

مدل سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با

میانجی گری تاب آوری در محیط شغلی در بین کارکنان بهزیستی استان تهران

رقیه خوش سیماء گوردانی^۱، سهراب عبدی زرین^{۲*}، عباس حبیب زاده^۳

۱. دانشجوی گروه مشاوره، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. * استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. (نویسنده مسئول) s.abdizarrin@qom.ac.ir

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف: هدف پژوهش مدل سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای رضایت شغلی و ارضای نیازهای
تاریخ ارسال	بنیادی با میانجی گری تاب آوری در بین کارکنان بهزیستی استان تهران بود. روش شناسی: روش پژوهش از
۱۴۰۴/۴/۲۷	نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات میدانی بود. این پژوهش بر اساس هدف، جزء
تاریخ پذیرش	پژوهش های توصیفی- همبستگی و مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری، کلیه کارکنان ادارات
۱۴۰۴/۰۵/۱۱	بهزیستی استان تهران بودند که در سال ۱۴۰۳ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند. نمونه گیری با استفاده
(مقاله پژوهشی)	از روش تصادفی و با استفاده از قاعده کلاین (۲۰۱۱)؛ تعداد ۳۸۵ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده
	ها، پرسشنامه های بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۸۹)، رضایت شغلی ویس و همکاران (۱۹۶۷)، نیازهای
	بنیادین روانشناختی گارسیا و همکاران (۲۰۰۰) و تاب آوری سازمانی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) بود. برای
	تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به توزیع داده ها از نرم افزار SPSS ۲۶ و PLS استفاده شد. یافته ها: نتایج نشان
	داد تاب آوری سازمانی در رابطه بین ارضای نیازهای بنیادی و بهزیستی روانشناختی و رضایت شغلی و
	بهزیستی روانشناختی نقش میانجی دارد. مقدار ضریب تعیین مدل، ۰/۳۷۴ بدست آمد که نشان می دهد
	۳۷/۴۰ درصد از متغیر از بهزیستی روانشناختی از مجموع متغیرهای مدل، قابل پیش بینی است. نتیجه گیری:
	در نتیجه می توان گفت که متغیرهای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی گری تاب آوری
	سازمانی قادر به پیش بینی بهزیستی روانشناختی می باشند. بنابراین برای ارتقای بهزیستی روانشناختی می
	بایست به متغیرهای مستقل در پژوهش حاضر توجه شود.
	کلمات کلیدی: ارضای نیازهای بنیادین، بهزیستی روانشناختی، تاب آوری سازمانی، رضایت شغلی

مقدمه

بهزیستی روانشناختی به عنوان حالت عملکرد بهینه و تحقق ظرفیت های فردی تعریف می شود که با معیارهایی چون خودمختاری، رشد شخصی، تسلط بر محیط، روابط مثبت، هدفمندی و پذیرش خود (مدل شش بعدی ریف) در محیط کار سنجیده می شود (بالولو و همکاران^۱، ۲۰۲۵). این سازه متمایز از بهزیستی ذهنی با تأکید بر رضایت و عاطفه مثبت است (مسه و هارمانسی^۲، ۲۰۲۵). در بافت سازمانی، پژوهش ها نشان می دهند که بهزیستی روانشناختی به عنوان میانجی کلیدی بین منابع فردی (هوش

^۱ Buulolo, D et al

^۲ Meşe, S., & Harmancı, P.

هیجانی، خودکارآمدی) و پیامدهای سازمانی (تصمیم‌گیری کارآفرینانه، تعهد کاری) عمل می‌کند؛ از طریق تقویت تاب‌آوری، استرس‌های شغلی و فرسودگی را تعدیل می‌نماید؛ و با ایجاد تعادل هیجانی و معناداری کار، کارآمدی فردی و سازمانی را ارتقا می‌بخشد (احمد و همکاران^۱، ۲۰۲۵. جابوب و همکاران^۲، ۲۰۲۵). به طور گسترده نشان داده شده است که بهزیستی روانشناختی در محل کار اثرات مثبتی هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها دارد. در سطح کارمندان، بهزیستی به طور مثبت با احساسات مثبت (آلان و همکاران^۳، ۲۰۲۱)، رضایت (طهماسبی روشن و عرب کلمری، ۱۴۰۲) و ارضای نیازهای بنیادین (محمودی و سجادی نژاد، ۱۴۰۱) رابطه دارد. در واقع در محیط شغلی، برآیند تعامل پویای نیازهای بنیادین، ابعاد تحقق‌محور (مدل ریف) و مکانیسم‌های انطباقی (تاب‌آوری) است، که غیبت آن به کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات منجر می‌گردد. بر پایه نظریه خودتعیین‌گری، ارضای نیازهای بنیادین خودمختاری، شایستگی و ارتباط پیش‌شرط اصلی تحقق بهزیستی روانشناختی محسوب می‌گردد (تریگوروس و گارسیا-ماس^۴، ۲۰۲۵). رایان و دسی^۵ (۲۰۱۷) نیازهای بنیادین روانشناختی را برای نخستین بار با عنوان نظریه خودتعیین‌گری در سال ۲۰۰۰ مطرح کردند و در سال‌های اخیر در مرکز توجه پژوهش‌های حوزه نیازها بوده است. مطالعات نشان داده ارضای این سه نیاز، نقش مهمی در کل زندگی و حیطه‌های خاص اعم از رضایت شغلی (خوش سیما گوردانی، ۱۴۰۳)، یادگیری و تحصیل و می‌کند. مطالعات پرچمی خرم و همکاران (۱۴۰۱)، شریفی فرد و همکاران (۱۴۰۲)، مرتلا و همکاران^۶ (۲۰۲۲) و داتو و همکاران^۷ (۲۰۲۴) رابطه مثبت و معنی‌دار بهزیستی روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین را مورد تایید قرار داده‌اند.

