



Structural equations of the relationship between the psychological needs of male and female employees with the experience of being overwhelmed at work with the mediation of organizational commitment

Elnaz. Attaran¹, Taher. Tizdast*² & Mohammad Reza. Zarbakhsh Bahri³

1. PhD student, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

2. *Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

3. Associate Professor, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
Article type Original research Pages: 202-215	Background and Aim: The current research was conducted with the aim of structural equations of the relationship between the psychological needs of employees and the experience of being overwhelmed at work with the mediation of organizational commitment. Methods: The method of the current research was of the correlation type and the method of structural equations was used. All the employees of the Islamic Azad Universities of Tehran in the academic year of 2020-21 formed the statistical population of the present study, and 339 employees were selected as a sample using random sampling. To collect data, a questionnaire tool was used: a questionnaire on the experience of drowning in work (Talabeigi, 2013), psychological needs (Deci & Ryan, 2000) and an organizational commitment questionnaire (Allen & Mayer, 1997) were the research tools, which were reliable and valid. Questionnaires in this research were calculated using Cronbach's alpha 0.865, 0.921 and 0.793 respectively for the aforementioned questionnaires. To analyze the data, Pearson correlation coefficient and structural equation model were used and using software SPSS 24 and AMOS 24 were used. Results: The results of the analysis showed that there is a significant positive and direct relationship between the psychological needs of employees with the experience of drowning in work and the organizational commitment of the organization ($P \geq 0.05$). Also, the results of structural equation analysis showed that organizational commitment mediates the relationship between employees' psychological needs and the experience of being overwhelmed at work ($P \geq 0.05$). Conclusion: Attention and emphasis on promoting organizational commitment help creating a clear image of effective human resources with appropriate psychological needs and the experience of drowning in work.
Corresponding Author's Info Email: taher.tizdast@toniau.ac.ir	
Article history: Received: 2022/06/02 Revised: 2022/10/02 Accepted: 2022/10/10 Published online: 2023/08/27	
Keywords: psychological needs, organizational commitment, employees.	



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Attaran, E., Tizdast, T., Zarbakhsh Bahri, M. R. (2023). Structural equations of the relationship between the psychological needs of male and female employees with the experience of being overwhelmed at work with the mediation of organizational commitment. *Jayps*. 4(6), 202-215.



معادلات ساختاری رابطه بین نیازهای روانشناختی کارکنان زن و مرد با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی

الناز عطاران^۱، طاهر تیزدست^{۲*} و محمدرضا زربخش بحری^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی و مشاوره، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران
۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران
۳. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی صفحات: ۲۱۵-۲۰۲	زمینه و هدف: هر سازمان دولتی و تجاری برای حفظ ارزشمندترین کارکنان خود به چالش کشیده خواهد شد. سازمان‌های یادگیرنده عملکرد کارکنان خود را بهبود می‌بخشند و قصد ترک آنها را کاهش می‌دهند. پژوهش حاضر با هدف معادلات ساختاری رابطه بین نیازهای روانشناختی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام شد.
اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: taher.tizdast@toniau.ac.ir	روش پژوهش: روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود و از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۳۳۹ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه تجربه غرقه شدن در کار (طلابیگی، ۱۳۹۳)، نیازهای روانشناختی (دسی و رایان، ۲۰۰۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۷) ابزار پژوهش بودند که میزان پایایی و اعتبار پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌های یاد شده ۰/۸۶۵، ۰/۹۲۱ و ۰/۷۹۳ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS 24 و AMOS 24 استفاده شد. یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد که بین نیازهای روانشناختی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار و تعهد سازمانی سازمان رابطه معناداری به صورت مثبت و مستقیم وجود دارد ($P \leq 0/05$). همچنین نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که تعهد سازمانی، رابطه بین نیازهای روانشناختی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار را میانجی‌گری می‌کند ($P \leq 0/05$). نتیجه‌گیری: توجه و تاکید به ارتقای تعهد سازمانی، می‌تواند به ایجاد تصویری واضح و روشن از نیروی انسانی موثر با نیازهای روانشناختی مناسب و تجربه غرقه شدن در کار کمک نماید.
سابقه مقاله تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲ تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۱۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۷/۱۸ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۰۵	
واژگان کلیدی نیازهای روانشناختی، تعهد سازمانی، کارکنان.	

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است. تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه استناد به این مقاله

عطاران، الناز، تیزدست، طاهر، و زربخش بحری، محمدرضا. (۱۴۰۲). معادلات ساختاری رابطه بین نیازهای روانشناختی کارکنان زن و مرد با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی. *مطالعات روانشناختی نوجوان و جوان*. ۴(۶)، ۲۱۵-۲۰۲.

مقدمه

دیزجگان، پیری و زاده باری، ۲۰۱۵). نظریه غرقه شدن که توسط می‌های ارائه شده است، نشان می‌دهد که رضایت و انگیزش فرد، به همسانی میان مهارت‌های او و چالش‌های موجود در کار بستگی دارد. در واقع، این تجربه در موقعیت‌هایی رخ می‌دهد که چالش‌ها و مهارت‌ها در حد بالا بوده و توانایی‌های فرد برای مواجهه شدن با چالش‌ها به تعادل رسیده باشد و فرد در ظرفیت کامل خود عمل نماید (فاگرلیند و همکاران، ۲۰۱۳). تجربه غرقه شدن، به صورت تمرکز کامل بر روی کار و حذف سایر عوامل حواس پرتی تعریف می‌شود (اسلاوچ گومزل و الکسی سی^۲، ۲۰۲۰) و برای رشد و بهبود سازمان‌ها و کارکنان بسیار مفید است (شارما، میسرا و گوپتا^۳، ۲۰۲۰). مطالعات نشان می‌دهد که غرقه شدن به عنوان یک پیامد مرتبط با کار، حیاتی است که با منابع شغلی مانند حمایت اجتماعی مرتبط است (فاگرلیند، گوستاوسون، یوهانسون و اکبرگ^۴، ۲۰۱۳). سازمان‌ها زمانی سود می‌برند که کارکنان آن‌ها تجربه غرقه شدن را در محل کار تجربه کنند، زیرا این یک تجربه مطلوب است که به آن‌ها کمک می‌کند تا عملکرد بهتری داشته باشند. مهم است که پیشایندهای تجربه غرقه شدن را مطالعه کنیم، زیرا اینها به دلیل ماهیت پیچیده آنها به بررسی تجربی بیشتری نیاز دارند (تاسر، آیدین، اوزر ترگلوز، روفجانین، ۲۰۲۲)، و تحقیقاتی که به طور خاص بر پیشایندهای تجربه غرقه شدن در کار تمرکز دارند هنوز در ادبیات کمیاب هستند (ون اورتمرسن، کانلیس و ون آسن^۵، ۲۰۲۰). تا به امروز، تعادل چالش-مهارت (سیکسزنتمیهایلی^۶، ۱۹۹۰)، بهبود روزانه (دمروتی، باکر، سوننتاگ و فولاگار^۷، ۲۰۱۲)، رهبری (سوسیک، کهای و

