

فصلنامه مشاوره شغلي و سازماني

دوره ۱۶، شماره ۵۹، تابستان ۱۴۰۳، ۸۴-۶۱

مدل سازي بهزيستي روانشناختي بر مبناي حمايت سازماني ادراك شده، رضايت شغلي و ارضاي نيازهاي بنيادي با ميانجي گري تاب آوري در محيط شغلي در بين كاركنان بهزيستي استان تهران^۱

تاريخ دريافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۱۸، تاريخ دريافت نسخه نهايي: ۱۴۰۳/۱۲/۱۴، تاريخ پذيرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۱۹

نوع مقاله: علمي - پژوهشي

رقيه خوش سيما گورداني^۲، سهراب عهدي زرين^{۳*} و عباس حبيبزاده^۴
چكيده

هدف: هدف پژوهش حاضر مدل سازي بهزيستي روانشناختي كاركنان بر مبناي حمايت سازماني ادراك شده، رضايت شغلي و ارضاي نيازهاي بنيادي با ميانجي گري تاب آوري در محيط شغلي در بين كاركنان بهزيستي استان تهران بود.

روش: روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردي و از نظر نحوه جمع آوري اطلاعات ميداني است. اين پژوهش بر اساس هدف، جزء پژوهش هاي توصيفي- همبستگي و مدل يابي معادلات ساختاري است. جامعه آماري پژوهش حاضر، كليۀ كاركنان ادارات بهزيستي استان تهران مي باشد كه در سال ۱۴۰۳ در اين سازمان مشغول به فعاليت بودند. نمونه گيري با استفاده از روش تصادفي و با استفاده از قاعده كلاين (۲۰۱۱)؛ تعداد ۳۸۵ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوري داده ها پرسشنامه بود كه شامل پرسشنامه هاي بهزيستي روانشناختي ريف (۱۹۸۹)، حمايت سازماني ادراك شده وطن خواه و همكاران (۲۰۱۷)، رضايت شغلي ويس و همكاران (۱۹۶۷)، نيازهاي بنيادين روانشناختي گارسيا و همكاران (۲۰۰۰) و تاب آوري سازماني كانر و ديويديسون (۲۰۰۳) بود. براي تجزيه و تحليل داده ها از ماتريس همبستگي و برازش مدل معادلات ساختاري استفاده شد كه با توجه به توزيع داده از نرم افزار SPSS ۲۶ و PLS استفاده شد.

يافته ها: نتايج نشان داد كه جز مسير حمايت سازماني ادراك شده، مسيره اي ديگر در سطح ۰/۰۵ معني دار مي باشند. در واقع تاب آوري سازماني در رابطه بين ارضاي نيازهاي بنيادي و بهزيستي روانشناختي و رضايت شغلي و بهزيستي روانشناختي نقش ميانجي دارد. شاخص ميانگين واريانس استخراج شده براي متغيرهاي پژوهش در مجموع متغيرها، ۰/۵۶۶۶ بدست آمد، شاخص پاايي براي مدل ۰/۷۷۱۲ و شاخص اعتبار افزونگي براي متغير بهزيستي روانشناختي ۰/۳۶۲ بدست آمد كه نشان از قدرت پيش بيني خوب در مدل دارد. مقدار ضريب تعيين براي متغير بهزيستي روانشناختي ۰/۳۷۴ بدست آمد كه نشان مي دهد ۳۷/۴ درصد از متغير از بهزيستي روانشناختي از مجموع متغيرهاي مدل، قابل پيش بيني است. در نتيجه مي توان گفت كه متغيرهاي رضايت شغلي و ارضاي نيازهاي بنيادي با ميانجي گري تاب آوري سازماني قادر به پيش بيني بهزيستي روانشناختي مي باشند و حمايت سازماني ادراك شده، ارتباط معني داري با بهزيستي روانشناختي ندارد.

نتيجه گيري: بنا بر اين براي ارتقاي بهزيستي روانشناختي مي بايست به متغيرهاي ارضاي نيازهاي بنيادي، رضايت شغلي و تاب آوري سازماني توجه بيش تري شود.

كليدواژه ها: ارضاي نيازهاي بنيادين، بهزيستي روانشناختي، تاب آوري سازماني، حمايت سازماني ادراك شده، رضايت شغلي

۱. اين مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی قم می باشد.

۲. دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۳. نویسنده مسئول؛ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه قم، قم، ایران.

S.Abdizarrin@Qom.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-6909-8646>

۴. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه قم، قم، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Modeling of Psychological Well-being based on Perceived Organizational Support, Job satisfaction, and Satisfaction of Basic Needs with the Mediation of Resilience in the work Setting among Welfare Employees in Province of Tehran

Roghayeh Khoshsima Gorandani (PhD Student)¹, Sohrab Abdi Zarrin (PhD)*² 
& Abbas Habibzadeh (PhD)³

Abstract

Purpose: The purpose of the present study was to model the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, job satisfaction, and satisfaction of basic needs with the mediation of resilience in the work environment among welfare workers in Tehran province.

Method: The method of the present research is practical in terms of its purpose and in terms of the method of collecting field data. Based on the purpose, this research is a part of descriptive-correlation research and structural equation modeling. The statistical population of this research is all the employees of the welfare departments of Tehran province who were working in this organization in 1403. Sampling using a random method and using Klein's rule (2011); 385 people were considered. The tool for data collection was a questionnaire that includes psychological well-being questionnaires of Rief (1989), perceived organizational support by Vatankhah et al. (2017), job satisfaction by Weiss et al. (1967), basic psychological needs by Garcia et al. (2000) and resilience. Organization was Connor and Davidson (2003). For data analysis, the correlation matrix and structural equation model fitting were used, and according to the data distribution, SPSS and PLS 26 software were used.

Findings: The results showed that except for the path of perceived organizational support, other paths are significant at the 0.05 level. In fact, organizational resilience plays a mediating role in the relationship between satisfying basic needs and psychological well-being and job satisfaction and psychological well-being. The average variance index extracted for the research variables in the total of variables was 0.5666, the reliability index for the model was 0.7712, and the validity index for the psychological well-being variable was 0.362, which shows the good predictive power of the model. The coefficient of determination for the psychological well-being variable was 0.374, which shows that 37.40% of the psychological well-being variable can be predicted from the total variables of the model. As a result, it can be said that variables of job satisfaction and satisfaction of basic needs are able to predict psychological well-being through the mediation of organizational resilience, and perceived organizational support has no significant relationship with psychological well-being.

Conclusion: Therefore, to improve psychological well-being, more attention should be paid to the variables of satisfying basic needs, job satisfaction and organizational resilience.

