

## **Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy**

**Tooraj Sepahvand<sup>\*1</sup>, Seyed mehdi Majidi Kerahroodi<sup>2</sup>, Saeed moosavipour<sup>3</sup>, farahnaz Sepahvand<sup>4</sup>**

1. Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Humanities, Arak university, Arak, IR Iran
2. MSc in Theoretical Economics, Deputy of Employees, Markazi Province Electric Distribution Company, Arak, IR Iran
3. Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Humanities, Arak university, Arak, IR Iran
4. MSc in Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Khorramabad, Khorramabad, IR Iran

### **Abstract**

The purpose of the present research was predicting the psychological wellbeing in employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self- efficacy. This research has been carried out in the form of correlational design on the type of predictive study. For this purpose, among the working employees of Markazi Province Electric Distribution Company in 2015 year, 400 persons were selected by stratified random sampling based on their job conditions, and were examined. To collecting data, the Ryff Psychological Well-being Scale, Eisenberger Survey of Perceived Organizational Support, Milliman Workplace Spirituality Scale and Sherer General Self-efficacy Scale were performed, and the obtained data were analyzed by pearson correlation coefficient and stepwise multiple regressions. The findings indicated that there were significant relationships between perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy and also their components with psychological well-being. Analysis of regressions also indicated that the variables of efficacy in spite of obstacles, perceived organizational support and general sense of competence, totally explained 25 percent of the variance of psychological well-being. These variables showed also an important role in predicting of the most components of psychological well-being. As a result, it can be said that self-efficacy and perceived organizational support have an important role in predicting of psychological well-being of employees. Accordingly, the managers of organizations should perform educational programs and solutions for empowering self-efficacy, spatially efficacy in spite of obstacles and general sense of competence, and increase support of own employees, with purpose the improving of their psychological well-being.

**Keywords:** Perceived organizational support, workplace spirituality, self-efficacy, psychological well-being, employees

---

\*. t-sepahvand@araku.ac.ir

## پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی

تورج سپهوند<sup>۱\*</sup>، سید مهدی مجیدی کهرودی<sup>۲</sup>، سعید موسوی پور<sup>۳</sup>، فرحناز سپهوند<sup>۴</sup>

۱. استادیار، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

t-sepahvand@araku.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد اقتصاد نظری، معاونت نیروی انسانی، شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی، اراک، ایران

mov.m.ensani@mpedc.it

۳. استادیار، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

s-moosavipour@araku.ac.ir

۴. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد،

خرم‌آباد، ایران

sepahvand.farahnaz@gmail.com

### چکیده

هدف پژوهش، پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی بود. این پژوهش در قالب طرح همبستگی از نوع مطالعه پیش‌بینی انجام شد. به این منظور، از بین کارکنان مشغول به خدمت شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی در سال ۹۵-۱۳۹۴، تعداد ۴۰۰ نفر با توجه به وضعیت استخدامی آنها، به شیوه تصادفی طبقه‌ای، انتخاب و بررسی شدند. برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های بهزیستی روانشناختی ریف، حمایت سازمانی ادراک‌شده ایزنبرگر، معنویت محیط کاری میلیمن و خودکارآمدی عمومی شرر، اجرا و داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری گام‌به‌گام تحلیل شدند. نتایج نشان دادند بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی و نیز مؤلفه‌های آنها با بهزیستی روانشناختی رابطه معناداری وجود داشت. تحلیل رگرسیون نیز نشان دادند متغیرهای کارآمدی در برابر موانع، حمایت سازمانی ادراک‌شده و حس عمومی شایستگی در مجموع حدود ۲۵ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روانشناختی را تبیین کردند. همچنین این متغیرها نقش مهمی در پیش‌بینی بیشتر مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی داشتند؛ در نتیجه، می‌توان گفت خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش مهمی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان دارند. بر همین اساس، مدیران سازمان باید برنامه‌های آموزشی و راهکارهایی را برای تقویت خودکارآمدی، به‌ویژه کارآمدی در برابر موانع و حس عمومی شایستگی و نیز افزایش حمایت از کارکنان خود، با هدف بهبود بهزیستی روانشناختی آنها اجرا کنند.

**واژه‌های کلیدی:** بهزیستی روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری، خودکارآمدی، کارکنان

## مقدمه

در گذشته بیشتر پژوهش‌های روانشناختی درباره جنبه‌ها و اوضاع ناشاد انسان مانند اضطراب، افسردگی و اختلالات هیجانی انجام می‌شده است؛ اما امروزه با به وجود آمدن زمینه کلی به نام روانشناسی مثبت<sup>۱</sup>، پژوهش‌های زیادی درباره درک و فهم فرایند شادمانی و بهزیستی روانشناختی<sup>۲</sup> انسان انجام می‌شود (فورنهام و کریستوفارو، ۲۰۰۷). بهزیستی روانشناختی ساختار پیچیده‌ای است که ابعاد متفاوتی دارد؛ برای مثال، این ساختار، هم شامل وجود عاطفه مثبت و هم نبود نسبی درماندگی روانشناختی است (ویلیامز، ۲۰۰۳). ریف 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<sup>۳</sup>، هدفمندی در زندگی<sup>۴</sup>، رشد شخصی<sup>۵</sup>، داشتن ارتباط مثبت با دیگران<sup>۶</sup>، تسلط بر محیط<sup>۷</sup> و استقلال<sup>۸</sup> را در بر می‌گیرد (ریف، ۱۹۸۹).

امروزه پژوهشگران و سازمان‌ها، محیط‌های کاری و منابع مربوط به آن را برای بهبود بهزیستی و عملکرد کارکنان، بررسی‌های دقیق علمی کرده‌اند. این مسئله بدین دلیل است که سازمان‌های مختلف به‌طور فزاینده‌ای درباره اهمیت و ارزش کارکنان برای دستیابی به مزایا و شرایط رقابتی و حفظ آن آگاه شده‌اند. علاوه بر این، تنز کارکنان شاد - کارکنان بارآور<sup>۹</sup> پیشنهاد می‌کند کارکنانی که سطوح بیشتری از بهزیستی را تجربه می‌کنند به‌خوبی نیز کار می‌کنند و برعکس (نیلسن و همکاران، ۲۰۱۷). ازطرفی، بهزیستی کارکنان به‌طور یکسانی برای کارکنان، سازمان‌ها و

جوامع مفید و با ارزش است (جارج، ۲۰۱۷). بدین ترتیب، پژوهشگران مختلف با شناسایی عوامل مرتبط با بهزیستی روانشناختی کارکنان، درصدد ارتقای این شاخص در محیط‌های کاری‌اند.