هر سازمان دولتی و تجاری برای حفظ ارزشمندترین کارکنان خود به چالش کشیده خواهد شد. سازمان‌های یادگیرنده عملکرد کارکنان خود را بهبود می‌بخشند و قصد ترک آنها را کاهش می‌دهند. این رقابت همچنان تشدید می‌شود، با این حال، بخش عمومی با پیشرفت کمتر در شیوه‌های سنتی خود در مضیقه است. اما، بهبود را می‌توان در شیوه‌های مدیریتی فعلی مشاهده کرد. کارکنان به دنبال رشد شغلی ظاهری در سازمان هستند، ارزش درک شده‌ای که تعهد سازمانی آنها را افزایش می‌دهد، که ممکن است آنها را از ترک سازمان بیشتر دلسرد کند. بنابراین، ایجاد یک مسیر رشد شغلی مناسب برای حفظ کارکنان موجود ضروری است و استعدادهای بالقوه را جذب می‌کند و به اثربخشی عملکرد استخدام کمک می‌کند. توسعه و اجرای یک برنامه شغلی نمی‌تواند یک شبه اتفاق بیفتد. این امر مستلزم تعهد بلندمدت و رویکردی جامع در مدیریت نیروی کار است و نیازمند تلاش و تعهد از سوی مدیریت ارشد، مدیران خط و پرسنل منابع انسانی است. همچنین، بهترین عملکرد مفهوم استراتژی رشد شغلی ممکن است برای هر محیطی مناسب نباشد و باید متناسب با زمینه‌های فرهنگی اتخاذ شود (البلوشی، تومیکی، نواز، جورچیچ، گاجندران^۱، ۲۰۲۲).

در این میان و در دیدگاه‌های سنتی بیان می‌شد که سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مهمترین نقش را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اما در سال‌های اخیر توجه محققین سازمانی به توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط‌های مثبت معطوف شد. صرف داشتن امکانات و تکنولوژی‌های پیشرفته، مهارت‌ها و تجربه‌های شغلی و تعاملات اجتماعی نیروی انسانی، موفقیت سازمان‌ها تضمین نمی‌شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حایز اهمیت بیشتری است (شیخی

2. Slavec Gomezel & Aleksic
3. Sharma, Misra, & Gupta
4. Fagerlind, Gustavsson, Johansson, & Ekberg,
5. van Oortmerssen, Caniels & van Assen
6. Csikszentmihalyi
7. Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar

1. Al Balushi , Thumiki, Nawaz, Jurcic, Gajenderan

محیط اجتماعی و نحوه درک آن بستگی دارد (رایان و دسی، ۲۰۱۷). بنابراین، می‌توان استدلال کرد که ارضای نیاز احتمالاً همراه با تغییرات در محیط یا ادراک از آن نوسان می‌کند.

در نتیجه، ادبیات مربوط به سوابق ارضای نیاز نشان می‌دهد که تقاضاهای شغلی به طور کلی به طور منفی با ارضای نیاز مرتبط هستند، اگر به عنوان یک مانع درک شوند. در مقابل، عکس آن می‌تواند در مورد خواسته‌های چالش‌صادق باشد. منابع شغلی و سازمانی عموماً با نیازهای اساسی روانشناختی ارتباط مثبت دارند. اکثر این مطالعات یک رویکرد مقطعی بین افراد را اتخاذ کردند و کارمندانی را که مثلاً درجات مختلفی از بار کاری را تجربه می‌کنند، مقایسه کردند. با این حال، محیط کار پویا است و خواسته‌ها و منابع یک کارمند می‌تواند دائماً تغییر کند. به عنوان مثال، حجم کاری فرد ممکن است با روز به روز متفاوت باشد. اگر عوامل محیط کار به صورت مقطعی با ارضای نیازهای اساسی روانشناختی مرتبط باشد، می‌توان این فرض را مطرح کرد که تغییرات در این عوامل محیط کار می‌تواند با تغییرات در ارضای نیاز مرتبط باشد. در آن صورت، ممکن است تغییرات در این عوامل محل کار با تغییرات در ارضای نیاز مرتبط باشد. مطالعات دفتر خاطرات موجود نشان داده است که تغییرات عوامل در محیط کار با تغییرات در ارضای نیازهای روانشناختی اساسی مرتبط است (دی‌گیتر، هافمنز، باکر^۴، ۲۰۱۸).

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها با چالش‌های متعدد ناشی از تغییرات سریع تکنولوژیکی یا اجتماعی مواجه شده‌اند. با توجه به این تغییرات سریع، کارکنان در موفقیت، کارایی و بهره‌وری هر سازمانی تعیین‌کننده هستند. سازمان‌هایی که می‌خواهند رقابتی باشند به سرمایه انسانی با انگیزه، متعهد، راضی و نوآور نیاز دارند. کارکنان متعهد تمایل به رفتاری دارند که از سازمان حمایت

آولیو، ۱۹۹۹)، ویژگی‌های شغلی (دمروتی، ۲۰۰۶)، و شغل منابع (فاگرلیند و همکاران، ۲۰۱۳) به عنوان پیشایندهای تجربه غرقه شدن در ادبیات مطالعه شده‌اند.

در این میان همواره یک پیوند قوی بین روان‌شناسی و مفاهیم سازمان و مدیریت وجود داشته است. یکی از این مفاهیم نیازهای روانشناختی است. از دیدگاه تئوری خود تعیین‌گری^۱ (SDT) ارضای نیازهای روانشناختی اساسی برای انگیزه، بهزیستی، و عملکرد کاری مستقل ضروری است (رایان و دسی^۲، ۲۰۱۹). سه نیاز ضروری تلقی می‌شوند. اینها نیاز به استقلال (یعنی نیاز به انتخاب آزاد)، شایستگی (یعنی نیاز به تسلط بر وظایف) و ارتباط (یعنی نیاز به ارتباط با دیگران) هستند (دسی و رایان، ۲۰۰۰). در حوزه تحقیق، ارضای نیازهای روانشناختی اساسی در زمینه کاری مورد توجه گسترده قرار گرفته است (رایان و دسی، ۲۰۱۷). مطالعات نشان داده‌اند که چگونه ارضای نیاز افراد با یکدیگر (یعنی بین افراد) متفاوت است. با توجه به اینکه ارضای این نیازهای روانی وابسته به تغییرات محیط است (دسی و رایان، ۲۰۰۰) و محیط و ادراکات آن ثابت نیست، می‌توان باور کرد که تجربه ارضای نیاز در درون افراد در طول زمان در نوسان است (رایان و دسی، ۲۰۱۷). بنابراین، اطلاعات علمی در مورد اینکه چگونه تجارب ارضای نیاز همان افراد در طول زمان در نوسان است (یعنی درون فرد) مورد نیاز است. درک این نوسانات درون فردی ضروری است، زیرا ما را به درک پدیده‌های طبیعی و واقعی زندگی نزدیک‌تر می‌کند (کوکسن، ون در وارت، ون دن بروک، روتمان^۳، ۲۰۲۱). طبق گفته بولگر و لارنسئو (۲۰۱۳)، ساختارهای روان‌شناختی باید به‌عنوان فرآیندهای طبیعی در حال توسعه یا تکامل مورد مطالعه قرار گیرند. ارضای نیاز اساسی روانشناختی یک سازه روانشناختی است که به

1. self-determination theory
2. Ryan & Deci
3. Coxen , van der Vaart , Van den Broeck , Rothmann

4. De Gieter , Hofmans , Bakker

شهروندی سازمانی ممکن است تحت تأثیر تناسب فرد با محیط از طریق تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی قرار گیرد. پل، بامل و گارگ^۷ (۲۰۱۶) ثابت کردند که تعهد نقش مهمی در تسهیل پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی دارد. پیش از این، چابرا^۸ (۲۰۱۵) همچنین نقش مهم تعهد سازمانی را در تسهیل تناسب فرد با محیط بر روی نتیجه کار نشان داد.