Keywords: satisfaction of basic needs, psychological well-being, organizational resilience, perceived organizational support, job satisfaction

1. PhD Student in Educational Psychology, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Qom, Qom, Iran.

S.Abdizarrin@Qom.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-6909-8646>

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Qom, Qom, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

بهزیستی روانشناختی ساختار پیچیده‌ای است که ابعاد متفاوتی دارد. این ساختار، هم شامل وجود عاطفه مثبت و هم نبود نسبی درماندگی روانشناختی است. ریف^۱ (۱۹۸۹) نیز بهزیستی روانشناختی را رشد و شکوفایی توانایی‌های بالقوه واقعی فرد تعریف کرده است و آن را فرایند رشد همه‌جانبه در گستره عمر می‌داند. الگوی ارائه‌شده او شش عامل پذیرش خود، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، داشتن ارتباط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و استقلال را در بر می‌گیرد (نقل از سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷). بهزیستی روانشناختی به حوزه‌های مختلفی مانند کار، تحصیل و روابط بین فردی مرتبط است (جین و همکاران^۲، ۲۰۱۹)، که همگی به نتایج مطلوب زندگی کمک می‌کنند. بهزیستی لذت‌گرا به تجربه لذت و دوری از درد اشاره دارد. با غلبه عاطفه مثبت (مانند لذت و شادی) بر عاطفه منفی (مثلاً غم) و با ارزیابی‌های شناختی مثبت مانند رضایت از زندگی یا شغل مشخص می‌شود (رایان و دسی^۳، ۲۰۰۱).

در برخی متون، بهزیستی روانشناختی به عنوان «حالت احساسی لذت‌بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی» تعریف شده است (لوک و همکاران^۴، ۱۹۷۶) و در محیط شغلی به احساس خوب، توسعه و خودآگاهی اشاره دارد (ریان و همکاران^۵، ۲۰۰۸). 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^۶، ۲۰۲۱)، رضایت از اوقات فراغت (طهماسبی روشن و عرب کلمری^۷، ۱۴۰۲)، سلامت سازمانی (سلطانی و همکاران^۸، ۱۴۰۱)، سرمایه روانشناختی (موسوی مقدم و همکاران^۹، ۱۴۰۰)، رضای نیازهای بنیادین (محمودی و سجادی نژاد^{۱۰}، ۱۴۰۱)، رضایت از زندگی و شغل (لون و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹) و رابطه منفی با نشخوار فکری مرتبط با کار (بلانسو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰)، استرس شغلی (فاسبندر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹)، پریشانی روانی و فرسودگی شغلی (خمیسا و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۶) دارد.

-
1. Ryff
 2. Jain et al
 3. Ryan, R. M., & Deci, E. L
 4. Locke, E.A.
 5. Ryan, R.M.
 6. Allan, B.A et al
 7. Loon et al
 8. Blanco-Encomienda, F.J et al
 9. Fasbender, U et al
 10. Khamisa, N et al

بهزیستی روانشناختی را مبتنی بر مفهوم شخصیت بالغ و کارآمدی راجرز، تبیین کرد. نظریه مزلو، خودشکوفایی را نیازمند پذیرش خود توصیف می‌کند. همچنین بر توانایی برقراری ارتباطات ارزشمند با افراد و مهارت‌های هوش هیجانی بالا تأکید دارد. از طرفی بر اساس نظریه ریف، بهزیستی روانشناختی و مولفه‌های مرتبط با آن برای توانایی یک فرد برای درک و حفظ یک خود کاملاً کاربردی بسیار مهم هستند (نقل از جلیلی و همکاران^۱، ۲۰۲۳). از نظر حوزه‌های کاری، بهزیستی روانشناختی بالاتر با حمایت بیشتر همکاران در میان افراد شاغل مرتبط است و به عنوان حمایت عاطفی برای عملکرد کارکنان عمل می‌کند (جکمن و همکاران^۲، ۲۰۲۰). فعالیت‌های اجتماعی-عاطفی در یک سازمان در حمایت سازمانی ادراک‌شده، منعکس می‌شود. تبادل اجتماعی که رخ می‌دهد باعث می‌شود کارکنان تمایل به پیشرفت سازمان خود داشته باشند. باور کلی کارکنان دربارهٔ میزانی که سازمان برای مشارکت‌های عمومی آن‌ها ارزش قائل است و به بهزیستی و رفاه آن‌ها توجه می‌کند، حمایت سازمانی ادراک‌شده تعریف می‌شود (کورتسیس و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

مطابق نظریهٔ حمایت سازمانی، کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک‌شدهٔ بالایی داشته باشند، براساس هنجار اقدام متقابل تلاش و کمک به سازمان برای رسیدن به اهدافش، برای جبران و بازپرداخت آن حمایت احساس مسئولیت می‌کنند. حمایت سازمانی تأثیر مثبتی بر افزایش شایستگی کارکنان و توانمندسازی روانی داشته دارد. کارکنانی که حمایت سازمانی بیشتری را در محیط شغلی خود، دریافت می‌کنند، احساس راحتی و رضایت بیشتری می‌کنند (عسگری و همکاران^۴، ۲۰۰۸). حمایت سازمانی ادراک‌شده، کارکنان را تشویق می‌کند که فراتر از نقش اصلی خود عمل کنند (چن و همکاران^۵، ۲۰۰۵). همچنین رابطه حمایت سازمانی با مولفه‌های تغییر سازمانی مثبت (لابرگ و سانتوس^۶، ۲۰۲۰)، بهبود رابطه با سازمان (عبدالله و البرو^۷، ۲۰۲۳)، اثربخشی سازمان (ورسیس^۸، ۲۰۲۱)، آمادگی برای تغییر (آرنگوی و همکاران^۹، ۲۰۲۰)، تعالی رهبری مدیریتی (کاظمی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱) در ادبیات پژوهشی تایید شده است. از طرفی زمانی که کارمندان حمایت سازمانی دریافت می‌کنند، احساس می‌کنند که کارشان در

-
1. Abdul Jalil, N. I et al
 2. Jackman, P. C et al
 3. Kurtessis, J. N
 4. Asgari et al
 5. Chen et al
 6. Labrague & De los Santo
 7. Abdullah & AL-Abrow
 8. Vercic
 9. Arneguy et al
 10. Kazmi et al