از طرفی رضایت شغلی یک حالت هیجانی لذت بخش و مثبت است که نتیجه مثبت مورد انتظار ارزیابی شغل فرد است. نظریه دو عاملی هرزبرگ در مورد رضایت شغلی در درجه اول بر دو عامل زمینه ساز رضایت شغلی تمرکز دارد: عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی. عوامل بهداشتی به نیاز به اجتناب از ناخوشایند اشاره دارد در حالی که عوامل انگیزشی به نیاز فردی برای رشد خود و خودشکوفایی اشاره دارد. عوامل بهداشتی شامل روابط بین فردی، حقوق، سیاست‌ها و مدیریت، نظارت و شرایط کاری است در حالی که عوامل انگیزشی شامل پیشرفت، خود کار، رشد، مسئولیت، شناخت و موفقیت است. حسین و همکاران^۸ (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی به طور معنادار و مثبت با بهزیستی روانشناختی آن‌ها مرتبط است. مطالعات کو و همکاران^۹ (۲۰۲۳)، لو و ژانگ^{۱۰} (۲۰۲۳)، جانگ و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۳) رابطه بین رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی را تایید کرده‌اند.

به نظر می‌رسد که بر مبنای پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور در سال اخیر، بهزیستی روانشناختی کارمندان در محیط‌های شغلی، توسط رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی قابل پیش بینی است و این امر می‌تواند در پژوهش‌ها مورد بررسی قرار گیرد. لیکن بین این متغیرها در پژوهش‌های مختلف، متغیرهای میانجی و تعدیل کننده‌هایی قرار داشته‌اند که رابطه بین متغیرهای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با متغیرهای مرتبط با محیط شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یکی از مهم‌ترین و به نظر به روزترین این متغیرها، تاب‌آوری سازمانی یا تاب‌آوری شغلی است. یک سازمان تاب‌آور می‌تواند با ناملایمات سازگار شود، با آن‌ها مقابله کند و بازگشت به حالت قبل از تغییر را امکان‌پذیر کند. پونوماروف و هولکامب^{۱۲} (۲۰۰۹) تأکید کردند که تاب‌آوری به صورت آمادگی برای رویدادهای بالقوه آزاردهنده، پاسخ کافی و توانایی بازسازی ظاهر می‌شود. مفهوم «تاب‌آوری» برای توصیف سازمان‌ها، سیستم‌ها یا افرادی که قادر به پاسخگویی و بهبودی از استرس تهدیدکننده موجودیشان با حداقل اختلال

¹ Ahmad et al² Jaboo et al³ Allan, B.A et al⁴ Trigueros, R., & García-Mas, A.⁵ Ryan & Deci⁶ Martela, F., Lehmus-Sun, A et al⁷ Datu, J. A. D., & Fung, E.⁸ Hussain, S., Saba, N. U et al⁹ Tung-Sheng Kuo et al¹⁰ Lu, Z., & Zhuang, W¹¹ Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H.¹² Ponomarev, S.Y.; Holcomb, M.C