علاوه بر این؛ سولتون و همکاران (۲۰۲۰) همچنین دریافتند که تناسب فرد با محیط و رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی واسطه می‌شوند. کارکنان متعهد از وفاداری و حس کمک به سازمان برخوردارند. این کلید اتصال تناسب فرد با محیط و رفتار شهروندی سازمانی است. تناسب فرد با محیط می‌تواند رفتار فرا نقشی را تشویق کند و تعهد سازمانی را افزایش دهد. از دیدگاه سازمانی، همچنین ریوکین و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کند که تعهد به سازمان می‌تواند یکی از پیش شرط‌های تجربه غرقه شدن باشد. بنابراین، تعهد عاطفی سازمانی کارکنان را با منابعی تجهیز می‌کند که برای بقا یا دستیابی به هدف اصلی در زمینه حرفه‌ای آنها نقش اساسی دارند. در واقع، این ارتباط عاطفی با سازمان ممکن است به کارکنان کمک کند تا به طور موثر استرس را مدیریت کنند و به آنها انعطاف پذیری بیشتری بدهد، ایمنی و محافظت از آنها در برابر از دست دادن منابع، ترویج فشار کمتر یا فرسودگی شغلی و ایجاد ظرفیت و فرصت برای به دست آوردن منابع بیشتر برای آنها فراهم شود و رفاه کاری یا مشارکت ارتقا یابد (هاب فول^۹ و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین انجام تکالیف چالش انگیزی که با مهارت بالایی همراه باشد، برای کارمندان و سازمان‌ها می‌تواند، سودمند باشد. می‌توان در صورت ایجاد شرایطی که فرد براساس آن به حالت غرقه شدن در کار می‌رسد، پیامدهای مثبت متعددی از قبیل: خلاقیت، اوج عملکرد،

می‌کند. تمایل شدید به عضویت در سازمان، افراد را تشویق به عملکرد بهتر می‌کند. نظریه تبادل اجتماعی نیز از رابطه مثبت بین تعهد و رفتار شهروندی سازمانی حمایت می‌کند. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی، نگرش‌های شغلی (مثلاً تعهدات) به دلیل محیط کاری که در آن نگرش‌های شغلی پاسخ کارمند به سازمان خود را تعیین می‌کند، افزایش می‌یابد. کارکنانی که تبادلات مثبتی را با سازمان‌ها تجربه می‌کنند، تعهد بیشتری خواهند داشت و با نشان دادن رفتار شهروندی سازمانی بالا، مشارکت بیشتری خواهند داشت (مارتونو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). سربواستاوا و دهار^۲ (۲۰۱۶) ثابت کردند که تعهد سازمانی می‌تواند رفتار فرا نقشی کارکنان را تشویق کند. سولتون^۳ و همکاران (۲۰۲۰) همچنین دریافتند که کارکنانی که تعهدات بالاتری دارند، رفتار شهروندی سازمانی بالاتری نشان خواهند داد. ثابت شده است که تعهد سازمانی عاملی است که می‌تواند مستقیماً رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را بهبود بخشد (جین، مک دونالد و پارک^۴، ۲۰۱۸). تعهد سازمانی علاوه بر ایفای نقش مستقیم، می‌تواند متغیر میانجی نیز باشد. تعهد سازمانی زمانی منعکس می‌شود که کارکنان وفاداری و هویت با سازمان داشته باشند و احساس کنند که می‌خواهند به بخشی از سازمان ادامه دهند (لمبرت، هوگان و گریفین^۵، ۲۰۰۸). به طور خلاصه، تعهد سازمانی وفاداری کارکنان به کارفرمایان است. تعهدات سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان و سازمان‌ها علاقه و تمایل زیادی برای حفظ روابط کاری خود ایجاد کنند. تعهد سازمانی ارتباط عاطفی است که کارکنان با کار خود احساس می‌کنند (اوبدگیو، باقیر و مافابی^۶، ۲۰۱۷). فرزانه و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که رفتار

1. Martono
2. Srivastava & Dhar
3. Soelton,
4. Jin, Mcdonald & Park
5. Lambert, Hogan & Griffin
6. Obedgiu, Bagire & Mafabi

7. Paul, Bamel & Garg
8. Chhabra
9. Hobfoll

گرفت. سه نوع پرسشنامه برای گرد آوری اطلاعات انتخاب شده است:

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه مربوط به تجربه غرقه شدن در کار (طلایی، ۱۳۹۳): این پرسشنامه توسط طلایی (۱۳۹۳) براساس پرسشنامه استاندارد سنجش تجربه غرقه شدن که توسط چیک سنت می‌های (۲۰۰۸) تنظیم شده بود، طراحی شده است. در طیف ۶ گزینه‌ای از پاسخگویان خواسته شده است تا میزان موافقت و مخالفت خود را از ۱ تا ۶ به ترتیب برای کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره گاری کنند. این پرسشنامه دارای ۹ مولفه است: مولفه، تعادل چالش/مهارت، به ارتباط میان مهارت‌های مورد نیاز برای انجام یک فعالیت و چالش‌های آن فعالیت اشاره می‌کند. دومین مولفه، یکی شدن فعالیت و آگاهی به این واقعیت اشاره دارد که فرد به طور خودکار و خودبه خود، بدون نیاز به تامل در رفتارهای خود در فعالیت‌ها درگیر شود. سومین مولفه، اهداف روشن، به این معناست که فرد درک روشنی از آنچه باید انجام شود، دارد. چهارمین مولفه، بازخورد مشخص به این حقیقت اشاره دارد که فعالیت انجام شده، اجازه می‌دهد که فرد بازخوردهای روشن و مستقیمی از عملکرد خود دریافت نماید. پنجمین مولفه، تمرکز بر روی کار در دست، نشان می‌دهد که افراد به طور کامل در فعالیت خود سرمایه گذاری کرده و توسط عوامل محیطی گیج نشده اند. ششمین مولفه، احساس کنترل، مربوط می‌شود به احساس شبه آسیب ناپذیری که در آن احتمال شکست در حال حاضر در ذهن فرد نیست. هفتمین مولفه، از دست دادن خودآگاهی، نشان می‌دهد که فرد کاملاً با فعالیت یکی شده و نگران قضاوت دیگران نیست. هشتمین مولفه، تغییر زمان، با توجه به فعالیت‌های در حال انجام، زمان ممکن است به نظر برسد که با سرعت کم یا زیاد می‌گذرد. درنهایت، مولفه نهم و آخر، تجربه پاداش درونی، به این معناست که فعالیت

توسعه استعداد و بهره وری را دید. منابعی که غرقه شدن در کار را پیش بینی می‌کنند، ممکن است در سطح جمعی یا سازمانی باشند مانند میزان نوآوری یا قانون گرا بودن سازمان، یا در سطح فردی مانند استقلال، بازخورد و فرصت برای توسعه حرفه (طلایی، ۱۳۹۳).