راستاي اهداف زندگي‌شان است و از سلامت رواني خوبي برخوردار خواهند بود. آن‌ها مي‌توانند مزاي و معايب محيط کار را بپذيرند (بابتيس١، ٢٠٠٨). پذيرش حضور يک نفر در سازمان که تحت عنوان حمايت سازماني تعريف مي‌شود، باعث ايجاد احساس شجاعت در انتقال ايده مي‌شود (چيانگ و هسيه٢، ٢٠١٢). در زمينه رابطه بين بهزيستي روانشناختي و حمايت سازماني درک شده، پاتنايک و همکاران٣ (٢٠٢٣)، شنگ و همکاران٤ (٢٠٢٣)، ايلياس و همکاران٥ (٢٠٢٣)، عبدالواحد و همکاران٦ (٢٠٢٣)، يورماز و همکاران٧ (٢٠٢٣)، بای و همکاران٨ (٢٠٢٣) پژوهش‌هاي انجام داده‌اند و اين رابطه را به صورت مستقيم و غيرمستقيم مورد تاييد قرار داده‌اند. حمايت سازماني ادراک شده با توجه به ماهيت آن با متغيرهاي مختلفي در ارتباط است. ارين و همکاران٩ (٢٠٢٣)، کوانگ و همکاران١٠ (٢٠٢٢)، نيومن و همکاران١١ (٢٠١٥)، رانج وو و همکاران١٢ (٢٠٢٢) رابطه بين حمايت سازماني ادراک شده و رضاي شغلي را تاييد کردند. بنابر اين رضاي شغلي و حمايت سازماني ادراک شده مي‌تواند با بهزيستي روانشناختي در ارتباط باشد. رضاي شغلي يک حالت هيچاني لذت بخش و مثبت است که نتيجه مثبت مورد انتظار ارزيابي شغل فرد است. متداول‌ترين نظريه‌هاي مورد استفاده در زمينه رضاي شغلي عبارتند از: سلسله مراتب نيازهاي مزلو، نظريه محرک-بهداشت هرزبرگ، مدل ويژگي‌هاي شغلي و رويکرد تمايلي است. نظريه دو عاملي هرزبرگ در مورد رضاي شغلي در درجه اول بر دو عامل زمينه ساز رضاي شغلي تمرکز دارد: عوامل بهداشتي و عوامل انگيزشي. عوامل بهداشتي به نياز به اجتناب از ناخوشايند اشاره دارد در حالي که عوامل انگيزشي به نياز فدي براي رشد خود و خودشکوفايي اشاره دارد (آلشمري و همکاران١٣، ٢٠١٧). عوامل بهداشتي شامل روابط بين فدي، حقوق، سياست‌ها و مديريت، نظارت و شرايط کاري است در حالي که عوامل انگيزشي شامل پيشرفت، خود کار، رشد، مسئوليت، شناخت و موفقيت است. درير١٤ (٢٠٢١) بيان مي‌کند، بهزيستي مرتبط با شغل، به‌ويژه احساسات مثبت در محيط کار، نقش مهمي در رضاي شغلي

1. Baptiste
2. Chiang & Hsieh
3. Patnaik, S., Mishra, U. S et al
4. Sheng, H., Tian, D et al
5. Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F
6. Abdelwahed, N. A et al
7. Yorulmaz, M., & Kaya, S
8. Bai, N., Yan, Z., & Othman, R
9. Pullen, E et al
10. Kuang, J., Gao, Z et al
11. Newman, A et al
12. Wu, J. R., Iwanaga, K et al
13. Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L et al
14. Benjamin Dreer

معلم‌ان و متعاقب حفظ آن‌ها ایفا می‌کند. حسین و همکاران^۱ (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی به طور معنادار و مثبت با بهزیستی روانشناختی آن‌ها مرتبط است. مطالعات کو و همکاران^۲ (۲۰۲۳)، لو و ژانگ^۳ (۲۰۲۳)، عبدالناصر و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، جانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۳) رابطه بین رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی را تایید کرده‌اند.

از طرفی پژوهشگران در زمینه رضایت شغلی و بهزیستی روانشناختی به متغیر ارضای نیازهای بنیادین اشاره کرده‌اند. به طور مثال محمودی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره می‌کنند که هر سه مؤلفه نیازهای بنیادین روانشناختی (شایستگی، ارتباط و خودمختاری) توانستند به‌طور معناداری بهزیستی روانشناختی را پیش‌بینی کنند؛ بنابراین، افزایش سرمایه‌های روانشناختی و توجه به نیازهای روانشناختی کارکنان در محیط شغلی، نقش مهمی در افزایش بهزیستی آنان دارد و زمینه‌ای برای افزایش بهره‌وری شغلی فراهم می‌کند. همچنین، شواهد پژوهشی حاکی از آن است که ارتقای سلامت روان و بهزیستی روانشناختی در گرو ارضاشدن نیازهای بنیادین روانشناختی^۶ است (مارتلا و شلدون^۷، ۲۰۱۹).

رایان و دسی^۸ (۲۰۱۷) نیازهای بنیادین روانشناختی را برای نخستین‌بار با عنوان نظریه خودتعیین‌گری در سال ۲۰۰۰ مطرح کردند و در سال‌های اخیر در مرکز توجه پژوهش‌های حوزه نیازها بوده است. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد بهینه و بهزیستی و خرده‌نظریه‌های نظریه کلان خودتعیین‌گری، نظریه نیازهای بنیادین روانشناختی در قالب سه نیاز خودمختاری، شایستگی و ارتباط است. مطالعات نشان داده ارضای این سه نیاز، نقش مهمی در کل زندگی و حیطه‌های خاص اعم از رضایت شغلی، یادگیری و تحصیل و هر حیطه‌ای دیگر بازی می‌کند (دسی و همکاران^۹، ۲۰۱۷). ارضای این نیازها این سلامت روانی و رشد فردی را در تمام گروه‌ها ارتقاء می‌بخشد. از سویی دیگر ناکامی در برآورده کردن این نیازها با آسیب‌های روانی مانند خلق افسرده، الگوهای رفتاری سازش نایافته از جمله اشکال در کنترل تکانه، و رفتارهای هدمند، عدم آگاهی هیجانی، راهبردهای خودتنظیمی محدود همراه است (نشیمورا و سوزوکی^{۱۰}، ۲۰۱۶. نقل از محمدکوحکی و همکاران، ۱۴۰۱). مطالعات عبدالله پور و همکاران (۱۳۹۹)، پرچمی خرم و

1. Hussain, S., Saba, N. U et al
2. Tung-Sheng Kuo et al
3. Lu, Z., & Zhuang, W
4. Abolnasser, M. S. A et al
5. Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H.
6. Basic Psychological Needs (BPN)
7. Martela & Sheldon
8. Ryan & Deci
9. Deci, E. L., Olafsen, H. A et al
10. Nishimura, T. & Suzuki, T.

همکاران (۱۴۰۱)، احمدیان و همکاران (۱۳۹۰)، شریفی فرد و همکاران^۱ (۲۰۲۳)، مرتلا و همکاران^۲ (۲۰۲۲) و داتو و همکاران^۳ (۲۰۲۴) رابطه مثبت و معنی‌دار بهزیستی روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین را مورد تایید قرار داده‌اند.

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 حمایت سازمانی ادارک شده، 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 حمایت سازمانی ادارک شده، 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 (دسجاردین و همکاران^۴، ۲۰۱۹. نقل از اینگرام و همکاران، ۲۰۲۳).