در این میان، حمایت سازمانی ادراک‌شده<sup>۱۰</sup> نقش مهمی در بهزیستی کارکنان دارد. باور کلی کارکنان درباره میزانی که سازمان برای مشارکت‌های عمومی آنها ارزش قائل است و به بهزیستی و رفاه آنها توجه می‌کند، حمایت سازمانی ادراک‌شده تعریف می‌شود (ایزنیگر، هانتینگتون، هاتچیسون و سووا، ۱۹۸۶؛ کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۷). مطابق نظریه حمایت سازمانی (ایزنیگر و همکاران، ۱۹۸۶؛ رودز و ایزنیگر، ۲۰۰۲)، کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک‌شده بالایی داشته باشند، براساس هنجار اقدام متقابل<sup>۱۱</sup> (گولدنر<sup>۱۲</sup>، ۱۹۶۰؛ به نقل از نویس و ایزنیگر، ۲۰۱۴) و تلاش و کمک به سازمان برای رسیدن به اهدافش، برای جبران و بازپرداخت آن حمایت احساس مسئولیت می‌کنند. پژوهش‌های مختلفی ارتباط انواع حمایت از جمله حمایت سازمانی با بهزیستی روانشناختی را برجسته کرده‌اند. رودز و ایزنیگر (۲۰۰۲) گزارش کردند حمایت سازمانی ادراک‌شده نتایج شایان توجهی همچون رضایتمندی شغلی و خلق مثبت برای کارکنان دارد. پژوهشگران دیگر دریافتند حمایت سازمانی ادراک‌شده، واکنش‌های روانشناختی و جسمانی منفی در برابر استرس‌زها را کاهش می‌دهد (گنورگ، رید، بالارد، کولین و فیلدینگ<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۳؛ به نقل از رودز و ایزنیگر، ۲۰۰۲؛ روبلی<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۸، به نقل از رودز و ایزنیگر، ۲۰۰۲). بررسی انجام‌شده درباره ۳۱۹ نفر در تایوان نیز نشان داده است حمایت در محل کار، علاوه بر نقش مستقیم آن در بهزیستی کارکنان،

1 . positive psychology

2 . subjective wellbeing

3 . self-acceptance

4 . purpose in life

5 . personal growth

6 . positive relations with others

7 . environmental mastery

8 . autonomy

9 . happy worker-productive worker thesis

10 . perceived organizational support

11 . reciprocity norm

12 . Gouldner

13 . George, Reed, Ballard, Colin & Fielding

14 . Rooblee

را تعدیل می‌کند. پژوهشگران دیگر گزارش کرده‌اند که معنویت از طرفی در تقویت شبکه حمایت اجتماعی و دسترسی به آن نقش دارد (الیوت و هایوارد<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷؛ به نقل از اونوها و بادا، ۲۰۱۶) و از طرف دیگر، فعالیت‌های مذهبی و معنوی الهام‌بخش امید و معنا در زندگی‌اند (اونوها و بادا، ۲۰۱۶)، که همگی به‌نوبه خود در بهزیستی روانشناختی کارکنان مؤثرند. ایمنوز (۲۰۰۵) نیز نشان داد معنویت نه تنها بهزیستی روانشناختی را پیش‌بینی می‌کند، به میزان زیادی در واریانس بهزیستی روانشناختی نقش دارد. پژوهشگران دیگری (غلامعلی لواسانی، اژه‌ای و محمدی مصیری، ۱۳۹۲؛ مداح کرانی، الهی و فتحی آشتیانی، ۱۳۹۲) نیز نشان دادند معنویت یا داشتن معنا در زندگی متغیری مهم و مؤثر بر بهزیستی افراد است.

خودکارآمدی<sup>۸</sup> نیز مفهومی مرتبط با بهزیستی روانشناختی است. این مفهوم در روانشناسی صنعتی و سازمانی محبوبیت زیادی کسب کرده است (اجالا، ۲۰۱۳) و به طور گسترده‌ای در زمینه سلامت بالینی، آموزشی، اجتماعی و سازمانی استفاده شده است (بیاس و سالانوا، ۲۰۰۶). خودکارآمدی که توانایی ادراک‌شده<sup>۹</sup> نیز نامیده می‌شود، به قضاوت و اعتمادی گفته می‌شود که افراد به توانایی‌هایشان در انجام موفقیت‌آمیز یک تکلیف یا اجرای یک الگوی رفتاری خاص دارند (بندورا، ۱۹۷۸، ۱۹۹۷). به عبارتی، خودکارآمدی باور شخص به توانایی‌اش در اجرای درجه معینی از کنترل بر محیط تعریف می‌شود (بندورا، ۲۰۰۱). پژوهش‌های زیادی نیز نشان داده‌اند خودکارآمدی بالا با بهزیستی روانشناختی مرتبط است. براساس پژوهش اجالا (۲۰۱۳) نقش خودکارآمدی در ارتقای عملکرد کارکنان و کاهش فرسودگی هیجانی تأیید شده است. در این پژوهش، کارکنان دارای

به‌طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی نیز به بهزیستی آنان کمک می‌کند (چو، ۲۰۱۵). چندین پژوهش دیگر (نجد، مصاحبی و آتش‌پور، ۱۳۹۲؛ قائدی و یعقوبی، ۱۳۸۷) نیز نشان دادند حمایت اجتماعی به‌طور کلی ابعاد بهزیستی روانشناختی را پیش‌بینی می‌کند.

از دیگر عوامل مرتبط با بهزیستی روانشناختی افراد، معنویت محیط کاری<sup>۱</sup> است. افراد آکادمیک و حرفه‌ای به معنویت به‌منزله مفهومی برای حل چالش‌های روزمره مربوط به منابع انسانی مدرن نگاه می‌کنند (جارج، ۲۰۱۷). معنویت محیط کاری حس تعالی از طریق کار است (گیاکالون و جورکیویکز، ۲۰۰۳). براساس نظر رگو و پینا ای کانه‌ها (۲۰۰۸) معنویت محیط کاری زمانی رخ می‌دهد که افراد حس مشترکی را در کار احساس کنند، همخوانی بین ارزش‌های شخصی و سازمانی را به شیوه‌ای که اعتبار آنها را ارتقاء دهد، درک کنند، لذت و حس تشریک مساعی برای خوبی بیشتر<sup>۲</sup> را احساس کنند و معتقد باشند همکارانشان زندگی درونی و عقایدشان را ارج می‌نهند. میلین، چزابلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) نیز سه بعد معنویت محیط کاری را شناسایی کردند که شامل کار معنادار<sup>۳</sup> (در سطح فردی)، احساس همبستگی<sup>۴</sup> (در سطح گروهی) و هماهنگی با ارزش‌های سازمان<sup>۵</sup> (در سطح سازمانی) است. پژوهش‌های مختلفی نیز معنویت محیط کاری را با بهزیستی روانشناختی مرتبط می‌دانند. جارج (۲۰۱۷) معنویت را به‌عنوان وسیله‌ای برای افزایش بهزیستی کارکنان در محیط کار، تأیید کرده است. زو و داهلینگک (۲۰۱۷) دریافتند که معنویت محیط کاری اثرات مخرب و مضر کار هیجانی<sup>۶</sup> بر بهزیستی کارکنان