با توجه به مطالب فوق، مشخص است، زمانی که تحقیقات مربوط به تجربه غرقه شدن و نیازهای روانشناختی به همراه و میانجی گری تعهد سازمانی با یکدیگر ترکیب شوند، می‌تواند به ایجاد تصویری واضح و روشن از نیروی انسانی موثر کمک نماید. لذا بر این اساس تحقیق حاضر در پی آن است که مشخص نماید که تعهد سازمانی در ارتباط بین نیازهای روانشناختی با تجربه غرقه شدن در کار می‌تواند نقش میانجی داشته باشد؟ بنابراین این پژوهش حاضر با هدف بررسی معادلات ساختاری رابطه بین نیازهای روانشناختی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی گری تعهد سازمانی می‌باشد و به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است که چگونه تعهد سازمانی در رابطه بین نیازهای روانشناختی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار میانجی‌گری کند؟

روش پژوهش

از این نظر که هدف این پژوهش پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس نیازهای روانشناختی کارکنان: نقش میانجی گری تعهد سازمانی می‌باشد، لذا برای بررسی این عناصر از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف همبستگی بهره گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌دادند. در این پژوهش برای نمونه گیری بر اساس پیشنهاد کلاین (۲۰۱۱)، از قاعده ۱۰ به ۱ استفاده می‌شود. با توجه به احتمال ریزش مشارکت-کنندگان در فرایند انجام پژوهش، پژوهشگر تصمیم گرفت که از ۴۰۰ مشارکت کننده اطلاعات را جمع آوری کند. که در نهایت ۳۳۹ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار

دوستان آزمودنی‌ها به ترتیب ۹۲٪، ۹۲٪، ۹۲٪ و ۹۲٪ گزارش شده است (قربانی و واتسون، ۲۰۰۴) در ایران این مقیاس در نمونه‌های مدیران و دانشجویان ایرانی اجرا شده و از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. به طوری که آلفای بین ۷۴٪ تا ۷۹٪ در نوسان است (گاردیا و دسی، ۲۰۰۷)

۳. پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهدسازمانی آلن و میجر جهت بررسی میزان تعهد کارکنان به سازمان طراحی شده است. این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی سوالات ۱ تا ۸ بعد مستمر سوالات ۹ تا ۱۶ و بعد هنجاری سوالات ۱۷ تا ۲۴ است. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک تک سوالات با هم جمع می‌شوند و به عنوان امتیاز کلی در نظر گرفته می‌شود. این امتیاز بیانگر میزان بالا یا پایین بودن متغیر بر اساس نظر پاسخ دهنده می‌باشد و هر چه امتیاز بالاتر باشد، نشان دهنده بالا بودن متغیر است و برعکس. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۲۴ ماده به صورت ۷ گزینه‌ای می‌باشد و شامل گزینه‌های «بسیار موافقم»، «نسبتاً موافقم»، «کمی موافقم»، «نظری ندارم»، «کمی مخالفم»، «نسبتاً مخالفم»، «کاملاً مخالفم» می‌باشد. آزمودنی‌ها باید به یکی از ۷ گزینه هر سوال، پاسخ داده و پس بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ نمره گذاری می‌شود. روایی کل پرسشنامه به روش تحلیل گویه توسط پژوهشگر ۰/۹۰ - ۰/۵۴ و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد.

روش اجرا

توزیع پرسشنامه بین نمونه‌های این پژوهش غالباً به صورت الکترونیکی اجرا شد. در این پژوهش از روش پیشرفته آماری الگویابی معادلات ساختاری، با کاربرد نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی حاکی از همگنی نمونه آماری پژوهش حاضر است. در جدول زیر یافته‌های آمار توصیفی گزارش شده است.

ذاتاً برانگیزاننده است (ایوب و همکران، ۲۰۱۳). طلا بیگی (۱۳۹۳) میزان پایایی تجربه غرقه شدن در کار را به صورت محتوایی با نظرات متخصصین بر آورد کرده و برای تعیین پایای پرسشنامه نیز به صورت آزمون و پس آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ اقدام نموده و میزان آلفای ابزار در پیش تست و باز آزمون به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۲ به دست آمده است.

۲. نیازهای روانشناختی: این مقیاس توسط گاردیا، دسی و رایان در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است که میزان احساس حمایت از نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگر آزمودنی‌ها را می‌سنجد. مقیاس مذکور ۲۱ ماده است که براساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده است. سلامت تنها نیروی مورد هدف است که دارای ابعاد جسمی و روانی است. از سوی دیگر ارضای نیازهای اساسی شرایط لازم برای رشد و بالندگی، انسجام یافتگی و بهزیستی روانشناختی فراهم می‌کنند. تحقیقات در حوزه نیازها در سال‌های اخیر بر توسعه و گسترش نیازهای بنیادی روانشناختی تمرکز داشته است که برای اولین بار توسط دسی و رایان در سال ۲۰۰۰ تحت عنوان نظریه خودتعیین‌گری مطرح شد (تالی، ۲۰۱۲). براساس این نظریه سه نیاز ذاتی روانشناختی عبارتند از خودمختاری، شایستگی و توانایی ارتباط (دسی، ۲۰۰۶) خودمختاری به نیاز فرد به احساس انتخاب و خودآغازگری در انجام تکلیف و اعمال اشاره دارد. شایستگی عبارت است از نیاز به موثر بودن در تعامل با محیط و نشان دهنده میل به استفاده از استعدادها و مهارت‌ها و دنبال کردن چالش‌ها و تکالیف همسو با توانایی‌ها و تسلط یافتن بر آنها. نهایتاً نیاز به ارتباط به نیاز برای احساس اطمینان هنگام داشتن رابطه با دیگران و نیاز به پذیرش فرد به عنوان فردی شایسته عشق و احترام توسط دیگران اشاره دارد. در این پژوهش منظور از نمره استاندارد نیازهای بنیادی روانی نمره‌ای است که فرد به سوالات ۲۱ گویه‌ای پرسشنامه می‌دهد. ضرایب پایایی حاصل از اجرای آن روی مادر، پدر، شریک رمانتیک و

