

## فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

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

# مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری در محیط شغلی در بین کارکنان

## بهزیستی استان تهران<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۱۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۱۲/۱۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۱۹

## نوع مقاله: علمی - پژوهشی

رقیه خوش‌سیما گوردانی<sup>۲</sup>، سهراب عبدی زرین<sup>۳\*</sup> و عباس حبیب‌زاده<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری در محیط شغلی در بین کارکنان بهزیستی استان تهران بود.

**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. 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. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که شامل پرسشنامه‌های بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۸۹)، حمایت سازمانی ادراک‌شده وطن خواه و همکاران (۲۰۱۷)، رضایت شغلی ویس و همکاران (۱۹۶۷)، نیازهای بنیادین روانشناختی گارسبیا و همکاران (۲۰۰۰) و تاب‌آوری سازمانی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ماتریس همبستگی و برازش مدل معادلات ساختاری استفاده شد که با توجه به توزیع داده از نرم‌افزار SPSS ۲۶ و PLS استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد به جز مسیر حمایت سازمانی ادراک‌شده، مسیرهای دیگر در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند. در واقع 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 برای متغیرهای پژوهش در مجموع متغیرها، ۰/۵۶۶۶ بدست آمد، شاخص پایایی برای مدل ۰/۷۷۱۲ و شاخص اعتبار افزونگی برای متغیر بهزیستی روانشناختی ۰/۳۶۲ بدست آمد که نشان از قدرت پیش بینی خوب در مدل دارد. مقدار ضریب تعیین برای متغیر بهزیستی روانشناختی ۰/۳۷۴ بدست آمد که نشان می‌دهد ۳۷/۴ درصد از متغیر از بهزیستی روانشناختی از مجموع متغیرهای مدل، قابل پیش بینی است. در نتیجه می‌توان گفت که متغیرهای رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری سازمانی قادر به پیش بینی بهزیستی روانشناختی می‌باشند و حمایت سازمانی ادراک‌شده، ارتباط معنی‌داری با بهزیستی روانشناختی ندارد.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین برای ارتقای بهزیستی روانشناختی می‌بایست به متغیرهای ارضای نیازهای بنیادی، رضایت شغلی و تاب‌آوری سازمانی توجه بیشتری شود.

**کلیدواژه‌ها:** ارضای نیازهای بنیادین، بهزیستی روانشناختی، تاب‌آوری سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، رضایت شغلی

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی قم می‌باشد.

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)<sup>1</sup>, Sohrab Abdi Zarrin (PhD)<sup>\*2</sup>   
& Abbas Habibzadeh (PhD)<sup>3</sup>

### 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

بهبهزیستی روانشناختی ساختار پیچیده‌ای است که ابعاد متفاوتی دارد. این ساختار، هم شامل وجود عاطفه مثبت و هم نبود نسبی درماندگی روانشناختی است. ریف<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) نیز بهبهزیستی 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). بهبهزیستی روانشناختی به حوزه‌های مختلفی مانند کار، تحصیل و روابط بین فردی مرتبط است (جین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹)، که همگی به نتایج مطلوب زندگی کمک می‌کنند. بهبهزیستی 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

در برخی متون، بهبهزیستی روانشناختی به عنوان «حالت احساسی لذت‌بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی» تعریف شده است (لوک و همکاران<sup>۴</sup>، ۱۹۷۶) و در محیط شغلی به احساس خوب، توسعه و خودآگاهی اشاره دارد (ریان و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). به طور گسترده نشان داده شده است که بهبهزیستی روانشناختی در محل کار اثرات مثبتی هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها دارد. در سطح کارمندان، بهبهزیستی به طور مثبت با احساسات مثبت (آلان و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱)، رضایت از اوقات فراغت (طهماسبی روشن و عرب کلمری، ۱۴۰۲)، سلامت سازمانی (سلطانی و همکاران، ۱۴۰۱)، سرمایه روانشناختی (موسوی مقدم و همکاران، ۱۴۰۰)، ارضای نیازهای بنیادین (محمودی و سجادی نژاد، ۱۴۰۱)، رضایت از زندگی و شغل (لون و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹) و رابطه منفی با نشخوار فکری مرتبط با کار (بلانسو و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰)، استرس شغلی (فاسبندر و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۹)، پریشانی روانی و فرسودگی شغلی (خمیسا و همکاران<sup>۱۰</sup>، 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<sup>۱</sup>، 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<sup>۲</sup>، 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<sup>۳</sup>، 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<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). حمایت سازمانی ادراک‌شده، کارکنان را تشویق می‌کند که فراتر از نقش اصلی خود عمل کنند (چن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). همچنین رابطه حمایت سازمانی با مولفه‌های تغییر سازمانی مثبت (لابرگ و سانتوس<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰)، بهبود رابطه با سازمان (عبدالله و الاپرو<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳)، اثربخشی سازمان (ورسیس<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱)، آمادگی برای تغییر (آرنگوی و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰)، تعالی رهبری مدیریتی (کاظمی و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱) در ادبیات پژوهشی تأیید 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. Kurtssis, 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