پونوماروف و هولکامب^۵ (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 موجودیتشان با حداقل اختلال در ثبات و عملکردشان هستند، مفهوم‌سازی شده است (شایا و همکاران^۶، 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^۷، 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^۸، 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 شاهاندشتی (۱۳۹۶) بیان می‌کند که تاب‌آوری سازمانی در رابطه بهزیستی روانشناختی و

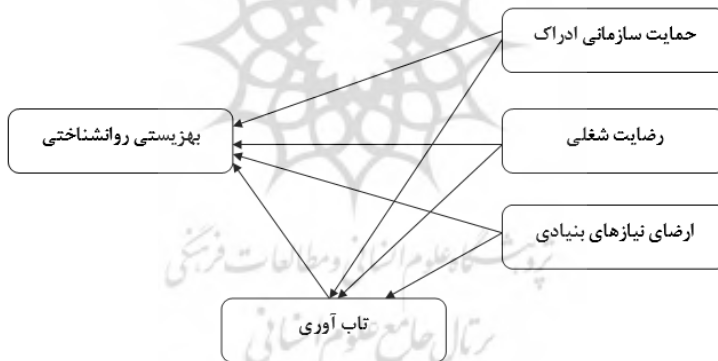
-
1. Sharifi Fard, S. A et al
 2. Martela, F., Lehmus-Sun, A et al
 3. Datu, J. A. D., & Fung, E.
 4. DesJardine, M et al
 5. Ponomarev, S.Y.; Holcomb, M.C
 6. Shaya, N., Abukhait, R et al
 7. Duchek, S
 8. Ojo et al

متغیرهای شغلی به عنوان متغیر تعدیل کننده نقش دارد. همچنین خدامراد و همکاران (۱۳۹۲)، سوری و همکاران (۱۳۹۳)، 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، حمایت سازمانی ادراک شده 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)، کرمی و همکاران (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)، ناعمی و فقیهی (۱۳۹۶) پژوهش‌هایی انجام داده‌اند و رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و ارضای نیازهای بنیادی را تایید کرده‌اند. متغیر دیگر مورد بررسی در این پژوهش حمایت سازمانی ادراک شده است که بر اساس پژوهش‌های سپهوند (۱۴۰۲)، احمدآبادی شمالی و همکاران (۱۴۰۱) با تاب‌آوری سازمانی دارای ارتباط است و هر چقدر تاب‌آوری بالاتر باشد، حمایت سازمانی ادراک شده بیشتر است و برعکس. بر همین اساس به نظر می‌رسد در رابطه بین بهزیستی روانشناختی و متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، 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.

لیکن با وجود علاقه دانشگاهیان به حوزه مطالعاتی در زمینه بهزیستی روانشناختی، این موضوع هنوز در زمینه ارتباط با شغل، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است و شکاف مطالعاتی در این زمینه وجود دارد (آمبهور و اوفوری^۱، ۲۰۲۳). در ایران نیز 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 کم‌بضاعت 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 حمایت سازمانی ادراک شده، 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 حمایت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری در محیط شغلی در بین کارکنان بهزیستی استان تهران دارای برازش می‌باشد؟ این پژوهش برای پاسخگویی به این سوال از مدل مفروض زیر پیروی می‌کند:



شکل ۱. مدل مفروض رابطه بین متغیرها

روش پژوهش

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) با

مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده...

توجه به ماده‌های پرسشنامه‌ها (بهزیستی روانشناختی کارکنان ۱۸ سوال، حمایت سازمانی ادراک شده ۲۰ سوال، رضایت شغلی ۱۹ سوال، نیازهای بنیادین روانشناختی ۲۱ سوال و تاب‌آوری روانشناختی ۲۵ سوال و در مجموع ۱۰۳ سوال) 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 و PLS استفاده شد.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

بهزیستی روانشناختی کارکنان: 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 خواهد 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.

حمایت سازمانی ادراک شده: برای اندازه‌گیری حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه وطن خواه و همکاران (۲۰۱۷) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال می‌باشد که ابعاد پشتیبانی سازمان، ترفیع، توانمندسازی و پاداش را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت پنج درجه‌ای لیکرت به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم می‌باشد. بازه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ می‌باشد و نقطه برش ۶۰ در نظر گرفته شده است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش وطن خواه برای این پرسشنامه ۰/۸۷ محاسبه شده است و روایی آن نیز مورد تایید قرار گرفته است.

رضایت شغلی: برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه مینه سوتا که توسط ویس و همکاران (۱۹۶۷) تهیه شده است، استفاده خواهد 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، الفکوپیست (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: برای اندازه‌گیری نیازهای بنیادی روانشناختی از پرسشنامه گارسیا و همکاران (۲۰۰۰) استفاده خواهد 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، ۷، ۹، ۱۲، ۱۶، ۱۸، ۲۱ مؤلفه ارتباط را می‌سنجند. 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 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 کرده‌اند. در ایران این مقیاس در نمونه‌های 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.

تاب‌آوری روانشناختی: برای اندازه‌گیری تاب‌آوری در محیط شغلی، از پرسشنامه تاب‌آوری روانشناختی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه تاب‌آوری را در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار می‌سنجد. حداقل نمره تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر نمره وی صد می‌باشد. نتایج مطالعه مقدماتی مربوط به ویژگی‌های روانسنجی این مقیاس پایایی و روایی آن را تأیید کرده است. همسانی درونی، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرای 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

مدل سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک شده...