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش			
میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
۳۲/۸۶	۵/۵	-۰/۷۵۲	۰/۳۸۸
۲۸/۳۵	۴/۴۵	-۱/۰۰۶	۱/۰۵۶
۳۶/۳۳	۶/۵۲	-۰/۶۰۶	۰/۰۷۸
۹۷/۵۵	۱۵/۴۶	-۰/۸۵۸	۰/۷۳۸
۳۱/۰۸	۴/۶۷	۰/۰۸۰	۰/۲۸۶
۲۸/۷	۵/۲۳	-۰/۰۷۲	-۰/۵۹۱
۳۰/۰۵	۴/۸۲	۰/۰۹۷	۰/۴۴۶
۸۹/۸۴	۱۳/۱	-۰/۳۰۴	۰/۶۸۲
۳۷/۱۳	۵/۵۱	۰/۹۱۷	۱/۳۶۴

گارسون (۲۰۰۷) تاکید می‌کند اگر مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین ۲+ و ۲- باشد داده‌ها در سطح ۰/۵ از توزیع بهنجار برخوردارند. در این مطالعه، مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین ۲+ و ۲- به دست آمد (جدول ۱).

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش			
ماتریس متغیرها	۱	۲	۳
نیازهای روانشناختی	۱		
تعهد سازمانی	۰/۴۱۰**	۱	
تجربه غرقه شدن در کار	۰/۴۵۷**	۰/۳۸۰**	۱

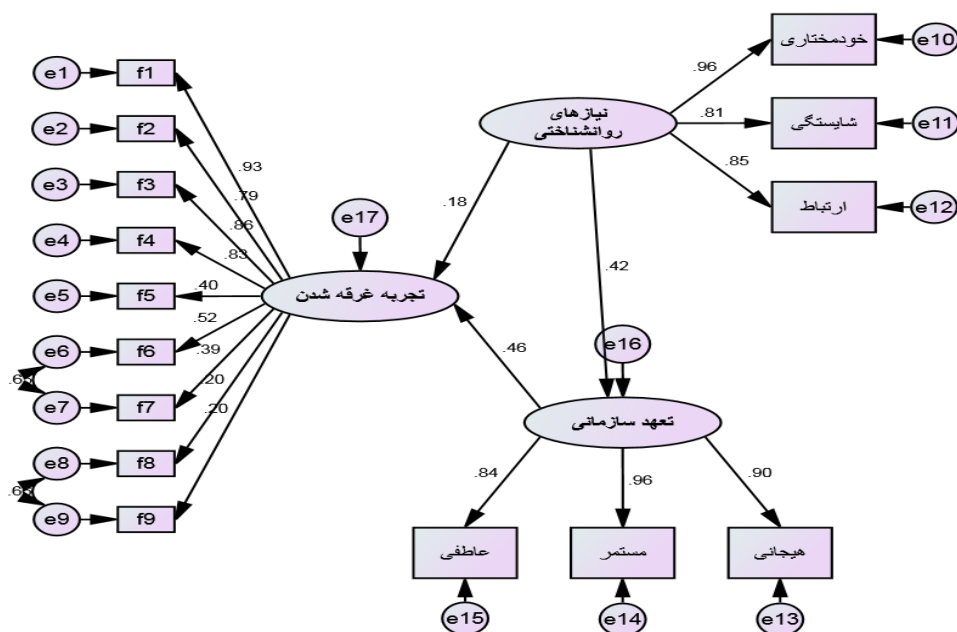
*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

بر اساس نتایج به دست آمده (جدول ۲) بین تعهد سازمانی و تجربه غرقه شدن در کار با مقدار $r = 0/380$ رابطه معناداری به صورت مثبت وجود دارد. همچنین رابطه بین نیازهای روانشناختی با تجربه غرقه شدن در کار با مقدار $r = 0/457$ نیز مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین رابطه بین نیازهای روانشناختی با تعهد سازمانی با مقدار $r = 0/410$ نیز به صورت مثبت و معنادار ارزیابی می‌گردد. قابل ذکر است که ماتریس همبستگی بین متغیرها در سطح $p \leq 0/01$ معنادار می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح					
RMSEA	CFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2
۰/۰۴۱	۰/۹۵۲	۰/۹۳۲	۱/۷۲۴	۸۵	۱۴۶/۶۲۰

در جدول فوق شاخص مجذور خی (X^2) برابر با ۱۴۶/۶۲۰، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۱/۷۲۴، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۵۲، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳۲ و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۱، به دست آمد. بنابراین، طبق دیدگاه هو و بنتلر (۱۹۹۹) مقدار بزرگتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI و GFI و مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ برای شاخص RMSEA بر برازش مطلوب الگوی مفروض با داده‌ها دلالت دارد.

در جدول فوق شاخص مجذور خی (X^2) برابر با ۱۴۶/۶۲۰، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۱/۷۲۴، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۵۲، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳۲ و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۱، به دست آمد. بنابراین، طبق دیدگاه هو و بنتلر (۱۹۹۹) مقدار بزرگتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI و GFI و مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ برای شاخص RMSEA بر برازش مطلوب الگوی مفروض با داده‌ها دلالت دارد.



شکل ۱. ضرایب مسیر الگوی پیش تجربه غرقه شدن در کار بر اساس نیازهای روانشناختی با واسطه گری تعهد سازمانی

جدول ۴. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش در فرضیه پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان اثر	ضریب t
نیازهای روانشناختی	تعهد سازمانی	۰/۴۲	۷/۵۷۲
نیازهای روانشناختی	تجربه غرقه شدن در کار	۰/۱۸	۳/۱۹۶
تعهد سازمانی	تجربه غرقه شدن در کار	۰/۴۶	۸/۰۱۶

شده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار t در همه مسیرها بیش از ± 1.96 است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است. برای تعیین معناداری رابطه الگوی پیش تجربه غرقه شدن در کار بر اساس نیازهای روانشناختی با واسطه گری تعهد سازمانی، از آزمون سوبل استفاده شد.

بر اساس جدول فوق و شکل ۱ اثر مستقیم نیازهای روانشناختی بر تعهد سازمانی (۰/۴۲) از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم نیازهای روانشناختی بر تجربه غرقه شدن در کار (۰/۱۸) نیز معنادار می‌باشد. علاوه بر آن اثر مستقیم تعهد سازمانی بر تجربه غرقه شدن در کار (۰/۴۶) نیز مثبت و معنادار ارزیابی

جدول ۵. نتایج آزمون سوبل برای اثرات میانجی و غیرمستقیم

پیش بین	میانجی	ملاک	ضریب غیر مستقیم	Z	p
نیازهای روانشناختی	تعهد سازمانی	تجربه غرقه شدن در کار	۰/۱۹	۵/۱۵۳	$p \leq 0.01$

بر اساس داده‌های جدول ۵ در پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار از طریق نیازهای روانشناختی با واسطه گری

تعد سازمانی مقدار Z بیش از ± 1.96 است و

($P \leq 0.01$) معناداری این مسیر را نشان می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که «تعهد سازمانی، رابطه بین

اوکه، ۲۰۱۰). در نتیجه، آموزش رهبری مبتنی بر اصول رهبری خدمتگزار (به عنوان مثال، بروکر، ریوکیو و گونویگ، ۲۰۱۵) ممکن است به رهبران کمک کند تا با افزایش تعهد و تجربیات غرقه شدن مرتبط، رفاه کارکنان را افزایش دهند.

این نتایج نشان می‌دهد که ارضای نیازهای روان‌شناختی اساسی (خودمختاری، شایستگی، و ارتباط) در کار، پایه‌ای برای تجربه تعهد و تنظیم‌کنش مستقل (برخلاف کنترل شده) یا انگیزه درونی است که به نوبه خود بهزیستی را تسهیل می‌کند (دسی و رایان، ۱۹۸۵؛ رایان و دسی، ۲۰۰۰). به طور خاص، نویسندگان پیشنهاد می‌کنند که تعهد عاطفی و تنظیم خودمختار به طور متقابل مرتبط هستند (مایر و مالتین، ۲۰۱۰). به این معنی که ارضای نیازهای اساسی ممکن است مقررات مستقل در کار را ترویج کند که ظهور اولیه تعهد کارکنان را تسهیل می‌کند. به نوبه خود، هنگامی که تعهد ایجاد شد، ممکن است مقررات مستقل را تقویت کند، که می‌توان انتظار داشت اثرات نامطلوب عوامل استرس‌زای شغلی را از بین ببرد (ریوکیو، دیستل، و اشمیت، ۲۰۱۵). همچنین تحقیقات قبلی نشان داده است که یک رابطه مثبت بین اهداف درونی زندگی و شاخص‌های بهزیستی با ارضای نیازهای روان‌شناختی میانجی‌گری می‌شود (بردار ۲۰۰۶؛ دسی و رایان ۲۰۰۰؛ نیمیک و همکاران ۲۰۰۹؛ رایان و دسی ۲۰۰۰). بر اساس ادغام نظریه خود تعیین‌گری (رایان و دسی ۲۰۰۲) و نظریه غرقه شدن (سیکسزنت میهالی، ۱۹۹۰)، اهداف ذاتی زندگی منجر به ارضای نیازهای روان‌شناختی مرتبط با کار می‌شود که به نوبه خود منجر به وقوع بیشتر غرقه شدن در کار و در نتیجه رضایت بیشتر از زندگی می‌شود.

به گفته نظریه خود تعیین‌گری، تمرکز بر اهداف درونی منجر به رفاه بیشتر می‌شود، زیرا به طور مستقیم نیازهای اساسی روان‌شناختی را برآورده می‌کند. از سوی دیگر، پیگیری و دستیابی به اهداف بیرونی زندگی به ارضای این

نیازهای روان‌شناختی و تجربه غرقه شدن در کار را میانجی‌گری می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بررسی فرضیه پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی در ارتباط بین نیازهای روان‌شناختی و تجربه غرقه شدن در کار، نقش میانجی دارد. مطابق با چارچوب نظری خود تعیین‌گری و مایر و مالتین (۲۰۱۰)، انتظار می‌رود که ارضای نیازهای روان‌شناختی اساسی، تعهد و همچنین غرقه شدن تجربیات را تسهیل کند. بنابراین، برای افزایش رفاه، سازمان‌ها باید نیازهای کارکنان را برای استقلال، شایستگی و ارتباط برآورده کنند. به عنوان مثال، نیاز به خودمختاری را می‌توان با کاهش تعداد قوانین و رویه‌های رسمی و دادن فرصت به کارمندان برای تصمیم‌گیری در مورد زمان و نحوه انجام وظایف برآورده کرد (ون دن بروک، ونستینکیست، دی‌ویت، و لنز، ۲۰۰۸). علاوه بر این، نیاز به شایستگی ممکن است با تحریک استفاده از مهارت‌های مختلف ارضا شود و در نتیجه سطوح مهارت‌های کارکنان را افزایش داده و وظایفی را که با سطح مهارت کارکنان مطابقت دارد، افزایش دهد (ون دن بروک و همکاران، ۲۰۰۸). در نهایت، نیاز به ارتباط را می‌توان با سازماندهی رویدادهای شرکتی و ایجاد فرهنگ پذیرش و حمایت در سازمان ارضا کرد (فرنٹ، آستین، ترپانیر و دوسو، ۲۰۱۳). به نوبه خود، ارضای نیازهای روان‌شناختی اساسی انتظار می‌رود که تعهد و تجربیات غرقه شدن مرتبط را تسهیل کند، که به نوبه خود به ارتقای بهزیستی روانی کمک می‌کند. علاوه بر این، تحقیقات قبلی نشان داده است که رهبری می‌تواند تأثیر زیادی بر تعهد داشته باشد. رهبری خدمتگزار یک سبک رهبری است که بر ادغام منافع ذینفعان مختلف سازمانی و به ویژه بر توانمندسازی کارکنان برای آزادسازی کامل پتانسیل خود تمرکز دارد (گرین لیف، ۲۰۰۲). تحقیقات قبلی نشان داده است که در میان سایر پیامدها، رهبری خدمتگزار تعهد را پیش‌بینی می‌کند (والموا، هارتنل و

(ون دیک، بکر و مایر، ۲۰۰۶). در حالی که آلن و مایر (۱۹۹۰) در ابتدا سه مؤلفه (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) را پیشنهاد کردند، اکثر محققان توافق دارند که تعهد عاطفی هسته مفهومی تعهد سازمانی را تشکیل می‌دهد. این مفهوم در مجموعه بزرگی از شواهد تجربی است که به ناچار نشان می‌دهد که تعهد عاطفی قوی‌ترین اثرات سودمند را بر عملکرد شغلی و رفاه روانی اعمال می‌کند (مایر و مالتین، ۲۰۱۰). تحقیقات قبلی تعهد را به عنوان یک متغیر میانی پیشنهاد کرده است که از یک سو نتایج شغلی مانند عملکرد، جابجایی و رفاه را پیش‌بینی می‌کند و از سوی دیگر می‌تواند توسط عوامل متعددی مانند ویژگی‌های شخصی (به عنوان مثال، سن و مدت تصدی) تعیین شود. ویژگی‌های شغلی (مانند تنوع مهارت و خودمختاری وظیفه)، رهبری (مثلاً توجه؛ متیو و زاژاک، ۱۹۹۰) و از طریق ارضای نیازهای اساسی روانشناختی و اشکال مرتبط با تنظیم خودمختار (مایر و مالتین، ۲۰۱۰). بنابراین، مطالعاتی که بر ظهور تعهد تأکید دارند، آن را به عنوان یک متغیر پیامد بررسی کرده‌اند در حالی که پژوهش‌هایی که بر پیامدهای اشکال تثبیت‌شده تعهد تمرکز دارند، آن را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده در نظر گرفته‌اند. نتایج مرتبط با کار (به عنوان مثال، لئونگ، فورنهام، و کوپر، ۱۹۹۶؛ نگ و فلدمن، ۲۰۱۱؛ اشمیت و دیستل، ۲۰۱۲؛ ریوکین و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، مطالعات در مورد تعهد نشان داده است که هنگامی که کارکنان سطح معینی از تعهد را نسبت به سازمان خود ایجاد کردند - به عنوان مثال، از طریق ارضای نیازهای اساسی و مقررات خودمختار - این سطح در طول زمان نسبتاً ثابت می‌ماند. به عنوان مثال، در نمونه‌ای از کارکنان پرستاری با تجربه، بیتمن و استراسر (۱۹۸۴) دریافتند که طی یک تاخیر زمانی پنج ماهه، همبستگی تعهد زمان ۱ و زمان ۲، ۰٫۶۵ بود ($p < ۰/۰۱$). علاوه بر این، تجزیه و تحلیل ثبات زمانی تعهد عاطفی نشان می‌دهد که افرادی که سابقه تصدی شغلی بالایی دارند، سطوح تعهد پایدارتری را تجربه

نیازها کمک نمی‌کند (دسی و رایان ۲۰۰۰؛ نیمیک و همکاران ۲۰۰۹؛ رایان و دسی ۲۰۰۰). سه نیاز روانشناختی ذاتی اساسی وجود دارد: نیاز به خودمختاری، نیاز به شایستگی و نیاز به ارتباط (رایان ۱۹۹۵). نیاز به خودمختاری به تجربه انتخاب، مالکیت رفتار و آزادی روانی اشاره دارد (رایان و دسی ۲۰۰۰). نیاز به شایستگی نشان دهنده نیاز ذاتی فردی به احساس شایستگی و مؤثر بودن در تعامل با محیط است (دسی و رایان ۲۰۰۰). نیاز به ارتباط به معنای مراقبت از دیگران، مراقبت و احساس ارتباط عاطفی با افراد دیگر است (رایان و دسی ۲۰۰۰). نیازهای اساسی روانشناختی به رفتار انرژی می‌بخشد و به افراد کمک می‌کند تا بهزیستی عمومی بیشتری داشته باشند (دسی و رایان ۲۰۰۰). فرض بر این است که آنها ذاتاً تجربیات پاداش دهنده‌ای هستند که برای عملکرد مناسب انسان ضروری هستند. اهمیت جهانی ارضای نیازهای اساسی برای رفاه نه تنها در افراد فردگرا بلکه در کشورهای جمعی مانند کره جنوبی و چین نیز نشان داده شده است (جانگ و همکاران، ۲۰۰۹). ارضای نیازها در مناطق خاص با رفاه خاص بیشتر همراه بوده است، اما به رفاه عمومی نیز کمک می‌کند (کاسر و رایان ۱۹۹۹؛ میلیاوسکایا و کوستنر ۲۰۱۱) و عملکرد بهینه (لا گاردیا و همکاران ۲۰۰۰؛ ویلیامز و همکاران ۲۰۰۹). در حیطه کاری، ارضای نیازهای اساسی روانشناختی با شاخص‌های مختلف بهزیستی، مانند هیجان‌های مثبت بیشتر و کمتر منفی (تانگ و همکاران، ۲۰۰۹)، عزت نفس بالاتر و سطوح پایین‌تر علائم روان‌تنی مرتبط بوده است. کنترل وضعیت شغلی و حقوق (ایلاردی و همکاران ۱۹۹۳) و رضایت شغلی بالاتر و عملکرد بیشتر (بارد و همکاران، ۲۰۰۴). از سوی دیگر، خنثی‌سازی نیازها با تظاهرات مختلفی از بیماری مانند ایجاد رفتارهای آسیب‌شناختی روانی مرتبط بوده است (کوزوگو و شیمشک، ۲۰۱۳؛ رایان و همکاران ۲۰۰۶). تعهد سازمانی به نیرویی اشاره دارد که یک فرد را به هدف و یک دوره عمل مرتبط با آن هدف متصل می‌کند

اطمینان کامل تایید نمود. بنابر این انجام مطالعات طولی براساس الگوی این پژوهش می‌تواند بسیار سودمند باشد.

موازن اخلاقی

در این پژوهش موازن اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان پژوهش حاضر بر خود لازم دانستند که از کلیه افرادی که در پژوهش شرکت نمودند، کمال تشکر و سپاس خود را ابراز نمایند.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی‌سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

- طلایی، مژده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تجربه غرقه شدن در کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده اقتصاد و حسابداری.
- Al Balushi AK, Thumiki VRR, Nawaz N, Jurcic A, Gajenderan V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PLoS One*. 2022 May 12;17(5):e0265535. doi: 10.1371/journal.pone.0265535. PMID: 35551528; PMCID: PMC9098061.
- Bolger N., Laurenceau J.-P. (2013). *Intensive Longitudinal Methods: An Introduction to Diary and Experience Sampling Research*. New York, NY: The Guilford Press.
- Chhabra, B. (2015). Person - job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relation*, 50(4), 638-651.
- Coxen L, van der Vaart L, Van den Broeck A, Rothmann S. (2021). Basic Psychological Needs in the Work Context: A Systematic Literature Review of Diary Studies. *Front Psychol*. 2021 Oct 18;12:698526. doi:

می‌کنند. مطابق با این یافته، تنها تغییرات معنی‌دار در ویژگی‌ها و ادراکات شغلی یا سازمانی می‌تواند بر سطح تعهد کارکنان تأثیر بگذارد (جانستون، پارسورامان، فوتزل و بلک، ۱۹۹۰).

اکثر تحقیقات قبلی نیازهای روانشناختی را به عنوان یک عامل یا واسطه در رابطه بین اهداف زندگی و رضایت از زندگی شناسایی کرده‌اند، در حالی که سایر واسطه‌های بالقوه به طور متوالی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. در مطالعه ما، مدلی با واسطه‌های متوالی پیشنهاد و آزمایش شد، زیرا ما فرض کردیم که ارضای نیازهای روان‌شناختی اولیه می‌تواند تجربه جریان در کار را تحریک کند، که به نوبه خود می‌تواند منجر به افزایش رضایت از زندگی شود. اگرچه قبلاً نشان داده شده بود که ارضای نیازهای روانشناختی اساسی رابطه بین اهداف زندگی و رضایت از زندگی را واسطه می‌کند. این مطالعه شواهدی را ارائه می‌دهد که این رابطه می‌تواند تا حدی به دلیل غرقه شدن در کار باشد. با تکیه بر این استدلال‌ها در مطالعه حاضر، سطوح ثابت تعهد عاطفی را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده بررسی می‌کنیم، که انتظار می‌رود در بازه زمانی تحت پوشش مطالعه ما پایدار باشد. در زمینه نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین نیازهای روانشناختی با تجربه غرقه شدن در کار ضمن برنامه‌های آموزشی مناسب می‌توانند باعث تسهیل تبادل و تسهیم اطلاعات شده و موجب بهبود احساس توانمندی روانی شده و زمینه‌های ارتقاء سرمایه روان‌شناختی کارکنان را فراهم سازند. در مطالعات تجربی و کاربردی، محدودیت جزء جدانشدنی آن به حساب می‌آید. علی‌رغم تلاش در جهت به حداقل رساندن محدودیت‌ها برخی از موارد می‌تواند تبیین نتایج پژوهش را با محدودیت مواجه نماید. یکی از محدودیت‌های این پژوهش، مقطعی بودن آن است و به دلیل اینکه به شکل مقطعی انجام شده است فرضیه‌ها و مدل آزمون شده آن را نمی‌توان با