راستای اهداف زندگی‌شان است و از سلامت روانی خوبی برخوردار خواهند بود. آن‌ها می‌توانند مزایا و معایب محیط کار را بپذیرند (بابتیست<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). پذیرش حضور یک نفر در سازمان که تحت عنوان حمایت سازمانی تعریف می‌شود، باعث ایجاد احساس شجاعت در انتقال ایده می‌شود (چیانگ و هسیه<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). در زمینه رابطه بین بهزیستی روانشناختی و حمایت سازمانی درک شده، پاتنایک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳)، شنگ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۳)، ایللیاس و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۲۳)، عبدالواحد و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۳)، یورماز و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۳)، بای و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۲۳) پژوهش‌هایی انجام داده‌اند و این رابطه را به صورت مستقیم و غیرمستقیم مورد تایید قرار داده‌اند. حمایت سازمانی ادراک شده با توجه به ماهیت آن با متغیرهای مختلفی در ارتباط است. ارین و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۲۳)، کوانگ و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۰۲۲)، نیومن و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۵)، رانج وو و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۲) رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی را تایید کردند. بنابراین رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند با بهزیستی روانشناختی در ارتباط باشد. رضایت شغلی یک حالت هیجانی لذت بخش و مثبت است که نتیجه مثبت مورد انتظار ارزیابی شغل فرد است. متداول‌ترین نظریه‌های مورد استفاده در زمینه رضایت شغلی عبارتند از: سلسله مراتب نیازهای مزلو، نظریه محرک-بهداشت هرزبرگ، مدل ویژگی‌های شغلی و رویکرد تمایلی 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 (آلشمیری و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۷). 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. دریر<sup>۱۴</sup> (۲۰۲۱) بیان می‌کند، بهزیستی مرتبط با شغل، به‌ویژه احساسات مثبت در محیط کار، نقش مهمی در رضایت شغلی

- 
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<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی به طور معنادار و مثبت با بهزیستی روانشناختی آن‌ها مرتبط است. مطالعات کو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)، لو و ژانگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۳)، عبدالناصر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۳)، جانگ و همکاران<sup>۵</sup> (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<sup>۶</sup> است (مارتلا و شلدون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹).

رایان و دسی<sup>۸</sup> (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<sup>۹</sup>، 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 هدفمند، عدم آگاهی هیجانی، راهبردهای خودتنظیمی محدود همراه است (نشیمورا و سوزوکی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶). نقل از محمدکوچکی 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<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)، مرتلا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) و داتو و همکاران<sup>۳</sup> (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 ادراک شده، رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادین 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 داده‌اند که رابطه بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و ارضای نیازهای بنیادین 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<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹. نقل از اینگرام و همکاران، ۲۰۲۳).

پونوماروف و هولکامب<sup>۵</sup> (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<sup>۶</sup>، 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<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). تاب‌آوری یک مفهوم روان‌شناختی مثبت است که بر نقاط قوت و فضایل سازمان‌ها و افراد برای مقابله با بحران تأکید می‌کند (اوجو و همکاران<sup>۸</sup>، 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. Ponomarov, S.Y.; Holcomb, M.C
  6. Shaya, N., Abukhait, R et al
  7. Duchek, S
  8. Ojo et al

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

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 حمایت‌سازماتی 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.

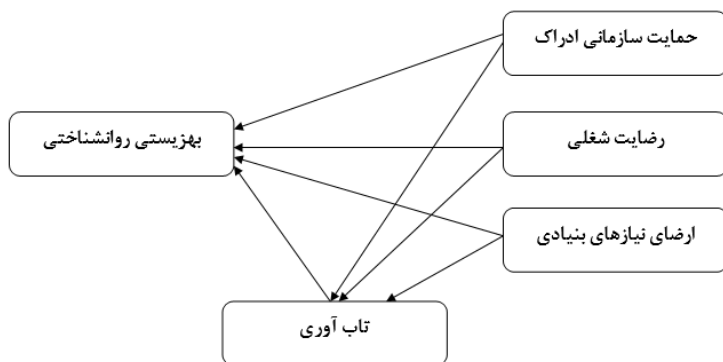
لیکن با وجود علاقه دانشگاهیان به حوزه مطالعاتی در زمینه بهزیستی روانشناختی، این موضوع هنوز در زمینه ارتباط با شغل، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است و شکاف مطالعاتی در این زمینه وجود دارد (آمبهور و اوفوری<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). در ایران نیز با بررسی پایگاه‌های پژوهشی و دانشگاهی به نظر می‌رسد که بهزیستی روانشناختی 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