در ثبات و عملکردشان هستند، مفهوم‌سازی شده است (شایا و همکاران^۱، ۲۰۲۳). تاب‌آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان برای پیش‌بینی خطرات احتمالی، مقابله موفقیت‌آمیز با رویدادهای غیرمنتظره، و یادگیری و سازگاری با موقعیت‌های متغیر با هدف ارتقای تحول سازمانی تعریف می‌شود (دوچک^۲، ۲۰۲۰). تاب‌آوری یک مفهوم روان‌شناختی مثبت است که بر نقاط قوت و فضایل سازمان‌ها و افراد برای مقابله با بحران تاکید می‌کند (اوجو و همکاران^۳، ۲۰۲۱). در زمینه رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و بهزیستی روانشناختی مرادی و همکاران (۱۴۰۱) بیان می‌کنند که این دو متغیر بایکدیگر ارتباط دارند و مجموع این دو متغیر با فرسودگی شغلی ارتباط دارند و آن را کاهش می‌دهند. در راستای پژوهش حاضر کاظمی شاهاندرشتی (۱۳۹۶) بیان می‌کند که تاب‌آوری سازمانی در رابطه بهزیستی روانشناختی و متغیرهای شغلی به عنوان متغیر تعدیل کننده نقش دارد. همچنین لطف نژاد افشار و همکاران (۱۴۰۱) به نتایج مشابهی دست یافتند.

اما همانطور که بیان شد، به نظر می‌رسد که علاوه بر اینکه بهزیستی روانشناختی بر تاب‌آوری سازمانی تاثیر دارد، تاب‌آوری نیز بر بهزیستی تاثیر دارد و می‌تواند نقش پیش‌بینی کننده را برای آن داشته باشند. از طرفی بر اساس مطالب فوق، متغیرهای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی بر روی بهزیستی روانشناختی تاثیر دارند، اما بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، تاب‌آوری سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. در راستای ارتباط رضایت شغلی و تاب‌آوری عابدینی (۱۴۰۱)، فروتن و همکاران (۱۴۰۱)، ساعدپناه و همکاران (۱۴۰۲) به ارتباط مثبت و معنی‌دار این دو متغیر اشاره کرده‌اند. همچنین تاب‌آوری سازمانی و ارضای نیازهای بنیادین نیز دارای رابطه می‌باشند و هر چه قدر ارضای نیازهای بنیادین بیشتر باشد، تاب‌آوری نیز بیشتر می‌شود. در این زمینه نعمتی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهش‌هایی انجام داده‌اند و رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و ارضای نیازهای بنیادی را تایید کرده‌اند. بر همین اساس به نظر می‌رسد در رابطه بین بهزیستی روانشناختی و متغیرهای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادین، تاب‌آوری نقش تعدیل کننده دارد و با تاثیر بر روی متغیرهای پیش‌بین در این پژوهش، بهزیستی روانشناختی را به عنوان متغیر ملاک، پیش‌بینی می‌کند.

در ایران با بررسی پایگاه‌های پژوهشی و دانشگاهی به نظر می‌رسد که بهزیستی روانشناختی بیشتر در محیط‌های تحصیلی و درمانی توسط روانشناسان و علی‌الخصوص مشاوران مورد بررسی قرار گرفته است و کمتر در محیط‌های شغلی به خصوص در محیط‌های کارمندی مورد توجه بوده است. کارکنان بهزیستی با توجه به ماهیت شغلی که دارند با گروه‌های حساس جامعه مانند قشر کم بضاعت جامعه، سرپرستان خانوارها، زنان و مردان دارای اعتیاد، نوجوانان بزه‌کار و اساساً حوزه آسیب‌های اجتماعی تحت پوشش سازمان بهزیستی است و کارکنان این سازمان به صورت روزانه با این مشکلات و تبعات اجتماعی و فردی آن درگیر هستند. به همین جهت بررسی بهزیستی روانشناختی این کارمندان می‌بایست در دستور کار سازمان بهزیستی باشد، بر اساس بررسی پیشینه پژوهش در کشور، مطالعات اندکی در این زمینه صورت گرفته است و مطالعاتی هم که صورت گرفته است، بیشتر در قالب طرح‌های پژوهشی و سنجش توصیفی بهزیستی و وضعیت روانی اجتماعی بوده است. به نظر می‌رسد که سازمان بهزیستی بیشتر توان و تمرکز خود را بر جامعه هدف مردمی قرار داده است و در حوزه کارکنان دارای شکاف اجرایی و مطالعاتی است. به همین جهت پژوهش حاضر به مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری در محیط شغلی در بین کارکنان بهزیستی استان تهران می‌پردازد تا از این رهیافت بتواند بر اساس مدلی، به شناسایی نقاط قوت و ضعف این حوزه در سازمان بهزیستی بپردازد و پایه‌ای تحقیقاتی برای اقدامات مداخلاتی ایجاد کند. بنابراین پژوهش سوال پژوهش حاضر این است که آیا مدل بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری در محیط شغلی در بین کارکنان بهزیستی استان تهران دارای برازش می‌باشد؟