- p-j fit and OCB?. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1-12.
- Obedgiu, V., Bagire, V., & Mafabi, S. (2017). Examination of organizational commitment and organizational citizenship behaviour among local government civil servants in Uganda. *Journal of Management Development*, 36(10), 1304-1316.
- Paul, H., Bamel, U.K., & Garg, P. (2016). Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment. *The Journal for Decision Makers*, 41(4), 308-324.
- Rivkin W., Diestel S., Schmidt K.-H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *J. Occupat. Health Psychol.* 23 99–111. 10.1037/ocp0000039
- Ryan R. M., Deci E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, NY: The Guilford Press. 10.1521/978.14625/28806
- Ryan R. M., Deci E. L. (2019). Brick by brick: the origins, development, and future of self-determination theory. *Adv. Motivat. Sci.* 6, 111–156. 10.1016/bs.adms.2019.01.001
- Sharma, S., Misra, N., Gupta, A. (2013). Flow among scientists: A job demands resources perspective *Defence Life Science Journal*, 5 (3) (2020), pp. 217-223, 10.14429/dlsj.5.15595
- Sheikhi Dizjagan, M., Piri, M., & Rezazadeh Bari, M. (2015). positive organizational behavior; A movement in the light of positive psychology in organization and management, *International Conference on Management, Economics and Humanities*, Turkey - Istanbul.
- Slavec Gomezel, A., Aleksić D. (2020). The relationships between technological turbulence, flow experience, innovation performance and small firm growth *Journal of Business Economics and Management*, 21 (3) (2020), pp. 760-782, 10.3846/jbem.2020.12280
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Novandy, I., & Siregar, R.E. (2020). Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 2993-3002.
- Srivastava, A.P., & Dhar, R.L. (2016). Impact of leader member exchange, human resource management practices, and psychological empowerment on extra role performances: The mediating role of organisational commitment. 10.3389/fpsyg.2021.698526. PMID: 34733198; PMCID: PMC8558380.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- De Gieter S., Hofmans J., Bakker A. B. (2018). Need satisfaction at work, job strain, and performance: a diary study. *J. Occup. Health Psychol.* 23, 361–372. 10.1037/ocp0000098
- Deci E. L., Ryan R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, 227–268. 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266–280. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276–295. <https://doi.org/10.1002/job.760>
- Fagerlind, A. C., Gustavsson, M., Johansson, G., & Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.010>
- Farzaneh, J., Farashah, A.D., & Kazemi, M. (2014). The impact of P-J Fit and person-organization fit on OCB The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691.
- Hobfoll S. E., Halbesleben J., Neveu J.-P., Westman M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annu. Rev. Organiz. Psychol. Organiz. Behav.* 5 103–128. 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640.
- Jin, M.H., Mcdonald, B., & Park, J. (2018). does public service motivation matter in public higher education? testing the theories of person organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model. *American Review of Public Administration*, 48(1), 82-97.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2008). Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice And Behavior*, 35(1), 56-68.
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wulansari, N.A., Putri, V.W., & Ridloah, S.(2021). Does organizational commitment and psychological empowerment explain the relationship between

- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., and Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: advancements, critical themes, and future directions. *Motiv. Emot.* 44, 1–31. doi: 10.1007/s11031-019-09818-1
- Waterschoot, J., Van der Kaap-Deeder, J., & Vansteenkiste, M. (2020). The role of competence-related attentional bias and resilience in restoring thwarted feelings of competence. *Motivation and Emotion*. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09776-8>. Return to ref 2020 in article
- Weigelt, O., Syrek, C. J., Schmitt, A., and Urbach, T. (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone – a diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *J. Occup. Health Psychol.* 24, 373–386. doi: 10.1037/ocp0000117
- Weinstein, N., Khabbaz, F., & Legate, N. (2016a). Enhancing need satisfaction to reduce psychological distress in Syrian refugees. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 84, 645–650. Return to ref 2016a in article
- Wideman C. Investigating Employee Engagement through a Self-Determination Theory Framework. Clemson University: Tiger Prints, 2016
- Wray-Lake, L., DeHaan, C. R., Shuber, J., & Ryan, R. M. (2019). Examining links from civic engagement to daily well-being from a self-determination theory perspective. *Journal of Positive Psychology*, 14, 166–177.
- Wright, J., Sadlo, G. & Stew, G. (2006). *Challenge-Skills and Mindfulness: An Exploration of the Conundrum of Flow Process*. University of Brighton, East Sussex, United Kingdom
- Wüttke, A. (2020). Political engagement's non-political roots: Examining the role of need-supportive parenting in the political domain. *Motivation and Emotion*. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09801-w>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., and Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *J. Pers. Psychol.* 12, 74–84. doi: 10.1027/1866-5888/a000085
- Zahedi, K., Besharat, M. A., Pourbohloul, S., Lraijanib, R. (2011). Psychometric properties of a Farsi version of the Basic Needs Satisfaction in General Scale in a sample of Iranian population. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2011; 30:221–225.
- International Journal of Productivity and Performance Management, 65(3), 351-377.
- Talabeigi, M. (2013). Examining the relationship between organizational culture and the experience of drowning in work. Master's thesis, Al-Zahra University, Faculty of Economics and Accounting. [In Persian]
- Taser, D. Aydin, E. Ozer Torgaloz, A. Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020>.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6, 94–102.
- Van den Broeck, A., Carpini, J. A., and Diefendorff, J. M. (2019). "How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation," in *Oxford Handbook of Human Motivation*, 2nd edn, ed R. Ryan (Belgium: John Wiley & Sons), 354–372. doi: 10.1002/9781119168058.ch19
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., and Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *J. Manage.* 42, 1195–1229. doi: 10.1177/0149206316632058
- Van Hooff, M. L. M., and De Pater, I. E. (2019). Daily associations between basic psychological need satisfaction and well-being at work: the moderating role of need strength. *J. Occup. Organ. Psychol.* 92, 1027–1035. doi: 10.1111/joop.12260
- Van Hooff, M. L. M., and Van Hooft, E. A. J. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spill over model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *Euro. J. Work Organ. Psychol.* 26, 133–148. doi: 10.1080/1359432X.2016.1241769
- van Oortmerssen, L. A., Caniëls, M. C. J., & van Assen, M. F. (2020). Coping with work stressors and paving the way for flow: Challenge and hindrance demands, humor, and cynicism. *Journal of Happiness Studies*, 21(6), 2257–2277. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00177-9>
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction, and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251–277. doi:10.1348/096317906X111024.