1 . workplace spirituality

2 . greater good

3 . meaningful work

4 . sense of community

5 . alignment with organization values

6 . emotional labour

7 . Elliott & Hayward

8 . self-efficacy

9 . perceived ability

افزایش بهزیستی روانشناختی کارکنان و نهایتاً افزایش پیامدهای مثبت سازمانی یاری دهد؛ در نتیجه، پژوهش حاضر هم با هدف پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی، این فرضیه را مطرح کرد که حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری (کار معنادار، احساس همبستگی و هماهنگی با ارزش‌های سازمان) و خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تلاش در تکمیل رفتار و پافشاری در برابر سختی‌ها) بهزیستی روانشناختی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: طرح پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی و پیش‌بینی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی به تعداد ۱۱۷۰ نفر بود که در سال ۹۵-۱۳۹۴ مشغول به خدمت بودند. بر اساس این، از بین جامعه مذکور تعداد ۴۰۰ نفر که بیماری جسمی یا روانشناختی شدید و شناخته‌شده‌ای و یا مشکل جدی با سازمان نداشتند، بر حسب وضعیت استخدامی آنها (رسمی، تأمین نیرو و دانه مزدی و حجمی) به شیوه تصادفی طبقه‌ای، انتخاب و ابزارهای لازم درباره آنها اجرا شد. با توجه به ناکامل بودن پرسشنامه‌های مربوط به ۴ نفر از پاسخ‌دهندگان، تحلیل نهایی روی ۳۹۶ نفر از آنها انجام شد.

ابزار سنجش: برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شده است:

مقیاس بهزیستی روانشناختی<sup>۱</sup>: ریف این مقیاس را در (۱۹۸۹) طراحی کرد؛ نسخه کوتاه آن شامل ۱۸ سؤال است (ریف و کیس، ۱۹۹۵). این نسخه، مشتمل بر شش عامل پذیرش خود (سؤالات ۲، ۸، ۱۰)، هدفمندی در زندگی (سؤالات ۵، ۱۴، ۱۶)، رشد شخصی (سؤالات ۷، ۱۵، ۱۷)، داشتن ارتباط مثبت با

خودکارآمدی بالا، از بهزیستی بهتری برخوردار بودند. این یافته را پژوهشگران دیگر (اونوها و بادا، ۲۰۱۶؛ دوگلان، توتان و سپما، ۲۰۱۳) نیز برجسته کردند. پژوهش بیاس و سالانوا (۲۰۰۶) نیز نشان داد رابطه معنادار بین خودکارآمدی و شاخص‌های مختلف بهزیستی روانشناختی در کارکنان تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی وجود دارد. پژوهشگران دیگر نشان دادند خودکارآمدی در کنار هدف‌گزینی و عدم امنیت شغلی در بهزیستی روانشناختی کارکنان بخش مالی دخیل‌اند (ادجوون و لاوال، ۲۰۱۳). مهدی‌زاده هنجانی، داسترس، میرشکاری و منیری (۲۰۱۶) نیز روابط معناداری بین خودکارآمدی و بهزیستی روانشناختی کارکنان مراکز درمان اعتیاد یافتند. در چندین پژوهش دیگر (نجد و همکاران، ۱۳۹۲؛ شعبانی، دلاور، بلوکی و مام شریفی، ۱۳۹۱) نیز اهمیت خودکارآمدی در بهزیستی روانشناختی برجسته شده است.

بدین ترتیب، پژوهش‌های مختلفی درباره ارتباط هریک از سه متغیر حمایت سازمانی، معنویت و خودکارآمدی با بهزیستی روانشناختی انجام شده است. با این حال، نخست، همه این پژوهش‌ها مستقیماً در ارتباط با کارکنان انجام نشده‌اند. دوم، در هیچ پژوهشی به‌طور واحد و همزمان ارتباط متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی و به‌ویژه مؤلفه‌های آنها، با بهزیستی روانشناختی کارکنان بررسی نشده است. چنین وضعیتی تا کنون خلاء پژوهشی مربوط به بهزیستی کارکنان بوده است. بر اساس این، ضرورت انجام این پژوهش نیز از آنجا ناشی می‌شود که میزان بهزیستی روانشناختی کارکنان، متغیری مهم در حوزه‌های مختلف زندگی آنها و رشد و پویایی سازمان است؛ در نتیجه، شناخت عوامل مؤثر و مرتبط با این متغیر، به‌ویژه در محیط‌های کاری می‌تواند مسئولان را برای اتخاذ تصمیمات درست و منطقی برای تمرکز بر چنین متغیرهایی و

<sup>۱</sup>. Psychological Well-being Scale

دیگران (سؤالات ۳، ۱۱، ۱۳)، تسلط بر محیط (سؤالات ۱، ۴، ۶) و استقلال (سؤالات ۹، ۱۲، ۱۸) است (ریف، ۱۹۸۹؛ سفیدی و فرزاد، ۱۳۹۱). سؤالات آن از روی مقیاس لیکرتی ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶ پاسخ داده می‌شود. سؤالات ۱، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳ و ۱۷ به شکل معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (ریف و کیس، ۱۹۹۵؛ سفیدی و فرزاد، ۱۳۹۱). ریف (۱۹۸۹) پایایی بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ را برای عوامل آن گزارش کرده است. همبستگی نسخه کوتاه آن با مقیاس اصلی از ۰/۷ تا ۰/۸۹ در نوسان بوده است (ریف و کیس، ۱۹۹۵). در پژوهش خانجانی، شهیدی، فتح‌آبادی، مظاهری و شکری (۱۳۹۳) نیز همسانی درونی آن برای عوامل بین ۰/۵۱ تا ۰/۷۶ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست آمده است. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ آن ۰/۷۶ به دست آمد.

سنجۀ حمایت سازمانی ادراک‌شده<sup>۱</sup>: ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) این پرسشنامه را طراحی کردند. فرم ۸ سؤالی آن از روی مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافقم=۷ پاسخ داده می‌شود که سؤالات ۶ و ۷ آن به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (ایزنبرگر، فاسولو و دیویس-لاماسترو، ۱۹۹۰). پایایی درونی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۰) و ۰/۹۰ (ایزنبرگر، کامینگر، آرملی و لینچ، ۱۹۹۷) گزارش شده است. همچنین، ارشدی و حیوی (۲۰۱۳) پایایی ۰/۸۰ را برای آن گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ آن ۰/۸۸ به دست آمد.

مقیاس معنویت محیط کاری<sup>۲</sup>: مقیاس معنویت محیط کاری با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت محیط کاری میلین و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شده است و دارای ۲۰ گویه است. این پرسشنامه شامل سه بعد کار معنادار (سؤالات ۱ تا ۶)، احساس همبستگی

(سؤالات ۷ تا ۱۳) و هماهنگی با ارزش‌های سازمان (سؤالات ۱۴ تا ۲۰) است. سؤالات آن از روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ پاسخ داده می‌شود (میلین و همکاران، ۲۰۰۳). ابادری محود آباد و امیریان‌زاده (۱۳۹۵) آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ سه مؤلفه مذکور به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۵ و ۰/۸۳ و برای کل مقیاس ۰/۹۴ به دست آمد.