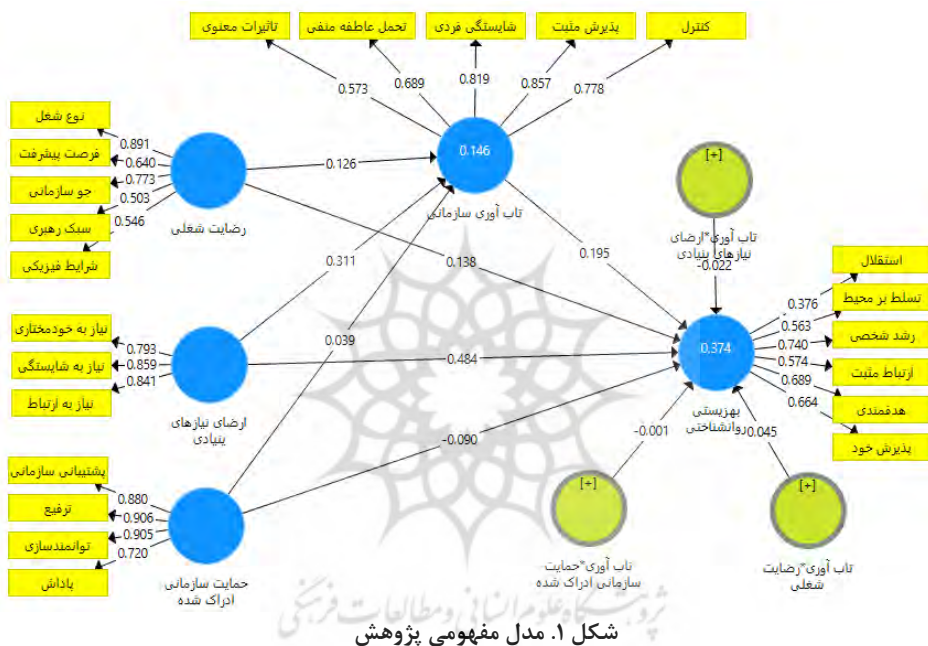
تاب آوری تأیید کرده است (منر و دیویدسون، ۲۰۰۳). پایایی و روایی فرم فارسی مقیاس تاب آوری نیز در مطالعات مقدماتی نمونه های بهنجار و بیمار مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (بشارت، ۱۳۸۳). روایی این سازه در ایران در سال ۱۳۸۶ توسط بشارت (۱۳۸۵) تأیید شده است. همچنین مشعل پور در سال ۱۳۸۹ از طریق همبسته نمودن آن با مقیاس سرسختی روانشناختی اهواز ضریب همبستگی ۰/۶۴ را بدست آورد.

یافته های پژوهش

در این پژوهش تعداد ۳۸۵ نفر از کارمندان بهزیستی استان تهران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از این تعداد ۶۰ درصد زنان و ۴۰ 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 داری ۰/۰۰۳)، رضایت شغلی (آماره آزمون ۱/۶۹۶ و معنی داری ۰/۰۰۱) نرمال نبود و برای متغیرهای ارضای نیازهای بنیادی (آماره آزمون ۱/۲۷۶ و معنی داری ۰/۰۷۷) و حمایت سازمانی ادراک شده (آماره آزمون ۰/۹۰۳ و معنی داری ۰/۳۸۸) در سطح ۰/۰۵ نرمال بود. بنابراین برای بررسی و مدل سازی از رویکرد حداقل مربعات جزیی 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	حمایت سازمانی ادراک شده
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	
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۱۷۵**	۰/۱۳۷**	۰/۲۹۰**	۰/۲۹۸**	۱



شکل شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به روش اندازه‌گیری 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 مولفه‌های بهزیستی روانشناختی کمتر از ۰/۰۴ می‌باشد که با توجه به اختلاف اندک با ضریب استاندارد و مرتبط بودن با متغیر ملاک در مدل باقی ماند). جهت بررسی روایی و اگر از روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده شد، که نتایج نشان

1. Fornell, C., & Larcker, D. F.

مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده...

داد تمامی مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده‌ی هر متغیر، بزرگتر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای اصلی دیگر است و نشان دهنده تایید روایی و اگر است (با ضرایب روی قطر اصلی برای متغیرهای ارضای نیازهای بنیادی، بهزیستی روانشناختی، تاب‌آوری سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۳۱، ۰/۶۱۲، ۰/۷۵۰، ۰/۸۵۶ و ۰/۶۸۶). همچنین بارهای عاملی درونی در تمامی مسیرها به جز مسیر حمایت سازمانی ادراک شده و بهزیستی روانشناختی مثبت بودند. جدول زیر نتایج آزمون «بوت استرپ» برای مسیرهای مستقیم را نشان می‌دهد:

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

مسیر	ضریب مسیر	میانگین نمونه	خطای استاندارد	آماره تی	معنی‌داری
ارضای نیازهای بنیادی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۴۸۴	۰/۴۸۹	۰/۰۴۸	۱۰/۱۷۶	۰/۰۰۱
ارضای نیازهای بنیادی -> تاب‌آوری سازمانی	۰/۳۱۱	۰/۳۱۱	۰/۰۵۴	۵/۸۰۳	۰/۰۰۱
تاب‌آوری سازمانی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۱۹۵	۰/۱۹۶	۰/۰۵۳	۳/۶۸۷	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک شده -> بهزیستی روانشناختی	-۰/۰۹	-۰/۰۸۶	۰/۰۵۲	۱/۷۴۰	۰/۰۸۲
حمایت سازمانی ادراک شده -> تاب‌آوری سازمانی	۰/۰۳۹	۰/۰۴۶	۰/۰۵۶	۰/۶۹۲	۰/۴۸۹
رضایت شغلی -> بهزیستی روانشناختی	۰/۱۳۸	۰/۱۴۱	۰/۰۴۸	۲/۸۸۹	۰/۰۰۴
رضایت شغلی -> تاب‌آوری سازمانی	۰/۱۲۶	۰/۱۳۱	۰/۰۵۴	۲/۳۲۷	۰/۰۲۰

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که کلیه مسیرها به جز مسیر حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی و تاب‌آوری سازمانی؛ با توجه به آماره تی که بالاتر از ۱/۹۶۰ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند. بنابراین مسیرهای مستقیم متغیرهای پیش‌بینی با متغیر میانجی و ملاک، به جز مسیرهای متغیر حمایت سازمانی ادراک شده معنی‌دار می‌باشد. جدول زیر نتایج آزمون «بوت استرپ» برای مسیرهای غیرمستقیم را نشان می‌دهد:

جدول ۳. نتايج آزمون «بوت استرپ» براي مسيره‌هاي غيرمستقيم

مسير	ضريب مسير	ميانگين نمونه	خطاي استاندارد	آماره تي	معني داري
ارضاي نيازهاي بنيادي -> تاب آوري سازماني -> بهزيستي روانشناختي حمايت سازماني ادراک شده -> تاب آوري سازماني -> بهزيستي روانشناختي	۰/۰۶۱	۰/۰۶	۰/۰۱۶	۳/۳۶۵	۰/۰۰۱
رضاييت شغلي -> تاب آوري سازماني -> بهزيستي روانشناختي	۰/۰۰۸	۰/۰۰۹	۰/۰۱۲	۰/۶۴۴	۰/۵۲۰
رضاييت شغلي -> تاب آوري سازماني -> بهزيستي روانشناختي	۰/۰۲۵	۰/۰۲۵	۰/۰۱۲	۱/۹۸۳	۰/۰۴۸