¹ Shaya, N., Abukhait, R et al² Duchek, S³ Ojo et al

روش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات میدانی است. این پژوهش بر اساس هدف، جزء پژوهش‌های توصیفی - همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری است. همچنین این پژوهش جز پژوهش‌های کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان ادارات بهزیستی استان تهران می‌باشد که در سال ۱۴۰۳ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند. نمونه‌گیری با استفاده از روش تصادفی و با استفاده از قاعده کلاین (۲۰۱۱) تعداد ۳۸۵ نفر در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ماتریس همبستگی و برازش مدل معادلات ساختاری استفاده شد که با توجه به توزیع داده از نرم‌افزار SPSS ۲۲ و PLS استفاده شد. ابزارهای گردآوری اطلاعات به شرح زیر می‌باشد:

بهزیستی روانشناختی کارکنان ۱ (EPW.Q): برای اندازه‌گیری بهزیستی روانشناختی کارکنان از پرسشنامه ریف (۱۹۸۹) استفاده خواهد شد. فرم اصلی این پرسشنامه دارای ۱۲۰ ماده است؛ ولی در بررسی‌های بعدی فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴ ماده‌ای، ۵۴ ماده‌ای و ۱۸ ماده‌ای نیز پیشنهاد شد. این مقیاس ۱۸ گویه دارد و نمره‌گذاری آن براساس طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. حداقل نمره قابل کسب در این مقیاس ۱۸ و حداکثر نمره ۱۰۸ است و دارای ۶ مؤلفه و برای هر مؤلفه ۳ سؤال و یک نمره کل در نظر گرفته شده است. در این مقیاس، سؤالات ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۷ به صورت معکوس و بقیه سؤالات به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. ریف و کیز (۱۹۹۵) ضریب همسانی درونی کل آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ حدود ۰/۷۵ گزارش کرده‌اند. همچنین، ضریب پایایی کل پرسشنامه از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۸ به دست آمد. عسگری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود برای تعیین اعتبار پرسشنامه یادشده، نمره آن را با نمره پرسشنامه سلامت عمومی همبسته کردند و مشخص شد رابطه مثبت و معناداری بین آن‌ها وجود دارد، که بیان‌کننده برخورداری پرسشنامه از اعتبار لازم است.

رضایت شغلی کارکنان ۲ (JS.Q): برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه مینه سوتا که توسط ویس و همکاران (۱۹۶۷) تهیه شده است، استفاده شد. پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه سوتا از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس تشکیل شده است. خرده مقیاس‌ها عبارتند از: نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته شده است. در این پرسشنامه نمره‌های بین ۱۹ تا ۳۸ نشان دهنده میزان رضایت شغلی ضعیف؛ نمره‌های بین ۳۸ تا ۵۷ نشان دهنده میزان رضایت شغلی متوسط و نمره‌های بالای ۵۷ نشان دهنده میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد. ویس، دیویس، انگلند، الفکوئیست (۱۹۶۷) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در دامنه بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۳ گزارش کردند. همچنین در ایران در تحقیق محمدی (۱۳۹۰)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است (نقش از شیخ الاسلام و همکاران، ۱۳۹۹).

نیازهای بنیادین روانشناختی ۳ (BPN.Q): برای اندازه‌گیری نیازهای بنیادی روانشناختی از پرسشنامه گارسیا و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۱ ماده‌ای نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران را می‌سنجد و گارسیا، دسی و رایان در سال ۲۰۰۰ ساختند. سؤال‌های ۱، ۴، ۸، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰ مؤلفه خودمختاری، سؤال‌های ۳، ۵، ۱۰، ۱۳، ۱۵، ۱۹ مؤلفه شایستگی و سؤال‌های ۲، ۶، ۹، ۱۲، ۱۶، ۱۸، ۲۱ مؤلفه ارتباط را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری آن اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است. سؤالات ۳، ۴، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. کسب نمره بالاتر در هر مؤلفه به معنای

¹ Employee Psychological Well-Being Questionnaire³ Basic Psychological Needs Questionnaire² Job satisfaction questionnaire

بالاتر بودن سطح آن نیاز در فرد است. گارسیا و همکاران (۲۰۰۰) ضرایب پایایی حاصل از اجرای آن روی پدر، مادر، دوستان و شریک رمانتیک را به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۱ گزارش کرده اند. در ایران این مقیاس در نمونه های مدیران و دانشجویان ایرانی اجرا شد و ضریب آلفای کرونباخ آن بین ۰/۷۶ تا ۰/۷۹ در نوسان بود و روایی آن نیز مطلوب گزارش شد.