---

1. Satish Ambhore, Elvis K. Ofori



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، الفکوویست (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 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 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 واگرایی مقیاس، کافی گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل (شایستگی/ استحکام شخصی، اعتماد به‌خود، به‌خود اطمینان، تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف/ روابط ایمن، مهار و معنویت) را برای مقیاس

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

تاب‌آوری تأیید کرده است (منر و دیویدسون، ۲۰۰۳). پایایی و روایی فرم فارسی مقیاس تاب‌آوری نیز در مطالعات مقدماتی نمونه‌های 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.

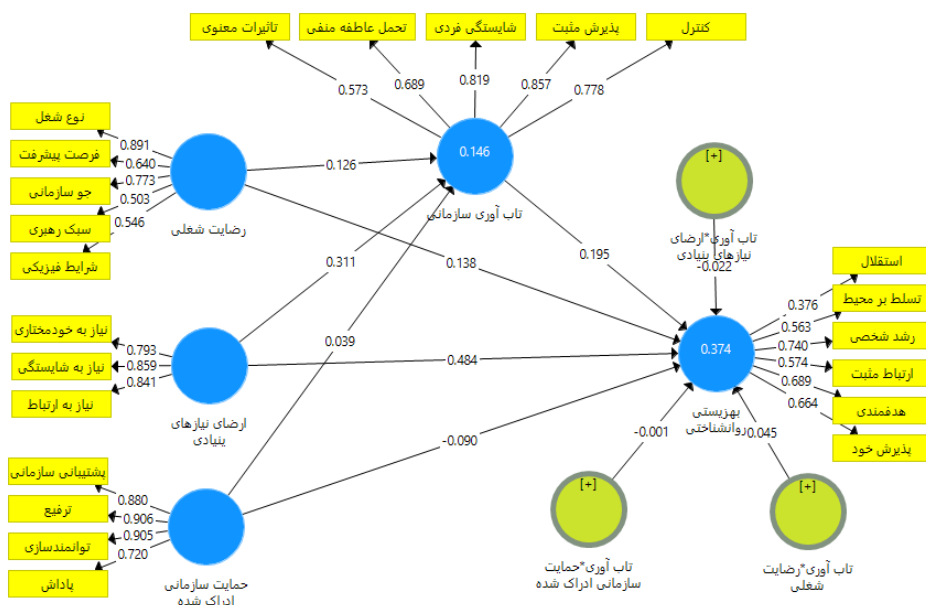
### یافته‌های پژوهش

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 داده‌های متغیرهای بهزیستی روانشناختی (آماره آزمون ۱/۷۱۸ و معنی‌داری ۰/۰۰۵)، تاب‌آوری سازمانی (آماره آزمون ۱/۸۱۸ و معنی‌داری ۰/۰۰۳)، رضایت شغلی (آماره آزمون ۱/۶۹۶ و معنی‌داری ۰/۰۰۱) نرمال نبود و برای متغیرهای ارضای نیازهای بنیادی (آماره آزمون ۱/۲۷۶ و معنی‌داری ۰/۰۷۷) و حمایت سازمانی ادراک شده (آماره آزمون ۰/۹۰۳ و معنی‌داری ۰/۳۸۸) در سطح ۰/۰۵ نرمال بود. بنابراین برای بررسی و مدل‌سازی از رویکرد حداقل مربعات جزیی استفاده شد. جدول زیر ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	تاب‌آوری سازمانی	بهزیستی روانشناختی	رضایت شغلی	ارضای نیازهای بنیادی	حمایت سازمانی ادراک شده
تاب‌آوری 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

جدول شماره ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج تمامی ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. بیشترین ضریب همبستگی، بین متغیرهای ارضای نیازهای بنیادی و بهزیستی روانشناختی و کمترین آن بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و بهزیستی روانشناختی می‌باشد. برای بررسی مدل بهزیستی روانشناختی بر اساس متغیرهای پیش‌بین و میانجی از مدل سازی مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. شکل زیر مدل پژوهش را نشان می‌دهد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

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 واگرا از روش فورنل و لارکر<sup>۱</sup> (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