نتايج جدول ۳ نشان مي‌دهد که به جز مسير حمايت سازماني ادارک شده، مسيره‌هاي ديگر در سطح ۰/۰۵ معني دار مي‌باشند. در واقع تاب آوري سازماني در رابطه بين ارضاي نيازهاي بنيادي و بهزيستي روانشناختي و رضاييت شغلي و بهزيستي روانشناختي نقش ميانجي دارد. شاخص ميانگين واريانس استخراچ شده^۱ براي متغيرهاي پژوهش در مجموع متغيرها، ۰/۵۶۶۶ بدست آمد که با توجه به اينکه حد قابل قبول اين شاخص ۰/۵۰ مي‌باشد (فورنل و لاکر^۲، ۱۹۸۱). نقل از حبيبي و کلاهي، (۱۴۰۱)، بنابر اين در مجموع اين شاخص براي مدل فوق، قابل قبول مي‌باشد. همچنين شاخص پايابي براي مدل ۰/۷۷۱۲ بدست آمد که قابل قبول مي‌باشد. همچنين شاخص اعتبار افزونگي براي متغير بهزيستي روانشناختي ۰/۳۶۲ بدست آمد که نشان از قدرت پيش بيني خوب در مدل دارد. در نهايت براي بررسي برازش مدل از شاخص نيكويي برازش عمومي نيز استفاده شد. همچنين ميزان شاخص ريشه ميانگين مربعات باقيمانده استاندارد^۳ در اين پژوهش ۰/۰۸۲ بدست آمد که نشان از برازش مدل دارد. مقدار ضريب تعيين براي متغير بهزيستي روانشناختي ۰/۳۷۴ بدست آمد که نشان مي‌دهد ۳۷/۴۰ درصد از متغير از بهزيستي روانشناختي از مجموع متغيرهاي مدل، قابل پيش بيني است.

بحث و نتيجه گيري

هدف اصلي پژوهش حاضر، مدل سازي بهزيستي روانشناختي کارکنان بر مبناي حمايت سازماني ادراک شده، رضاييت شغلي و ارضاي نيازهاي بنيادي با ميانجي گري تاب آوري در محيط شغلي در

1. Average Variance Extracted

2. Fornell and Locker

3. SRMR

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 و این نقش را در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و بهزیستی روانشناختی ندارد.

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)، عبدالله پور و همکاران (۱۳۹۹)، پرچی خرم و همکاران (۱۴۰۱)، احمدیان و همکاران (۱۳۹۰)، شریفی فرد و همکاران^۱ (۲۰۲۳) 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^۲، 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 شریط 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 تعدیل کننده 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^۳ (۲۰۲۳)، عبدالناصر و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، جانگ و همکاران^۵ (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 هم سطح 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 اجتماعی فرهنگی بر نتایج تاثیر گذاشته است. از طرفی تاب‌آوری سازمانی نیز

1. Sharifi Fard, S. A et al

2. Ojo et al

3. Lu, Z., & Zhuang, W

4. Abolnasser, M. S. A et al

5. Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H.

تحت تاثیر زمينه و بافت فرهنگي اجتماعي و در نتيجه، عاملي را كه مي‌توان در تبين ميانجی‌گری تاب‌آوری سازماني در رابطه بين رضایت شغلي و بهزيستي روانشناختي معرفي كرد، بافت و زمينه فرهنگي و اجتماعي است.

نتايج حاصل از بررسي رابطه حمايت سازماني ادراك شده با بهزيستي روانشناختي و تاب‌آوری سازماني با نتايج پژوهش‌های عبدالواحد و همكاران^۱ (۲۰۲۳)، يورماز و همكاران^۲ (۲۰۲۳)، باي و همكاران^۳ (۲۰۲۳) همسو نبود. در تبين اين يافته؛ مي‌توان گفت كه بر اساس نتايج، حمايت سازماني ادراك شده در رابطه مستقيم نيز، درصد كمي از بهزيستي روانشناختي را تبين مي‌كند و در نمونه مورد مطالعه، رابطه معنی‌دار و قابل توجهی بين اين دو متغير وجود ندارد. اين يافته را مي‌توان بر اساس تلفيق دیدگاه حمايتي و بهزيستي تبين كرد. در واقع در اين دیدگاه حمايت سازماني ادراك شده، باور كلي كاركنان درباره میزانی است كه سازمان برای مشاركت‌های عمومي آن‌ها ارزش قائل است و به بهزيستي و رفاه آن‌ها توجه مي‌كند (كورتسيس و همكاران^۴، ۲۰۱۷). اين باور جدای از اقداماتي است كه سازمان‌ها برای كاركنان خود انجام مي‌دهند. در واقع نکته مهم و اساسي نتايج در اين بخش از پژوهش اين است كه حمايت‌های سازماني ای كه بهزيستي از كاركنان خود مي‌كند، با نیازهای كاركنان و آن چیزی كه كاركنان از حمايت سازمان از خودشان انتظار دارند، تفاوت دارد. در واقع مسیر حمايتي سازمان بهزيستي با مسیر ادراكي كاركنان از حمايت‌های سازمان، تفاوت دارد. به همین جهت است كه حمايت سازماني ادراك شده در مسیر مستقيم در سازمان بهزيستي، رابطه معنی‌داری با بهزيستي روانشناختي ندارد. برای بهتر شدن اين موضوع و ادراك حمايتي از سوی كاركان، ابتدا می‌بايست حمايت‌های سازماني، سازمان بهزيستي مورد واكاي قرار گیرد و سپس انتظارات كاركنان نيز مورد بررسي قرار گیرد و فاصله بين اين از نظر روانشناختي و از نظر اجرائي مورد بررسي و مذاقه قرار گیرد. در نهایت هر اقدام حمايتي در سازمان بهزيستي بايد منجر به ادراك آن حمايت شود، در غير اين صورت، كاركنان احساس و ادراك حمايت نخواهند داشت و بهزيستي روانشناختي آن‌ها و ساير متغيرها مرتبط تغييری نخواهد كرد.

در نهایت می‌توان گفت كه بهزيستي روانشناختي به عنوان يك متغير مثبت و اساسي در سازمان‌های امروزي نياز به مطالعه دقيق و بيشتري دارد و می‌بايست در مطالعه اين متغير اساسي، به مولفه اساسي فرهنگ و بافت فرهنگي اجتماعي در درون سازمان‌ها توجه ویژه كرد. اين مقاله از هيچ سازمان و ارگاني حمايت دريافت نكرده است.

