر انگیزی نخواهد داشت و بدون در برداشتن نتیجه مفیدی برای سازمان، صرفاً بر هزینه‌های سازمان می‌افزاید. همچنین در صورتی که یک سری اقدامات و خدمات رفاهی به صورت دوره‌ای و تکرار شونده اجرا شده باشند. در گذر زمان در نظر کارکنان به یک وظیفه و تعهد نانوشته تبدیل شده و به جای ایجاد انگیزه در کارکنان، تعلل در اجرا یا حذف آن‌ها باعث نارضایتی و اعتراض می‌شود و به نوعی کارکنان آن خدمت را حق ضایع شده خود به حساب می‌آورند. لذا پیشنهاد می‌گردد با توجه به نقش نیروی انسانی در تحقق اهداف سازمانی و اثربخشی هر چه بیشتر اقدامات طراحی شده، اقدام به طراحی مدل اختصاصی جهت فراهم آوردن خدمات رفاهی و انگیزی مطابق با نیازهای

- subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.002>
- Maisyuri, R. S. I., & Ariyanto, E. (2021). the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689-702. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>
- Na-Nan, K. H., Joungrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The influence of perceived organizational support and work adjustment on the employee performance of expatriate teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105. <http://dx.doi.org/10.5539/mas.v12n3p105>
- Nuzula, M., & Lian, B. (2021). The Impact of Professionalism and Job Dedication on Teacher Work District of SMP Negeri Jejaw. (2021). In *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang*, 43-48, Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.008>
- Opatha, H. H. D. P. J., & Uresha, K. I. (2020). HRM and its impact on employee happiness: An empirical study on Sri Lankan employees. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(2), 114-123. <http://dx.doi.org/10.20448/journal.500.2020.72.114.123>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(1), 385-407. <http://dx.doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Rajest, S. S., Regin, R., & Shynu, T. (2022). Organisational dedication, employee contentment on the job, and plans to leave the organization. *Central Asian Journal Of Mathematical Theory And Computer Sciences*, 3(12), 5-19. <https://cajmtcs.centralasianstudies.org/index.php/CAJMTCS/article/view/284>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12). <https://www.sysrevpharm.org/abstract/improvin-g-emp...>
- Roseline, M. B., & Konya, K. T. (2019). Employee dedication and performance of transport operators in the marine sector in Port Harcourt, Nigeria. *International Journal of Advanced Academic Research*, 5(5), 18-33. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:22696>
- <https://www.webology.org/abstract.php?id=1739>
- Bangun, Y. R., Pritasari, A., Widjaja, F. B., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021). Role of happiness: mediating digital technology and job performance among lecturers. *Frontiers in Psychology*, 12, 593155. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593155>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development And Validation Of A New Scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chia, Y. M., & Chu, M. J. (2016). Moderating effects of presenteeism on the stress-happiness relationship of hotel employees: A note. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 52-56. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.005>
- Demerouti, E., Veldhuis, W., Coombes, C., & Hunter, R. (2019). Burnout among pilots: psychosocial factors related to happiness and performance at simulator training. *Ergonomics*, 62(2), 233-245. <https://doi.org/10.1080/00140139.2018.1464667>
- Farooqi, M. T. K., Ahmed, S., & Ashiq, I. (2019). Relationship of Perceived Organizational Support with Secondary School Teachers' Performance. *Bulletin of Education and Research*, 41(3), 141-152.
- Holumyong, C., Jaruruengpaisan, W., & Holumyong, P. (2019) Mindset, Happiness, and Job Dedication of Personals in the Tertiary Education Sector. *Academic Journal Bzngkokthonburi University*, 8(2), 11-25. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/article/view/224420>
- Ishfaq, S., Munawar, S., & Sittar, K. (2023). Relationship of perceived organizational support with secondary school teacher performance. *Journal of Arts & Social Sciences*, 10(1), 148-153. <https://doi.org/10.46662/jass.v10i1.338>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/01492063155755>
- Lee, K. H., Choo, S. W., & Hyun, S. S. (2016). Effects of recovery experiences on hotel employees'

1939

- San Santoso, D., & Kulathunga, H. E. R. (2016). Examining happiness: Towards better understanding of performance improvement. *Procedia Engineering*, 164, 354-361. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.11.630>
- Setyoko, P. I., & Kurniasih, D. (2022). The Role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13 SPECIAL ISSUE 08, 1940-1944. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S08.236>
- Sikandar, A., & Sikandar, M. A. (2023). Work-life happiness among non-academic staff of institutions of higher learning: a demographic study. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 19(1-2), 91-109. <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2023.127246>
- Singh, S. (2023). Happiness-LMX Relationship: Mediating Role of Perceived Organizational Support & Resilience. *Indian Journal of Industrial Relations*, 59(1), 100. <http://publishingindia.com/ijir/22/happiness-lmx-relationship-mediating-role-of-perceived-organizational-support-and-resilience/32071/77137/>
- Thawinratna, P. (2023). The impact of workplace spirituality, psychological capital, and perceived organizational support on happiness at work, mediated by work engagement, work-life balance, and career satisfaction, among nurses in Bangkok. (Doctoral dissertation, Assumption University). Graduate School of Human Sciences. <https://repository.au.edu/handle/6623004553/25902>
- Yang, Y., & Han, S. (2022). The Relationship Between Middle School Teachers' Sense of Organizational Support and Teachers' Job Dedication-The Parallel Mediating Role of Organizational Commitment and Self-Efficacy. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 291-300. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/255298>
- Zheng, M. (2022). An Evaluation Model of Career Happiness and Job Performance of Political Teachers Based on Correlation Analysis in Positive Emotional Environment. *Journal of Environmental and Public Health*, 3, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1155/2022/2653998>