مقیاس خودکارآمدی عمومی<sup>۳</sup>: شرر و همکاران (۱۹۸۲) این مقیاس را کرده‌اند و دارای ۱۷ سؤال است که سؤالات آن به صورت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، حد وسط، موافقم و کاملاً موافقم) با ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. سؤالات ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس شامل سه عامل کارآمدی در سطوح مشکل عملکرد<sup>۴</sup> (۶، ۷، ۱۰، ۱۲، ۱۶)، کارآمدی در برابر موانع<sup>۵</sup> (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۳) و حس عمومی شایستگی<sup>۶</sup> (۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۷) است. پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برای مقیاس کلی ۰/۸۴ و برای سه خرده‌مقیاس مذکور به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۵ و ۰/۶۴ گزارش شده است (وودروف و چاشمن، ۱۹۹۳). همچنین، شرر و همکاران (۱۹۸۲) پایایی آن را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. دهقان، آتش‌پور و شفقی (۲۰۱۴) نیز ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ مؤلفه‌های فوق به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴ و ۰/۶۹ و برای کل مقیاس ۰/۸۶ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل: پس از انتخاب، نمونه و آماده‌شدن پرسشنامه‌ها، با هماهنگی به عمل آمده با مسئولان شرکت مذکور، ضمن ارائه توضیحات لازم

<sup>۳</sup>. General Self-efficacy Scale

<sup>۴</sup>. efficacy over difficult levels of performance

<sup>۵</sup>. efficacy in spite of obstacles

<sup>۶</sup>. general sense of competence

<sup>۱</sup>. Survey of Perceived Organizational Support

<sup>۲</sup>. Workplace Spirituality Scale

هیچ کدام از این دو متغیر همبستگی معناداری با بهزیستی روانشناختی کارکنان نداشت (این همبستگی‌ها برای سن و سابقه شغلی به ترتیب  $0/023$  و  $0/057$  - بود)؛ بنابراین، نگرانی خاصی درباره اثر آنها بر بهزیستی روانشناختی و لزوم وارد کردن آنها در تحلیل اصلی وجود نداشت.

برای تحلیل داده‌ها، ابتدا در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی این متغیرها با بهزیستی روانشناختی (و مؤلفه‌های آن) گزارش شده است.

به مشارکت کنندگان و بیان هدف کلی پژوهش برای جلب همکاری بیشتر، به آنها از لحاظ محرمانه ماندن اطلاعات نیز اطمینان داده شد و پرسشنامه‌های مدنظر درباره آنها اجرا شد. در نهایت، داده‌های حاصل با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام تجزیه و تحلیل شدند.

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر داده‌های مربوط به ۳۹۶ نفر از کارکنان بررسی شدند. گروه بررسی شده با میانگین سنی  $34/45$  سال (انحراف معیار  $7/02$ ) و میانگین سابقه شغلی  $10/56$  سال (انحراف معیار  $1/79$ ) بررسی شد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی آنها با بهزیستی روانشناختی کل و مؤلفه‌های آن (پذیرش خود، هدفمندی، رشد شخصی، ارتباط مثبت، تسلط بر محیط و استقلال به ترتیب از ۱ تا ۶)

متغیر	M	SD	بهزیستی روانشناختی						
			کل	۱	۲	۳	۴	۵	۶
حمایت سازمانی ادراک شده	31/45	10/14	0/27**	0/32**	0/22**	0/22**	0/12*	0/11*	0/07
معنویت محیط کاری	71/48	13/84	0/23**	0/26**	0/21**	0/18**	0/08	0/17**	0/03
کار معنادار	22/53	4/75	0/22**	0/27**	0/19**	0/17**	0/07	0/15**	0/03
احساس همبستگی	25/00	5/29	0/22**	0/24**	0/18**	0/17**	0/10**	0/16**	0/03
هماهنگی با ارزش‌های سازمان	23/95	5/16	0/20**	0/19**	0/20**	0/15**	0/07	0/16**	0/02
خودکارآمدی	66/87	9/88	0/48**	0/38**	0/37**	0/37**	0/37**	0/25**	0/18**
کارآمدی در سطوح دشوار عملکرد	19/68	3/67	0/38**	0/28**	0/27**	0/30**	0/33**	0/16**	0/17**
کارآمدی در برابر موانع	31/35	4/53	0/48**	0/40**	0/39**	0/37**	0/35**	0/24**	0/14**
حس عمومی شایستگی	15/83	2/78	0/43**	0/34**	0/33**	0/31**	0/32**	0/25**	0/17**
بهزیستی روانشناختی (کل)	76/46	11/72	1	0/79**	0/76**	0/82**	0/73**	0/53**	0/36**
۱- پذیرش خود	13/66	3/06	-	1	0/547**	0/637**	0/488**	0/251**	0/152**
۲- هدفمندی	13/19	3/056	-	-	1	0/596**	0/405**	0/321**	0/094
۳- رشد شخصی	14/14	3/170	-	-	-	1	0/500**	0/314**	0/148**
۴- ارتباط مثبت	12/97	3/161	-	-	-	-	1	0/297**	0/135**
۵- تسلط بر محیط	11/52	2/340	-	-	-	-	-	1	0/076
۶- استقلال	10/99	2/395	-	-	-	-	-	-	1

$p < 0/01$  \*\*

$p < 0/05$  \*

روانشناختی و مؤلفه‌های آن با یکدیگر نیز گزارش شده است.

در ادامه برای تعیین سهم متغیرهای پیش‌بین در تبیین بهزیستی روانشناختی کلی کارکنان از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. بر اساس این، جدول ۲ خلاصه مدل رگرسیون گام‌به‌گام پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان را بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، مؤلفه‌های معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های خودکارآمدی نشان می‌دهد.

در جدول ۱ همبستگی حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی (و مؤلفه‌های آنها) با بهزیستی روانشناختی (و مؤلفه‌های آن) مشاهده می‌شود. بیشتر این همبستگی‌ها به جز همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با خرده‌مقیاس استقلال و نیز همبستگی بین معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های آن با دو خرده‌مقیاس ارتباط مثبت با دیگران و استقلال در سطح  $p < 0/01$  یا  $p < 0/05$  معنادارند. همچنین، در این جدول همبستگی بهزیستی

**جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون گام‌به‌گام پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، مؤلفه‌های معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های خودکارآمدی**

مدل	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	R <sup>2</sup> adjusted	F	Sig.
گام ۱	۰/۴۷۶	۰/۲۲۷	۰/۲۲۷	۰/۲۲۵	۱۱۵/۵۰۰	۰/۰۰۰
گام ۲	۰/۴۹۵	۰/۲۴۵	۰/۰۱۹	۰/۲۴۲	۹/۷۷۷	۰/۰۰۲
گام ۳	۰/۵۰۸	۰/۲۵۸	۰/۰۱۳	۰/۲۵۲	۶/۷۰۸	۰/۰۱۰

تبیین کرد ( $F=6/708$ ،  $p=0/010$ ). هر کدام از این مدل‌ها بهبود معناداری را در تبیین بهزیستی روانشناختی نشان دادند. در مجموع این مدل حدود ۲۵ درصد واریانس بهزیستی روانشناختی را تبیین کرد. جدول ۳ نیز ضرایب رگرسیون گام‌به‌گام متغیرهای پیش‌بین بهزیستی روانشناختی در هر یک از مدل‌ها را نشان می‌دهد.

نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که در گام نخست، کارآمدی در برابر موانع حدود ۲۳ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روانشناختی را تبیین می‌کرد ( $115/500$ ). در گام دوم اضافه کردن حمایت سازمانی ادراک‌شده، حدود ۲ درصد دیگر از واریانس بهزیستی روانشناختی را تبیین می‌کرد ( $F=9/777$ ،  $p=0/002$ ). در گام سوم نیز اضافه کردن حس عمومی شایستگی، حدود ۱ درصد دیگر از این واریانس را

**جدول ۳. ضرایب رگرسیون گام‌به‌گام متغیرهای پیش‌بین بهزیستی روانشناختی در هر یک از مدل‌ها**

مدل	B	SE	Beta	T	Sig.
گام ۱	۳۷/۸۴۸	۳/۶۳۰		۱۰/۴۲۵	۰/۰۰۰
	۱/۲۳۲	۰/۱۱۵	۰/۴۷۶	۱۰/۷۴۷	۰/۰۰۰
گام ۲	۳۶/۰۶۴	۳/۶۳۶		۹/۹۲۰	۰/۰۰۰
	۱/۱۱۲	۰/۱۱۹	۰/۴۳۴	۹/۴۶۳	۰/۰۰۰
گام ۳	۰/۱۶۶	۰/۰۵۳	۰/۱۴۳	۳/۱۲۷	۰/۰۰۲
	۳۴/۷۰۲	۳/۶۴۸		۹/۵۱۳	۰/۰۰۰
گام ۳	۰/۸۵۰	۰/۱۵۸	۰/۳۲۹	۵/۳۸۱	۰/۰۰۰
	۰/۱۴۳	۰/۰۵۳	۰/۱۲۴	۲/۶۸۵	۰/۰۰۸
	۰/۶۷۰	۰/۲۵۹	۰/۱۵۹	۲/۵۹۰	۰/۰۱۰



حمایت سازمانی ادراک‌شده، مؤلفه‌های معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های خودکارآمدی انجام شده است. از آنجا که درباره هر کدام از مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی یک رگرسیون جداگانه بر مبنای متغیرهای پیش‌بین فوق انجام شده است و ارائه نتایج آنها در جداول جداگانه، بخش یافته‌ها را طولانی می‌کرد. این نتایج به‌طور بسیار خلاصه در جداول ۴ و ۵ و فقط بر مبنای نتایج مربوط به آخرین گام تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به هر مؤلفه گزارش شده‌اند.

با توجه به جدول ۳، در گام سوم کارآمدی در برابر موانع (با ضریب بتای ۰/۳۲۹)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (با ضریب بتای ۰/۱۲۴) و حس عمومی شایستگی (با ضریب بتای ۰/۱۵۹) نقش معناداری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان نشان دادند. دیگر متغیرها نقشی در تبیین بهزیستی روانشناختی نداشتند و از مدل‌ها حذف شدند.

در ادامه، نتایج رگرسیون گام‌به‌گام مؤلفه‌های شش‌گانه بهزیستی روانشناختی نیز بر مبنای متغیرهای

**جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون پیش‌بینی مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، مؤلفه‌های معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های خودکارآمدی**

مؤلفه	مدل	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adjusted	F	Sig.
پذیرش خود	گام ۲	۰/۴۵۱	۰/۲۰۳	۰/۱۹۹	۵۰/۰۶۷	۰/۰۰۰
هدفمندی	گام ۲	۰/۴۰۹	۰/۱۶۸	۰/۱۶۳	۳۹/۵۴۴	۰/۰۰۰
رشد شخصی	گام ۲	۰/۳۸۹	۰/۱۵۱	۰/۱۴۷	۳۴/۹۳۲	۰/۰۰۰
ارتباط مثبت	گام ۲	۰/۳۶۹	۰/۱۳۶	۰/۱۳۲	۳۱/۰۴۰	۰/۰۰۰
تسلط بر محیط	گام ۲	۰/۲۷۰	۰/۰۷۳	۰/۰۶۸	۱۵/۴۹۱	۰/۰۰۰
استقلال	گام ۱	۰/۱۷۱	۰/۰۲۹	۰/۰۲۷	۱۱/۸۹۵	۰/۰۰۱

نیز در گام دوم با حس عمومی شایستگی و هماهنگی با ارزش‌های سازمان تبیین شده است. در این میان، تنها مؤلفه استقلال در گام نخست با حس عمومی شایستگی تبیین شده است. تمامی این مدل‌ها از لحاظ آماری در سطح  $p < ۰/۰۱$  معنادارند (برای مشاهده مجذور R، مجذور R تعدیل شده و F مربوط به این مدل‌ها درباره هر مؤلفه بهزیستی به جدول ۴ مراجعه شود). جدول ۵ نیز ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی در مدل‌های مربوط به آخرین گام پیش‌بینی هر مؤلفه را نشان می‌دهد.

نتایج جدول ۴، آخرین گام پیش‌بینی هر مؤلفه بهزیستی روانشناختی توسط متغیرهای پیش‌بین آن را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی این مؤلفه‌ها به جزء مؤلفه استقلال (که در گام اول پیش‌بینی شده است) در گام دوم هر تحلیل، پیش‌بینی شده‌اند. این نتایج نشان می‌دهند سه مؤلفه پذیرش خود، هدفمندی و رشد شخصی به‌صورت مشابهی در گام دوم با کارآمدی در برابر موانع و حمایت سازمانی ادراک‌شده تبیین شده‌اند. مؤلفه ارتباط مثبت در گام دوم با کارآمدی در برابر موانع و کارآمدی در سطوح دشوار عملکرد تبیین شده است. مؤلفه تسلط بر محیط