-
1. Abdelwahed, N. A et al
 2. Yorulmaz, M., & Kaya, S
 3. Bai, N., Yan, Z., & Othman, R
 4. Kurtessis, J. N

منابع و مآخذ

- احمدیان، حمزه. جمهری، فرهاد. احدی، حسن. فرخی، نورعلی. (۱۳۹۰). تدوین و آزمون مدل ارتباط بین شخصیت، نیازهای روانی و بهزیستی روان‌شناختی. دست‌آوردهای روان‌شناختی. ۱۸ (۱): ۱-۱۸.
- پرچمی خرم، محمود. ایمانی، سعید. انصاری، داریوش (۱۴۰۱). پیش‌بینی بهزیستی روانی بر اساس نیازهای بنیادین روانشناختی؛ نقش واسطه‌ای اعتیاد به اینترنت به شبکه‌های اجتماعی. مجله تحقیقات علوم رفتاری. ۲۰ (۲): ۳۲۸-۳۱۷.
- ساعدپناه، کیوان. قاسمی، محمد. اکبری، حسام. ادیب‌زاده، امیر. اکبری، حامد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین بار ذهنی کار، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تاب‌آوری و اختلالات خواب: پژوهشی در میان پرستاران. طب نظامی. ۳ (۲۵): ۱۸۶۱-۱۸۶۹.
- سپهوند، تورج. مجیدی کهرودی، سید مهدی. موسوی پور، سعید. سپهوند، فرحناز (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی. پژوهش نامه روانشناسی مثبت. ۴ (۱): ۴۸-۳۵.
- سپهوند، سجاد (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و امیدواری با تاب‌آوری کارکنان اجا تیپ دو شهرستان خرم‌آباد، دومین همایش ملی روان‌درمانی ایران، اردبیل.
- سلطانی، سهیلا. کریمی، احمد. رنجبری، طیبه. قاسمی، نسرين (۱۴۰۱). رابطه سلامت سازمانی با بهزیستی روانشناختی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت. پنجمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.
- سوری، حسین. حجازی، الهه. سوری‌نژاد، محسن. (۱۳۹۳). رابطه تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای خوش‌بینی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵ (۱) (پیاپی ۵۵)، ۵-۱۵.
- شمالی احمدآبادی، مهدی. برخورداری احمدآبادی، عاطفه. (۱۴۰۱). نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹. فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی. ۱۳ (۳): ۱۳-۲۷.
- طهماسبی روشن، ندا. عرب‌کلمری، محبوبه (۱۴۰۲). میانجی استرس شغلی، بهزیستی روانشناختی، خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شهید یحیی‌نژاد بابل). مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی. ۱۰ (۱): ۱۲-۱.
- عابدینی، مرضیه (۱۴۰۱). رابطه سبک زندگی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه تحقیقات روانشناختی. ۱۴ (۴۰): ۴۴-۳۴.
- عبدالله پور، ارسطو. مصطفایی، علی. جبّاری، کامران (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی و سرسختی روانشناختی با بهزیستی روانشناختی دانش‌آموزان پسر شهرستان بوکان، دومین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران.

- فروتن، فایزه. نقوی کنجین، زهرا. اعتمادی نژاد، سیاوش. جعفرپور، حسنعلی. یزدانی چراتی، جمشید (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین تاب‌آوری سازمانی و رضایت شغلی در یکی از بیمارستان‌های استان مازندران. مجله علوم پزشکی مازندران. ۳۳ (۲۲۰): ۱۲۷-۱۱۲.
- کاظمی شاهاندشتی، سیده صدق. (۱۳۹۶). نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بین بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی ۴ (۱): ۴۲-۱۹.
- کرمی، محسن. کاظمی، سارا. رحمانی، شمسی (۱۴۰۱). بررسی رابطه مولفه‌های تاب‌آوری سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان دوره متوسطه استان کرمانشاه. پژوهش‌های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت. ۱ (۲): ۱۱-۱.
- لطف نژاد افشار، سیما. خاکپور، رضا. دوکانه‌ای فرد، فریده. (۱۴۰۱). ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس عملکرد خانواده، خوش‌بینی و تاب‌آوری با میانجی‌گری کفایت اجتماعی. خانواده درمانی کاربردی. ۳ (۱): ۸۹-۱۰۹.
- محمدکوچکی، عاشور. شریعت‌نیا، کاظم. اسدی، جوانشیر. می‌رانی، ارسطو (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گر نیازهای بنیادین روانشناختی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی دانشجویان. مجله علوم روانشناختی. ۴۱ (۱۱۸): ۲۰۹۱-۲۱۰۵.
- محمودی، فاطمه. سجادی نژاد، مرضیه السادات (۱۴۰۱). بهزیستی روانشناختی کارکنان: نقش سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین. پژوهش‌های روانشناسی مثبت. ۸ (۳): ۶۰-۴۱.
- مرادی، رحیم. ملکی، هومن. میرزایی، میترا. حاجی میری قشمی، ساناز. بشیرنژاد دستجردی، حبیبه. (۱۴۰۱). نقش تاب‌آوری و بهزیستی روانشناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در زمان کووید ۱۹. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی. ۹ (۱): ۶۰-۴۳.
- موسوی مقدم، سیدرحمت اله، کوچکی، زهرا، فرضی، مهناز. (۱۴۰۰). بررسی الگوی رابطه‌ای سرمایه روانشناختی، معنویت و بهزیستی روانشناختی در دانشجویان. مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، ۵ (۴)، ۵۸-۴۹.
- مومنی، خدامراد، حسینی، حسین. اکبری، مصطفی. (۱۳۹۲). نقش ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی پرستاران. مجله علوم رفتاری، ۷ (۴)، ۳۰۷-۳۱۳.
- ناعمی، علی محمد. فقیهی، سمانه (۱۳۹۶). رابطه ارضا نیازهای بنیادین روانشناختی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: زنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد سبزوار). زن و مطالعات خانواده. ۱۰ (۳۶): ۱۳۸-۱۲۲.
- نعمتی، فاطمه. گلستانه، سید موسی. جوکار، مهناز (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.

- Abdelwahed .N. A. A. ,Al Doghan .M. A. ,Saraih .U. N. ,& Soomro .B. A. (2023). Forecasting turnover intention: an analysis of psychological factors and perceived organizational support among healthcare professionals. *International Journal of Human Rights in Healthcare*.
- Abdul Jalil .N. I. ,Tan .S. A. ,Ibharim .N. S. ,Musa .A. Z. ,Ang .S. H. ,& Mangundjaya .W. L. (2023). The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian Precarious Workers: Work–Life Balance as a Mediator. *International journal of environmental research and public health*. 20(3) ,2758.
- Abdullah .H. O. ,& AL-Abrrow .H. (2023). Predicting positive and negative behaviors at the workplace: Insights from multi-faceted perceptions and attitudes. *Global Business and Organizational Excellence*. 42(4) ,63-80.
- Abolnasser .M. S. A. ,Abdou .A. H. ,Hassan .T. H. ,& Salem .A. E. (2023). Transformational Leadership ,Employee Engagement ,Job Satisfaction ,and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(4) ,3609.
- Allan .B. A. ,Kim .T. ,Liu .T. Y. ,& Owens .R. L. (2021). Are work well-being variables distinct? A bifactor model of fulfilling work. *Journal of counseling psychology*. 68(4) ,425.
- Alshmemri .M. ,Shahwan-Akl .L. ,& Maude .P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*. 14(5) ,12-16.
- Arnéguy .E. ,Ohana .M. ,& Stinglhamber .F. (2020). Overall justice ,perceived organizational support and readiness for change: the moderating role of perceived organizational competence. *Journal of organizational change management*. 33(5) , 765-777.
- Asgari .A. ,Silong .A. D. ,Ahmad .A. ,& Samah .B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors ,organizational justice ,leader-member exchange ,perceived organizational support ,trust in management and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*. 23(2) ,227-242.
- Bai .N. ,Yan .Z. ,& Othman .R. (2023). The moderating effect of perceived organizational support: The impact of psychological capital and bidirectional work-family nexuses on psychological wellbeing in tourism. *Frontiers in psychology*. 14 , 1064632.

- Baptiste .N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management decision*, 46(2), 284-309.
- Blanco-Encomienda .F. J. .García-Cantero .R. .& Latorre-Medina .M. J. (2020). Association between work-related rumination ,work environment and employee well-being: A meta-analytic study of main and moderator effects. *Social Indicators Research*, 150 ,887-910.
- Chen .Z. X. .Aryee .S. .& Lee .C. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior*, 66(3) ,457-470.
- Chiang .C. F. .& Hsieh .T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1) ,180-190.
- Datu J. A. D. .& Fung .E. (2024). Interpersonal Strengths ,Basic Psychological Needs Satisfaction at School ,and Well-Being Outcomes Among High-Ability Adolescents in Hong Kong during the COVID-19 Pandemic. *The Journal of Early Adolescence*, 44(1) ,119-134.
- Deci .E. L. .Olafsen .H. A. & Ryan .R. M. (2017). Self determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of organizational psychology and organizational behavior* , 4 ,19-43. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032516-113108>.
- Duchek .S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business research*, 13(1) ,215-246.
- Fasbender .U. .Van der Heijden .B. I. .& Grimshaw .S. (2019). Job satisfaction ,job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2) ,327-337.
- Hussain .S. .Saba .N. U. .Ali .Z. .Hussain .H. .Hussain .A. .& Khan .A. (2022). Job satisfaction as a predictor of wellbeing among secondary school teachers. *SAGE Open*, 12(4) ,21582440221138726.
- Ilyas .S. .Abid .G. .& Ashfaq .F. (2023). Enhancing the perceived organizational support ,perceived ethical-philanthropic CSR and subjective well-being: the role of ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4) ,713-736.
- Jackman .P. C. .Henderson .H. .Clay .G. .& Coussens .A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing ,social support ,and personality in an

- English police force. *International Journal of Police Science & Management*, 22(2), 183-193.
- Martela .F. ,& Sheldon .K. M. (2019). Clarifying the concept of well-being: Psychological need satisfaction as the common core connecting eudaimonic and subjective well-being. *Review of General Psychology*, 23(4) ,458-474.
 - Jung .H. S. ,Hwang .Y. H. ,& Yoon .H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance. *Sustainability*, 15(15) ,11687.
 - Kazmi .S. ,Kanwal .F. ,Rathore .K. ,Faheem .K. ,& Fatima .A. (2021). The relationship between transformational leadership and organisational learning capability with the mediating role of perceived human resource effectiveness. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 8(1) ,133-157.
 - Khamisa .N. ,Peltzer .K. ,Ilic .D. ,& Oldenburg .B. (2016). Work related stress , burnout ,job satisfaction and general health of nurses: A follow-up study. *International journal of nursing practice*, 22(6) ,538-545.
 - Kuang J. ,Gao .Z. ,Zhou .K. ,Xu .M. ,& Yang .L. (2022). Comment on Al-Hakim et al. (2022) 'The effect of psychological meaningfulness and perceived organisational support on the relationship between nursing workload and job satisfaction: A prospective ,cross-sectional investigation'. *International Journal of Nursing Studies* ,135. 1–2.
 - 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.
 - Locke .E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
 - Loon .M. ,Otaeye-Ebede .L. ,& Stewart .J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: An integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1) ,156-187.
 - Lu .Z. ,& Zhuang .W. (2023). Can teleworking improve workers' job satisfaction? Exploring the roles of gender and emotional well-being. *Applied Research in Quality of Life* ,1-19.
 - Newman .A. ,Nielsen .J. ,Smyth .R. ,& Hooke .A. (2015). Examining the relationship between workplace support and life satisfaction: The mediating role of job satisfaction. *Social Indicators Research* ,120(3) ,769–781.

- Ojo .A. O. .Fawehinmi .O. .& Yusliza .M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(5) ,2902.
- .S. .& Ofori .E. K. (2023). Exploring psychological well-being in business and economics arena: A bibliometric analysis. *Health Science Reports*, 6(1) .e1044.
- Ponomarov .S. Y. .& Holcomb .M. C. (2009). Understanding the concept of supply chain resilience. *The international journal of logistics management*, 20(1) ,124-143.
- Pullen .E. .Fischer .M. W. .Morse .G. .Garabrant J. .Salyers .M. P. .& Rollins .A. L. (2023). Racial disparities in the workplace: The impact of isolation on perceived organizational support and job satisfaction. *Psychiatric Rehabilitation Journal* , 46(1) ,45-52.
- Ryan .R. M. .& Deci .E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1) ,141-166.
- Ryan .R. M. .Huta .V. .& Deci .E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of happiness studies*, 9 ,139-170.
- Sharifi Fard .S. A. .Griffiths .M. D. .Mohseni .F. .Nabi Zadeh .S. .& Ali Babaei .G. (2023). Basic Psychological Needs and Psychological Well-being: The Mediating Role of Instagram Addiction. *Journal of Technology in Behavioral Science* ,1-9.
- Shaya .N. .Abukhait .R. .Madani .R. .& Khattak .M. N. (2023). Organizational resilience of higher education institutions: An empirical study during COVID-19 pandemic. *Higher education policy*, 36(3) ,529-555.
- Sheng .H. .Tian .D. .Sun .L. .Hou .Y. .& Liu .X. (2023). Nurse practice environment ,perceived organizational support ,general well-being ,occupational burnout and turnover intention: A moderated multi-mediation model. *Nursing Open*, 10(6) ,3828-3839.
- Verčič .A. T. (2021). The impact of employee engagement ,organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1) ,102009.
- Jain .P. .Duggal .T. .& Ansari .A. H. (2019). Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. *Benchmarking: An International Journal*, 26(5) ,1517-1532.
- Wu J. R. .Iwanaga .K. .Chan .F. .Lee .B. .Chen .X. .Walker .R. & Brooks J. M. (2023). Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of

مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده...

the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 121-133.

- Yorulmaz, M., & Kaya, S. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support of Seafarers on Their Subjective Well-Being through Psychological Resilience: The Role of Job Stress. *Pomorstvo*, 37(2), 282-293.