تاب آوری روانشناختی^۱ (PR.Q): برای اندازه گیری تاب آوری در محیط شغلی، از پرسشنامه تاب آوری روانشناختی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه تاب آوری را در اندازه های پنج درجه ای لیکرت از صفر تا چهار می سنجد. حداقل نمره تاب آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر نمره وی صد می باشد. نتایج مطالعه مقدماتی مربوط به ویژگی های روانسنجی این مقیاس پایایی و روایی آن را تأیید کرده است. همسانی درونی، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرایی مقیاس، کافی گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل (شایستگی/استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی/تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف/روابط ایمن، مهار و معنویت) را برای مقیاس تاب آوری تأیید کرده است (منر و دیویدسون، ۲۰۰۳). پایایی و روایی فرم فارسی مقیاس تاب آوری نیز در مطالعات مقدماتی نمونه های بهنجار و بیمار مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (بشارت، ۱۳۸۳). همچنین مشعل پور (۱۳۸۹) از طریق همبسته نمودن آن با مقیاس سرسختی روانشناختی اهواز ضریب همبستگی ۰/۶۴ را بدست آورد.

یافته ها

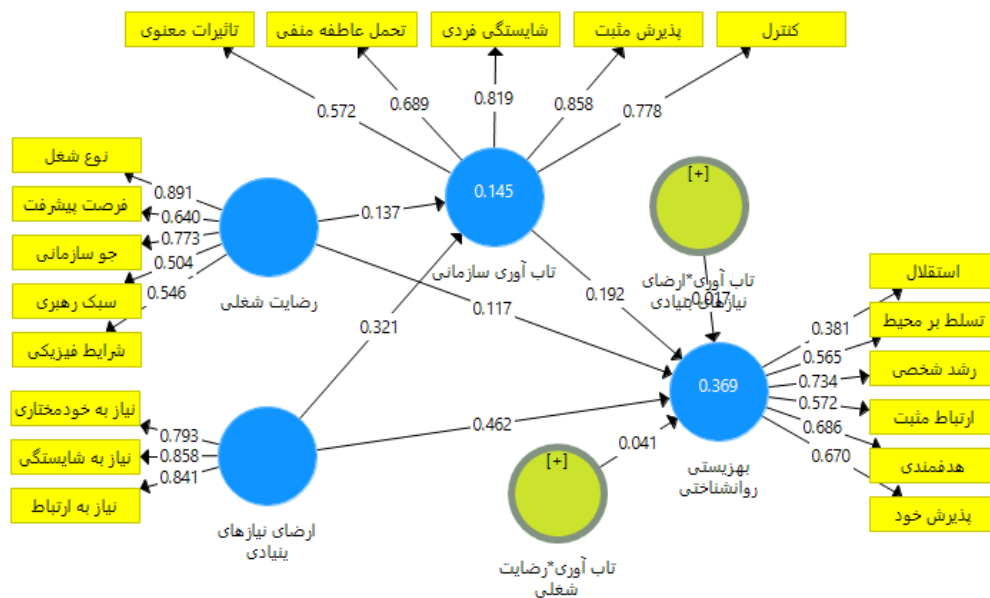
از بین افراد نمونه تعداد ۶۰ درصد زنان و ۴۰ داری ۰/۰۳)، رضایت شغلی (آماره آزمون ۱/۶۹۶ و معنی داری ۰/۰۰۱) نرمال نبود و برای متغیر ارضای نیازهای بنیادی (آماره آزمون ۱/۲۷۶ و معنی داری ۰/۰۷۷) در سطح ۰/۰۵ نرمال بود. بنابراین برای بررسی و مدل سازی از رویکرد حداقل مربعات جزئی درصد مردان بودند. از نظر سطح تحصیلات ۶۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد دارای مدرک دکتری بودند و از این افراد ۶۰ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال، ۳۰ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۱۰ درصد بالای ۳۰ سال (با توجه به قوانین جدید بازنشستگی) سابقه کار دارند. نتایج آزمون کالماگروف اسمیرنوف نشان داد که داده های متغیرهای بهزیستی روانشناختی (آماره آزمون ۱/۷۱۸ و معنی داری ۰/۰۰۵)، تاب آوری سازمانی (آماره آزمون ۱/۸۱۸ و معنی استفاده شد. جدول زیر ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد:

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	تاب آوری سازمانی	بهزیستی روانشناختی	رضایت شغلی	ارضای نیازهای بنیادی
تاب آوری سازمانی	۱			
بهزیستی روانشناختی	۰/۳۵۵**	۱		
رضایت شغلی	۰/۱۵۸**	۰/۱۸۵**	۱	
ارضای نیازهای بنیادی	۰/۳۳۸**	۰/۵۳۰**	۰/۱۴۵**	۱

جدول شماره ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. بر اساس نتایج تمامی ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشند. برای بررسی مدل بهزیستی روانشناختی بر اساس متغیرهای پیش بین و میانجی از مدل سازی مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. شکل زیر مدل پژوهش را نشان می دهد:

^۱ Psychological Resilience Questionnaire



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

شکل شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد. با توجه به روش اندازه گیری رابطه بین متغیرها در رویکرد حداقل مربعات جزئی، و با توجه به شاخص ضرایب بیرونی مدل، مولفه اول متغیر رضایت شغلی که نظام پرداخت بود که دارای بارعاملی کمتر از ۰/۰۲ بود از مدل حذف شد و مابقی بارهای عاملی که دارای مقادیر بالای ۰/۰۴ بودند در مدل باقی ماند (تنها بارعاملی مولفه استقلال در مولفه های بهزیستی روانشناختی کمتر از ۰/۰۴ می باشد که با توجه به اختلاف اندک با ضریب استاندارد و مرتبط بودن با متغیر ملاک در مدل باقی ماند). جهت بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده شد، که نتایج نشان داد تمامی مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر، بزرگتر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای اصلی دیگر است و نشان دهنده تایید روایی واگرا است (با ضرایب روی قطر اصلی برای متغیرهای ارضای نیازهای بنیادی، بهزیستی روانشناختی، تاب آوری سازمانی، و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۳۱، ۰/۶۱۲، ۰/۷۵۰ و ۰/۶۸۶). همچنین بارهای عاملی درونی در تمامی مسیرها مثبت بودند. جدول زیر نتایج آزمون «بوت استرپ» برای مسیرها را نشان می دهد:

جدول ۲. نتایج آزمون «بوت استرپ» برای مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم

مسیر	ضریب مسیر	میانگین	خطای استاندارد	آماره تی	معنی داری
ارضای نیازهای بنیادی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۴۶۲	۰/۴۶۸	۰/۰۴۷	۹/۸۲۲	۰/۰۰۱
ارضای نیازهای بنیادی -> تاب آوری سازمانی	۰/۳۲۱	۰/۳۱۶	۰/۰۴۹	۶/۵۱۷	۰/۰۰۱
تاب آوری سازمانی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۱۹۲	۰/۱۸۶	۰/۰۵۲	۳/۷۰۵	۰/۰۰۱
رضایت شغلی -> بهزیستی روانشناختی	-۰/۰۱۷	-۰/۰۱۶	۰/۰۴۵	۰/۳۷۴	۰/۷۰۸
رضایت شغلی -> تاب آوری سازمانی	۰/۰۴۱	۰/۰۳۸	۰/۰۵۰	۰/۸۱۵	۰/۴۱۶
ارضای نیازهای بنیادی -> تاب آوری سازمانی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۰۶۲	۰/۰۵۹	۰/۰۱۸	۳/۳۶۶	۰/۰۰۱
رضایت شغلی -> تاب آوری سازمانی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۰۲۶	۰/۰۲۷	۰/۰۱۲	۲/۲۴۸	۰/۰۲۵

^۱ Fornell, C., & Larcker, D. F

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که کلیه مسیرها با بهزیستی روانشناختی و تاب‌آوری سازمانی (به جز مسیرهای رضایت شغلی با تاب‌آوری و بهزیستی روانشناختی) با توجه به آماره تی که بالاتر از ۱/۹۶۰ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند. همچنین تاب‌آوری سازمانی در رابطه بین ارضای نیازهای بنیادی و بهزیستی روانشناختی و رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی نقش میانجی دارد. شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۱ برای متغیرهای پژوهش در مجموع متغیرها، ۰/۵۶۶۶ بدست آمد که با توجه به اینکه حد قابل قبول این شاخص ۰/۵۰ می‌باشد (فورنل و لاکر^۲، ۱۹۸۱، نقل از حبیبی و کلاهی، ۱۴۰۱). شاخص پایایی برای مدل ۰/۷۷۱۲ بدست آمد که قابل قبول می‌باشد. همچنین شاخص اعتبار افزونگی برای متغیر بهزیستی روانشناختی ۰/۳۶۲ بدست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی خوب در مدل دارد. در نهایت برای بررسی برازش مدل از شاخص نیکویی برازش عمومی نیز استفاده شد. همچنین میزان شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد^۳ در این پژوهش ۰/۰۸۲ بدست آمد که نشان از برازش مدل دارد. مقدار ضریب تعیین برای متغیر بهزیستی روانشناختی ۰/۳۷۴ بدست آمد که نشان می‌دهد ۳۷/۴۰ درصد از متغیر از بهزیستی روانشناختی از مجموع متغیرهای مدل، قابل پیش‌بینی است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری در محیط شغلی در بین کارکنان بهزیستی استان تهران بود. نتایج نشان داد که تاب‌آوری سازمانی در رابطه بین ارضای نیازهای بنیادی و بهزیستی روانشناختی و رابطه بین رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی نقش میانجی دارد.

در تبیین یافته‌های حاصل از نقش تاب‌آوری سازمانی در رابطه بین ارضای نیازهای بنیادی و بهزیستی روانشناختی؛ می‌توان گفت که نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های محمودی و همکاران (۱۴۰۱)، پرچمی خرم و همکاران (۱۴۰۱)، شریفی فرد و همکاران (۱۴۰۲) همسو بود. به نظر می‌رسد که تاب‌آوری سازمانی با توجه به تعریف آن که بر نقاط قوت و فضایل سازمان‌ها و افراد برای مقابله با بحران تاکید می‌کند (اوجو و همکاران، ۲۰۲۱)، نزدیکی نظری و عملی بسیاری با ارضای نیازهای بنیادی دارد، زیرا فردی که از نظر نیازهای اولیه و بنیادی ارضا شده باشد، می‌تواند تاب‌آوری در شرایط بحرانی را تجربه کند و مدیریت در شرایط بحران را داشته باشد. کاظمی شاهاندشتی (۱۳۹۶) بیان می‌کند که تاب‌آوری سازمانی در رابطه بهزیستی روانشناختی و متغیرهای شغلی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده نقش دارد. در تبیین یافته‌های حاصل از نقش تاب‌آوری سازمانی در رابطه بین رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی؛ می‌توان گفت که این نتایج با نتایج پژوهش‌های لو و ژانگ (۲۰۲۳)، جانگ و همکاران (۲۰۲۳) همسو بود. از آنجایی که رضایت شغلی مبتنی بر نظریه «هرزبرگ» در بخش عوامل بهداشتی مورد واکاوی قرار گرفته است، به نظر می‌رسد که این عوامل که شامل روابط بین فردی، سیاست‌ها و مدیریت و ... می‌باشد، در نمونه مورد بررسی منجر به این شده است که افراد دارای تاب‌آوری سازمانی خوبی باشند و این تاب‌آوری سازمانی به بهزیستی روانشناختی منجر شده است. اما نکته بسیار مهم و قابل تامل از نتایج این است که رضایت شغلی در درون زمینه و بافت فرهنگی اجتماعی شکل می‌گیرد و جدای از آن نیست. می‌بایست به ایت نکته توجه کرد که رضایت شغلی، گاهی اوقات در مقایسه شرایط بیرونی شغلی نیز مد نظر کارکنان می‌باشند و آن‌ها با مقایسه خود با سایر شغل‌ها که معمولاً مشاغل هم‌سطح می‌باشند، احساس رضایت شغلی می‌کنند. با توجه به اینکه رضایت شغلی در این پژوهش با تاب‌آوری سازمانی ارتباط معنی‌دار دارد، به نظر می‌رسد که عامل زمینه یا بافت فرهنگی بر نتایج تاثیر گذاشته است. از طرفی تاب‌آوری سازمانی نیز تحت تاثیر زمینه و بافت فرهنگی اجتماعی و در نتیجه، عاملی را که می‌توان در

¹ Average Variance Extracted

³ SRMR

² Fornell and Locker

تبیین میانجی گری تاب آوری سازمانی در رابطه بین رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی معرفی کرد، بافت و زمینه فرهنگی و اجتماعی است.

در نهایت می توان گفت که بهزیستی روانشناختی به عنوان یک متغیر مثبت و اساسی در سازمان های امروزی نیاز به مطالعه دقیق و بیشتر دارد و می بایست در مطالعه این متغیر اساسی، به مولفه اساسی فرهنگ و بافت فرهنگی اجتماعی در درون سازمان ها توجه ویژه کرد.

منابع

- پرچمی خرم، م.، ایمانی، س.، و انصاری، د. (۱۴۰۱). پیش بینی بهزیستی روانشناختی بر اساس نیازهای روانشناختی بنیادین: نقش میانجی اعتیاد به شبکه های اجتماعی. پژوهش های علوم رفتاری، ۲۰(۲)، ۳۱۷-۳۲۸. <https://doi.org/10.52547/rbs.20.2.317>
- خوش سیماگوردانی، ر.، عبدی زرین، س. حبیب زاده، ع. (۱۴۰۳). مدل سازی بهزیستی روانشناختی بر مبنای حمایت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی گری تاب آوری. *مطالعات مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۶(۲)، ۶۱-۸۴. 10.48308/jcoc.2025.237495.1432
- ساعده پناه، ک.، قاسمی، م.، اکبری، ح.، ادیب زاده، ع.، و اکبری، ح. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بارکاری ذهنی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تاب آوری و اختلالات خواب: مطالعه ای بر روی پرستاران. *طب نظامی*، ۲۵(۳)، ۱۸۶۱-۱۸۶۹. <https://doi.org/10.30491/JMM.25.3.186>
- شریفی فرد، س. ا.، گریفیتس، م. دی.، محسنی، ف.، نبی زاده، س.، و علی بابایی، ق. (۱۴۰۲). نیازهای روانشناختی بنیادین و بهزیستی روانشناختی: نقش میانجی اعتیاد به اینستاگرام. فناوری در علوم رفتاری. انتشار پیش از چاپ. <https://doi.org/10.1007/s41347-023-00332-3>
- طهماسبی روشن، ن.، و عرب کلمری، م. (۱۴۰۲). نقش میانجی استرس شغلی، بهزیستی روانشناختی و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شهید یحیی نژاد بابل). *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۱۰(۱)، ۱-۱۲. <https://doi.org/10.30495/ips.2023.1947616.102>
- عابدینی، م. (۱۴۰۱). رابطه سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه تحقیقات روانشناختی*، ۱۴(۴۰)، ۴۴-۳۴. https://journals.iaui.ir/article_699682.html
- فروتن، ف.، نقوی کنجین، ز.، اعتمادی نژاد، س.، جعفرپور، ح.، و یزدانی چراتی، ج. (۱۴۰۱). بررسی رابطه تاب آوری سازمانی و رضایت شغلی در یک بیمارستان استان مازندران. *مجله علوم پزشکی مازندران*، ۳۳(۲۲۰)، ۱۱۲-۱۲۷. <https://doi.org/10.22034/MMJ.2022.1915770.1643>
- کاظمی شاهاندرستی، س. ص. (۱۳۹۶). نقش تعدیل کننده تاب آوری در رابطه بین بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده، غنی سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۴(۱)، ۱۹-۴۲. <https://doi.org/10.22055/jiops.2018.25458.1080>
- لطف نژاد افشار، س.، خاکپور، ر.، و دوکانه ای فرد، ف. (۱۴۰۱). ارائه مدل ساختاری پیش بینی بهزیستی روانشناختی بر اساس عملکرد خانواده، خوش بینی و تاب آوری با میانجی گری کفایت اجتماعی. *خانواده درمانی کاربردی*، ۳(۱)، ۸۹-۱۰۹. <http://iran-counseling.ir/journal/article-fa.html>
- محمودی، ف.، و سجادی نژاد، م. (۱۴۰۱). بررسی نقش سرمایه های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی در پیش بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان یک شرکت پتروشیمی. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۸(۳۱)، ۴۱-۶۰. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24764248.1401.8.3.6.3>

مرادی، ر.، ملکی، ه.، میرزایی، م.، حاجی‌میری قشمی، س.، و بشیرنژاد دستجردی، ح. (۱۴۰۱). نقش تاب‌آوری و بهزیستی روانشناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در زمان کووید ۱۹. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۹(۱)، ۴۳-۶۰. <https://doi.org/10.22055/jiops.2023.42448.1318>

نعمتی، ف.، گلستانه، س.، و جوکار، م. (۱۴۰۰). رابطه بین نیازهای بنیادین روانشناختی با تاب‌آوری از طریق نقش میانجی‌گری خودکارآمدی در مهارت‌های زندگی در دوره نوجوانی. *فصلنامه روانشناسی معاصر*، ۱۶(۲)، ۷۲-۵۹. [20.1001.1.20081243.1402.16.2.7.5](https://doi.org/10.1001.1.20081243.1402.16.2.7.5)

Modeling psychological well-being of employees based on job satisfaction and satisfaction of basic needs with the mediation of resilience in the work environment among welfare employees in Tehran province

Abstract

Objective: The purpose of the study was to model psychological well-being for job satisfaction and satisfaction of basic needs with the mediation of book-keeping among welfare employees in Tehran province. **Methodology:** The research method was applied in terms of purpose and in terms of the method of collecting field data. Based on the purpose, this study is a descriptive-correlational research and structural equation modeling. The statistical population was all employees of the welfare offices of Tehran province who were working in this organization in 1403. Sampling was carried out using the random method and the Klein rule (2011); 385 people were considered. The data collection tools were the psychological well-being questionnaires of Riff (1989), job satisfaction of Weiss et al. (1967), basic psychological needs of Garcia et al. (2000), and organizational resilience of Koner and Davidson (2003). SPSS 26 and PLS software were used to analyze and analyze the data according to the data distribution. **Findings:** The results showed that organizational resilience has a mediating role in the relationship between basic needs satisfaction and psychological well-being and job satisfaction and psychological well-being. The value of the coefficient of determination of the model was 0.374, which indicates that 37.40 percent of the changes in psychological well-being from the total changes in the model can be predicted. **Conclusion:** As a result, it can be said that job satisfaction and basic needs satisfaction are able to predict psychological well-being through the mediation of organizational resilience. In order to improve psychological well-being, attention should be paid to independent changes in the present study.

Keywords: Basic needs satisfaction, psychological well-being, organizational resilience, job satisfaction