## جدول ۵. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی در مدل‌های مربوط به آخرین گام

## پیش‌بینی هر مؤلفه

مؤلفه	مدل	B	SE	Beta	T	Sig.
پذیرش خود	مقدار ثابت	۴/۵۲۲	۰/۹۷۵		۴/۶۳۵	۰/۰۰۰
	گام ۲ کارآمدی در برابر موانع	۰/۲۲۴	۰/۰۳۲	۰/۳۳۲	۷/۰۴۴	۰/۰۰۰
	حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۰۶۷	۰/۰۱۴	۰/۲۲۲	۴/۷۱۶	۰/۰۰۰
هدفمندی	مقدار ثابت	۴/۵۲۳	۰/۹۹۶		۴/۵۴۲	۰/۰۰۰
	گام ۲ کارآمدی در برابر موانع	۰/۲۳۶	۰/۰۳۲	۰/۳۵۱	۷/۲۷۹	۰/۰۰۰
	حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۰۴۰	۰/۰۱۵	۰/۱۳۲	۲/۷۳۸	۰/۰۰۶
رشد شخصی	مقدار ثابت	۵/۵۹۱	۱/۰۴۳		۵/۳۵۸	۰/۰۰۰
	گام ۲ کارآمدی در برابر موانع	۰/۲۳۵	۰/۰۳۴	۰/۳۳۶	۶/۹۱۱	۰/۰۰۰
	حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۰۳۷	۰/۰۱۵	۰/۱۲۰	۲/۴۵۷	۰/۰۱۴
ارتباط مثبت	مقدار ثابت	۵/۰۵۱	۱/۰۴۴		۴/۸۳۷	۰/۰۰۰
	گام ۲ کارآمدی در برابر موانع	۰/۱۵۶	۰/۰۴۵	۰/۲۲۴	۳/۴۹۱	۰/۰۰۱
	کارآمدی در سطوح دشوار عملکرد	۰/۱۵۴	۰/۰۵۵	۰/۱۷۹	۲/۷۹۰	۰/۰۰۶
تسلط بر محیط	مقدار ثابت	۷/۴۰۵	۰/۷۵۹		۹/۷۶۲	۰/۰۰۰
	گام ۲ حس عمومی شایستگی	۰/۱۹۱	۰/۰۴۲	۰/۲۲۸	۴/۵۵۰	۰/۰۰۰
	هماهنگی با ارزش‌های سازمان	۰/۰۴۵	۰/۰۲۳	۰/۱۰۰	۱/۹۹۶	۰/۰۴۷
استقلال	مقدار ثابت	۸/۶۵۴	۰/۶۸۶		۱۲/۶۰۹	۰/۰۰۰
	گام ۱ حس عمومی شایستگی	۰/۱۴۷	۰/۰۴۳	۰/۱۷۱	۳/۴۴۹	۰/۰۰۱

## بحث

یافته‌های پژوهش نشان دادند حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی و مؤلفه‌های آنها ارتباط معناداری با بهزیستی روانشناختی کارکنان دارند. تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد متغیرهای کارآمدی در برابر موانع، حمایت سازمانی ادراک‌شده و حس عمومی شایستگی حدود ۲۵ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روانشناختی را تبیین می‌کنند. این سه متغیر، نسبت به سایر متغیرهای پیش‌بین، نقش مهم‌تری را در پیش‌بینی بیشتر مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی نیز نشان دادند.

نتایج این پژوهش درباره رابطه معنادار بین خودکارآمدی و بهزیستی روانشناختی با نتایج پژوهش‌های مختلف (اونوها و بادا، ۲۰۱۶؛ دو گلان و

با توجه به جدول ۵، بسته به هر یک از مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی کارکنان، متغیرهای کارآمدی در برابر موانع، حمایت سازمانی ادراک‌شده، حس عمومی شایستگی، کارآمدی در سطوح دشوار عملکرد و هماهنگی با ارزش‌های سازمان نقش معناداری در پیش‌بینی این مؤلفه‌ها نشان داده‌اند (برای مشاهده متغیرهای پیش‌بین هر مؤلفه در آخرین گام پیش‌بینی مربوط به آن مؤلفه و نیز مقدار بتا و سطح معناداری مربوط به این متغیرها به جدول ۵ مراجعه شود). در میان کلیه متغیرهای پیش‌بین تنها کار معنادار و احساس همبستگی، نقش معناداری در تبیین هیچ‌یک از مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی نداشتند و از مدل‌ها حذف شدند.

(۱۹۸۹) شامل پذیرش خود، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، داشتن ارتباط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و استقلال‌اند. این مؤلفه‌ها مجموعاً بهزیستی روانشناختی را تشکیل می‌دهند. شاید بالابودن خودکارآمدی کارکنان بررسی شده، به‌ویژه مؤلفه‌های کارآمدی در برابر موانع و حس عمومی شایستگی به واسطه نقش معناداری که در بیشتر مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی دارند، در نهایت بهبود در بهزیستی روانشناختی کلی آنها را در پی دارد؛ به‌طور مثال، با توجه به اینکه خودکارآمدی، افراد را در تعیین هدف و اعتماد به توانمندی‌های خود در پی‌گیری آن اهداف مصمم می‌کند و هدفمندی در زندگی نیز عامل مهم بهزیستی روانشناختی در مدل ریف (۱۹۸۹) است، پس می‌توان انتظار داشت خودکارآمدی و هدف‌گزینی نقش مهمی در بهزیستی روانشناختی افراد دارد (ادجوون و لاوال، ۲۰۱۳). به عبارتی، خودکارآمدی با تقویت توانایی هدف‌گزینی در زندگی، زمینه بهبود بهزیستی روانشناختی کارکنان را فراهم می‌کند. همچنین، با توجه به اینکه اعتماد به توانایی خود در کنترل محیط (بندورا، ۲۰۰۱؛ ۱۹۹۷) اساس خودکارآمدی است و از طرفی تسلط و کنترل بر محیط عاملی مهم در بهزیستی روانشناختی افراد از نظر ریف (۱۹۸۹) است، پس خودکارآمدی به واسطه تسلط بر محیط و موانع موجود در آن، بهزیستی روانشناختی کارکنان را تقویت می‌کند.

نتایج به‌دست‌آمده درخصوص ارتباط حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهزیستی روانشناختی نیز با نتایج پژوهش‌های مختلف (چو، ۲۰۱۵؛ رودز و ایزنبرگر، ۲۰۰۲؛ نجد و همکاران، ۱۳۹۲ و قاعدی و یعقوبی، ۱۳۸۷) همخوانی دارد که براساس آنها حمایت ادراک‌شده، بهزیستی افراد را پیش‌بینی می‌کند. در راستای تبیین یافته پژوهشی حاضر می‌توان بیان داشت