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

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

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

نتايج جدول ۳ نشان مي‌دهد که به جز مسير حمايت سازماني ادراک شده، مسيره‌هاي ديگر در سطح ۰/۰۵ معني‌دار مي‌باشند. در واقع تاب‌آوري سازماني در رابطه بين ارضاي نيازهاي بنيادي و بهزيستي روانشناختي و رضايت شغلي و بهزيستي روانشناختي نقش ميانجي دارد. شاخص ميانگين واريانس استخراج شده<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup>، 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 نيكوبي برازش عمومي نيز استفاده شد. همچنين ميزان شاخص ريشه ميانگين مربعات باقيمانده استاندارد<sup>۳</sup> 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، مدل‌سازي بهزيستي روانشناختي کارکنان بر مبناي حمايت سازماني ادراک‌شده، رضايت شغلي و ارضاي نيازهاي بنيادي با ميانجی‌گري تاب‌آوري در محيط شغلي در

1. Average Variance Extracted  
2. Fornell and Locker  
3. SRMR

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

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 ادراک‌شده 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<sup>۱</sup> (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<sup>۲</sup>، 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 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<sup>۳</sup> (۲۰۲۳)، عبدالناصر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۳)، جانگ و همکاران<sup>۵</sup> (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 تأثير زمينه و بافت فرهنگي اجتماعي و در نتيجه، عاملي را كه مي‌توان در تبين ميانجی گری تاب‌آوری سازمانی در رابطه بين رضایت شغلي و بهزيستی روانشناختی معرفی کرد، بافت و زمينه فرهنگي و اجتماعي است.

نتایج حاصل از بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزيستی روانشناختی و تاب‌آوری سازمانی با نتایج پژوهش‌های عبدالواحد و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)، یورماز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)، بای و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) همسو نبود. در تبين این یافته؛ می‌توان گفت كه بر اساس نتایج، حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه مستقیم نیز، درصد کمی از بهزيستی روانشناختی را تبين می‌کند و در نمونه مورد مطالعه، رابطه معنی‌دار و قابل توجهی بين این دو متغیر وجود ندارد. این یافته را می‌توان بر اساس تلفیق دیدگاه حمایتی و بهزيستی تبين کرد. در واقع در این دیدگاه حمایت سازمانی ادراک شده، باور کلی کارکنان درباره میزانی است كه سازمان برای مشاركت‌های عمومی آن‌ها ارزش قائل است و به بهزيستی و رفاه آن‌ها توجه می‌کند (کورتسیس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). این باور جدای از اقداماتی است كه سازمان‌ها برای کارکنان خود انجام می‌دهند. در واقع نکته مهم و اساسی نتایج در این بخش از پژوهش این است كه حمایت‌های سازمانی ای كه بهزيستی از کارکنان خود می‌کند، با نیازهای کارکنان و آن چیزی كه کارکنان از حمایت سازمان از خودشان انتظار دارند، تفاوت دارد. در واقع مسیر حمایتی سازمان بهزيستی با مسیر ادراکی کارکنان از حمایت‌های سازمان، تفاوت دارد. به همین جهت است كه حمایت سازمانی ادراک شده در مسیر مستقیم در سازمان بهزيستی، رابطه معنی‌داری با بهزيستی روانشناختی ندارد. برای بهتر شدن این موضوع و ادراک حمایتی از سوی کارکنان، ابتدا می‌بایست حمایت‌های سازمانی، سازمان بهزيستی مورد واكوی قرار گیرد و سپس انتظارات کارکنان نیز مورد بررسی قرار گیرد و فاصله بين این از نظر روانشناختی و از نظر اجرایی مورد بررسی و مذاقه قرار گیرد. در نهایت هر اقدام حمایتی در سازمان بهزيستی باید منجر به ادراک آن حمایت شود، در غیر این صورت، کارکنان احساس و ادراک حمایت نخواهند داشت و بهزيستی روانشناختی آن‌ها و سایر متغیرها مرتبط تغییری نخواهد کرد.

در نهایت می‌توان گفت كه بهزيستی روانشناختی به عنوان یک متغیر مثبت و اساسی در سازمان‌های امروزی نیاز به مطالعه دقیق و بیشتر دارد و می‌بایست در مطالعه این متغیر اساسی، به مولفه اساسی فرهنگ و بافت فرهنگي اجتماعي در درون سازمان‌ها توجه ویژه کرد. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

- 
1. Abdelwahed, N. A et al
  2. Yorulmaz, M., & Kaya, S
  3. Bai, N., Yan, Z., & Othman, R
  4. Kurtسيس, 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): ۱۸-۱.
- پرچی 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. ادیب زاده، 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 کرهرودی، 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. سوری نژاد، 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. برخوردار 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. عرب کلمری، محبوبه (۱۴۰۲). میانجی استرس شغلی، بهزیستی روانشناختی، خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شهید یحیی نژاد 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. جباری، 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، فایزده. 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 صدفا. (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، شمس (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، ۴۹-۵۸.
- 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 Daghan .M. A. ،Sarah .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-Abrow .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.