همکاران، ۲۰۱۳؛ اجالا، ۲۰۱۳؛ ادجوون و لاوال، ۲۰۱۳؛ بیاس و سالانوا، ۲۰۰۶؛ مهدی‌زاده هنجانی و همکاران، ۲۰۱۶؛ نجد و همکاران ۱۳۹۲؛ شعبانی و همکاران، ۱۳۹۱) همسو است. با وجود این، بیشتر این پژوهش‌ها ارتباط خودکارآمدی کلی با بهزیستی روانشناختی را گزارش کرده‌اند و به بررسی نقش مؤلفه‌های آن نپرداخته‌اند؛ بنابراین، یافته‌های این پژوهش هم با استناد به چنین پژوهش‌ها و دیدگاه‌هایی تبیین می‌شوند. مطابق یافته‌های اونوها و بادا (۲۰۱۶)، خودکارآمدی در کاهش فرسودگی هیجانی مؤثر است. این کاهش فرسودگی هیجانی و تجربه هیجان‌ات مثبت‌تر به بهزیستی بیشتری منجر خواهد شد. همچنین، اعتماد بیشتر به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز تکالیف و کنترل محیط (بندورا، ۲۰۰۱؛ ۱۹۹۷) نیز نتایج خوبی برای کارکنان به هنگام انجام کارها به بار می‌آورد. این موفقیت‌ها با پیامدهای روانی - اجتماعی مثبتی همچون تأیید و تحسین همکاران و نیز بهزیستی روانشناختی بهتر همراه خواهد بود. کارکنانی که خودکارآمدی آنها به‌ویژه، کارآمدی در برابر موانع و حس عمومی شایستگی‌شان زیاد باشد، ممکن است به واسطه همین توانایی موفقیت‌آمیز گذر از موانع و احساس شایستگی زیاد، بهزیستی روانشناختی بالایی را تجربه کنند. شاید مدیران شرکت‌ها با تمرکز مستقیم و غیرمستقیم بر این ابعاد خودکارآمدی، زمینه بهبود بهزیستی روانشناختی کارکنان خود را فراهم کرده‌اند.

علاوه بر این، می‌توان ادعا کرد خودکارآمدی با تأثیر بر شاخص‌های مختلف بهزیستی روانشناختی (بیاس و سالانوا، ۲۰۰۶) زمینه بهبود کلی این متغیر را در کارکنان فراهم می‌کند. چنین استدلالی با توجه به نقش معنادار خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی (و بیشتر مؤلفه‌های آن) که در بخش یافته‌های این پژوهش مشخص است، پذیرفتنی به نظر می‌رسد. شاخص‌های بهزیستی ریف

۱۹۸۶؛ کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۷)، کسانی که حمایت سازمانی زیادی دارند به این موضوع باور دارند که سازمان به رفاه و بهزیستی آنها اهمیت می‌دهد و شاید همین باور باعث می‌شود بهزیستی روانشناختی بیشتری را نیز گزارش کنند.

همچنین یافته‌ها نشان دادند بین معنویت محیط کاری و بهزیستی روانشناختی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ با این حال، معنویت محیط کاری سهم معناداری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان نداشت. همچنین نتایج پژوهش‌های مختلفی (جارج، ۲۰۱۷؛ زو و داهلینگ، ۲۰۱۷؛ اونوها و بادا، ۲۰۱۶؛ ایمونز، ۲۰۰۵؛ غلامعلی لواسانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ مداح کرانی و همکاران، ۱۳۹۲) بیان‌کننده نقش معنویت محیط کاری در بهزیستی روانشناختی اند که به شیوه‌های مختلفی بر این متغیر اثر می‌گذارند. براساس آنچه زو و داهلینگ (۲۰۱۷) به آن دست یافتند، معنویت محیط کاری اثرات مخرب و مضر کار هیجانی<sup>۱</sup> بر بهزیستی کارکنان را تعدیل می‌کند و از این طریق بهزیستی روانشناختی کارکنان را بهبود می‌بخشد. همچنین، معنویت شبکه حمایت اجتماعی را تقویت می‌کند (الیوت و هایوارد، ۲۰۰۷؛ به نقل از اونوها و بادا، ۲۰۱۶). علاوه بر این، معنویت و مذهب، به زندگی امید و معنا می‌بخشد و دسترسی به شبکه حمایت اجتماعی را افزایش می‌دهد (اونوها و بادا، ۲۰۱۶) که همه این نتایج نیز مطابق آنچه قبلاً گفته شد به‌نوبه خود در بهزیستی روانشناختی کارکنان نقش دارند. علاوه بر این، معنویت باعث می‌شود افراد اهداف معناداری در زندگی انتخاب کنند و با علاقه زیادی هم آنها را پی‌گیری کنند که در نهایت به واسطه این هدفمندی و خوشبینی مربوط به آن، بهزیستی بیشتری تجربه خواهند

حمایت ادراک‌شده عامل تعدیل‌کننده مؤثر در مقابله و سازگاری با شرایط استرس‌زای زندگی شناخته شده است. افرادی که دارای سطوح زیاد حمایت اجتماعی‌اند از احساس تعلق و عزت نفس بیشتری برخوردار بوده‌اند که برای سلامتی آنها سودمند است. انتظار می‌رود حمایت سازمانی ادراک‌شده، واکنش‌های روانشناختی و جسمانی منفی در برابر استرس‌زاهای از طریق تشخیص وجود کمک‌های مالی یا حمایت عاطفی در زمان لزوم برای مواجه‌شدن با تقاضاهای کاری زیاد، کاهش دهد (گنورگ و همکاران، ۱۹۹۳؛ روبلی، ۱۹۹۸، به نقل از رودز و ایزنبرگر، ۲۰۰۲). مطابق با نتایج پژوهش رودز و ایزنبرگر (۲۰۰۲)، حمایت سازمانی ادراک‌شده، خلق مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد که عاملی مهم در بهزیستی روانشناختی کارکنان محسوب می‌شود. براساس پژوهش چو (۲۰۱۵) نیز حمایت اجتماعی در محل کار، علاوه بر اینکه به‌طور مستقیم بهزیستی را افزایش می‌دهد، از طریق خودکارآمدی نیز به‌طور غیرمستقیم به بهزیستی افراد کمک می‌کند. به عبارتی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، هم به‌صورت مستقیم و هم با بهبود خودکارآمدی و احساس توانمندی افراد در انجام کارها و داشتن کنترل بر محیط کاری، بهزیستی آنها را افزایش می‌دهد. بدین ترتیب، چنانچه کارکنان حمایت خوبی از طرف مجموعه شغلی خود دریافت کنند و خودکارآمدی آنها هم تقویت شود، بهزیستی روانشناختی بالایی را تجربه می‌کنند؛ در نتیجه، کسب حمایت از سوی سازمان و مدیران آن، به کارکنان کمک می‌کند تا احساس خودارزشمندی و مسئولیت کنند و با گسترش توانایی‌ها و قابلیت‌های خود بهزیستی روانشناختی بیشتری را تجربه کنند. تبیین دیگر درباره ارتباط این دو متغیر این است که براساس تعریف حمایت سازمانی ادراک‌شده (ایزنبرگر و همکاران،

<sup>۱</sup> emotional labour

برای دستیابی به اطلاعات دقیق‌تر بود که این مسئله به خصوص دربارهٔ آزمودنی‌های دارای انگیزه کمتر در پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها اهمیت بیشتری داشت. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مقایسه‌ای با توجه به جنسیت، سابقهٔ شغلی، وضعیت استخدامی و نوع شغل و نیز پژوهش‌های تجربی دربارهٔ نقش هر یک از متغیرهای پژوهش در بهزیستی روانشناختی کارکنان انجام شود. پیشنهاد دیگر این است که مدیران سازمان توجه ویژه‌ای به نقش این متغیرها در بهزیستی روانشناختی کارکنان خود داشته باشند و برنامه‌ها و آموزش‌های لازم را به ویژه برای تقویت خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده و در نتیجه بهبود بهزیستی روانشناختی کارکنان در اولویت برنامه‌های بهداشت روان سازمان قرار دهند.

#### منابع

اباذری محمودآباد، ع. م؛ امیریان‌زاده، م. (۱۳۹۵). رابطهٔ معنویت محیط کاری و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *رهیافتی‌نود* در مدیریت آموزشی، ۷(۱)، ۱۴۴-۱۱۹.

خانجانی، م؛ شهیدی، ش؛ فتح‌آبادی، ج؛ مظاهری، م. ع؛ شکری، ا. (۱۳۹۳). ساختار عاملی و ویژگی‌های روانسنجی فرم کوتاه (۱۸سؤالی) مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف در دانشجویان دختر و پسر. *اندیشه و رفتار*، ۸(۳۲)، ۳۶-۲۷.

سفیدی، ف؛ و فرزاد، و. (۱۳۹۱). رواسازی آزمون بهزیستی روانشناختی ریف در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۳۸۸). *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۶(۱)، ۷۱-۶۶.

شعبانی، س؛ دلاور، ع؛ بلوکی، آ؛ امام شریفی، ا. (۱۳۹۱). بررسی روابط خودکارآمدی، حمایت اجتماعی و خوشبینی در پیش‌بینی کنندگی بهزیستی

کرد. با وجود چنین مباحثی، مسئله‌ای که نیاز بیشتری به تبیین دارد این است که چرا معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های آن با وجود رابطهٔ مثبت و معنادار با بهزیستی روانشناختی کارکنان، سهم معناداری در تبیین این متغیر نداشت. یک دلیل احتمالی و منطقی این است که در این پژوهش همبستگی معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روانشناختی کارکنان در مقایسه با همبستگی حمایت سازمانی ادراک‌شده و خودکارآمدی با این متغیر کمتر بوده است و به همین دلیل سهم چندانی در بهزیستی روانشناختی آنان نداشته است (البته در یک مورد مؤلفهٔ هماهنگی با ارزش‌های سازمان این متغیر نقش معناداری در پیش‌بینی مؤلفهٔ تسلط بر محیط بهزیستی روانشناختی داشت). همچنین ممکن است بخشی از سهم معنویت محیط کاری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان به دلیل همبستگی و همپوشانی احتمالی آن با حمایت سازمانی ادراک‌شده و خودکارآمدی از طریق این متغیرها به حساب آمده باشد و در نهایت سهم خالص آن در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی برجسته نبوده است. تبیین دیگر این است که شاید در کارکنان شرکت مذکور تقویت معنویت محیط کاری با هدف ایجاد سلامت و بهزیستی در مقایسه با حمایت سازمانی و خودکارآمدی به میزان کمتری درخور توجه بوده و این مسائله نیز بر قدرت تبیینی پایین‌تر آن مؤثر بوده است.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود. یکی از آنها محدودبودن جامعه آماری به کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی، با توجه به درخواست و حمایت مالی شرکت مذکور بود. همچنین محدودبودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و عدم امکان استفاده از سایر روش‌ها و ابزارهای گردآوری اطلاعات مانند مصاحبه

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Beas, M. I. & Salanova, M. (2006). Self-efficacy beliefs, computer training and psychological well-being among information and communication technology workers. *Computers in Human Behavior*, 22, 1043-1058.
- Chou, P. (2015). The effects of workplace social support on employee's subjective well-being. *European Journal of Business and Management*, 7(6), 8-19.
- Dehghan, F., Atashpour, H. & Shafti, H. (2014). The relationship of personality factors and general self-efficacy with agency and pathway hope for treatment in addicts. *Research on Addiction Quarterly Journal of Drug Abuse*, 8(31), 71-84.
- Dogan, T., Totan, T. & Sapmaz, F. (2013). The role of self-esteem, psychological wellbeing, emotional self-efficacy, and affect balance on happiness: a path model. *European Scientific Journal*, 9(20), 31-42.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: Personal goals, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues*, 61, 731-745.
- Furnham, A. & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American Journal of Psychology*, 9(3), 439-462.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46, 85-97.
- ذهنی جهت تدوین مدل ساختاری در دانشجویان. فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی، ۲(۸)، ۱۱۷-۹۳.
- غلامعلی لوسانی، م؛ ازهای، ج؛ محمدی مصیری، ف. (۱۳۹۲). رابطه معنای زندگی و خوشبینی با بهزیستی ذهنی. *مجله روانشناسی*، ۱۷(۱)، ۱۷-۳.
- قائدی، غ. ح؛ یعقوبی، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد حمایت اجتماعی ادراک‌شده و ابعاد بهزیستی در دانشجویان دختر و پسر. *مجله ارمغان دانش*، ۱۳(۲)، ۸۱-۷۰.
- مداح کرانی، س. ز؛ الهی، ط؛ فتحی آشتیانی، ع. (۱۳۹۲). تبیین بهزیستی روانشناختی براساس سازه‌های معنویت و تاب‌آوری در دانشجویان. *مجله علوم رفتاری*، ۷(۴)، ۳۶۱-۳۵۵.
- نجد، م. ر؛ مصاحبی، م. ر؛ آتش‌پور، ح. (۱۳۹۲). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی از طریق مؤلفه‌های خودکارآمدی، سرسختی روانشناختی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده. *اندیشه و رفتار*، ۸(۳۰)، ۸۹-۴۷.
- Adejuwon, G. A. & Lawal, A. M. (2013). Perceived organisational target setting, self-efficacy, sexual harassment and job insecurity as predictors of psychological wellbeing of bank employees in Nigeria. *IFE Psychologia*, 21(1), 17-29.
- Ajala, E. M. (2013). Self-efficacy, performance, training and well-being of industrial workers in Lagos, Nigeria. *International Journal of Psychological Studies*, 5(2), 66-73.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: Mediating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739 - 743.
- Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Advances in Behavioural Research and Therapy*, 1(4), 237-269.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.

- commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21, 53-75.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Williams, K. (2003). Has the future of marriage arrived? A contemporary examination of gender, marriage and psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 470-487.
- Woodruff, S. L. & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy: A re-examination of self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.
- Zou, W-C. & Dahling, J. (2017). Workplace spirituality buffers the effects of emotional labour on employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 768-777.
- Mehdizadeh Hanjani, H. M., Dastres, M., Mirshekari, H. R., Moniri, A. Z. (2016). Relationship between self-efficacy and well-being in staffs of addiction treatment centers. *Electronic Journal of Biology*, 12(4), 342-346.
- 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.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Neves, P. & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 187-205.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Kansala, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.
- Onuoha, U. C. & Bada, O. V. (2016). Spirituality, self-efficacy, age, and gender as predictors of psychological well-being among flood survivors in Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 21, (10), 43-49.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational