



# Journal of Development Studies and Resource Management

Vol 1, No 1, Spring 2023

Journal Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/jdsrm>



## Research Paper

### Investigating the Relationship between Psychological well-being and Job Performance with the Mediating Role of Emotional Commitment and Moderating Job Insecurity

**Marzieh Heydari\*** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

**Abolfazl Zarin Kolah:** Master's student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

**Elham Yousefi:** Master's student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

**Masoumeh Yousefi:** Master's student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Received: 2023/06/13 PP 15-34 Accepted: 2023/08/22

#### Abstract

This study Aims to Investigating the Relationship between Psychological well-being and Job Performance with the Mediating role of Emotional Commitment and Moderating Job Insecurity. The Statistical population of this research is made up of the teachers of Bowanat schools, whose number is 880. In order to select the sample size, a sample of 268 people was randomly selected according to the size using Cochran's formula. To measure job performance from the questionnaire of Shahrazad et al. (2018), emotional commitment (Allen and Mayer, 1990), hedonic well-being (Diener et al., 1985), virtue-oriented well-being (Waterman et al., 2010), job insecurity from The questionnaire of Jung et al. (2021) was used. The reliability of the questionnaire was examined and confirmed by Cronbach's alpha coefficient and composite reliability and its validity by construct and content validity. Research hypotheses were analyzed using the structural equation modeling technique. The research results showed that hedonic well-being has a positive and significant effect and virtue-oriented well-being has a negative and significant effect on emotional commitment. Also, emotional commitment has a positive and meaningful effect on job performance. On the other hand, emotional commitment plays a mediating role in the relationship between hedonic well-being and job performance. But the relationship between virtue-oriented well-being and job performance does not play. Also, job insecurity has a moderating role on the relationship between hedonic well-being and emotional commitment, but not on the relationship between virtue-oriented well-being and emotional commitment.

**Keywords:** Job performance, emotional commitment, virtue-oriented well-being, hedonic well-being, job insecurity.

**Citation:** Heydari, M., Zarin Kolah, A., Yousefi, E., Yousefi, M .(2023). Investigating the relationship between psychological well-being and job performance with the mediating role of emotional commitment and moderating job insecurity. *Journal of Development studies and resource management*, Vol 1, No 1, Shiraz, PP 15-34.

\* **Corresponding author:** Marzieh Heydari, **Email:** Hidarym86@yahoo.com, **Tel:** +98917504934

## Extended Abstract

### Introduction

Teachers are widely recognized as the most critical and influential factor within the school system, carrying responsibility for their job performance and the academic progress of their students. This responsibility also extends to their targeted actions within the educational organization. The teachers at Bowanat schools are no exception to this rule, and any shortcomings in their job performance can have adverse effects on the education of the future generation. The decline in job performance, emotional commitment, and overall job satisfaction among these teachers can be attributed to various causes, with some deeply rooted in the inefficient structure of the Ministry of Education and a lack of focus on the well-being of educators. Part of this issue is structural in nature, while another significant aspect is psychological. The inefficiencies within the education and training structure have led to reduced job performance and productivity, a lack of clear career advancement prospects, and the erosion of physical and mental well-being due to unfavorable working conditions. Consequently, teacher dissatisfaction has become a prevalent issue. Conversely, the absence of a merit-based system in education, teachers' inability to cover their living expenses without taking on additional employment, and livelihood challenges stemming from inadequate salaries and benefits are additional contributing factors to teacher dissatisfaction and subpar job performance in Bowanat city.

Given the pivotal role that teachers play in the growth, development, and progress of the nation, and in light of the disparities highlighted above, this study aims to achieve two objectives. Firstly, it seeks to investigate the mediating role of emotional commitment in the relationship between psychological well-being and job performance, drawing upon previous research indicating that well-being is associated with the happiness, satisfaction, and personal growth of employees (Ismail et al., 2019). Thus, it posits that higher well-being levels correspond to increased emotional commitment among employees, ultimately resulting in enhanced job performance. Secondly, the study aims to empirically explore the moderating impact of job insecurity on the link between psychological well-being and emotional commitment among teachers in Bowanat city. Consequently, the overarching question this study endeavors to address is whether there exists a connection between psychological well-being, job insecurity, emotional commitment, and job performance among madrasa teachers in Bowanat city.

### Methodology

This research employs a descriptive correlational methodology. The statistical population for this study comprises the teachers within Bowanat city's schools during the academic year 2021-2022, with a total of 880 individuals. From this population, a sample of 268 participants was selected using Cochran's formula. In this study, a stratified sampling technique is utilized because the statistical population encompasses three grade levels, and a proportional number of teachers were chosen from each grade to constitute the sample.

### Results and discussion

The extracted average variance indices (AVE) for all constructs surpass 0.5, indicating the internal validity of the variables. The composite reliability index exceeds 0.7, signifying the internal consistency within the reflective measurement models employed in this research. Therefore, each construct in the model exhibits robust validity and reliability for measuring the research variables. To assess the model's quality, several indices are employed, including goodness of fit (GOF), validity check or redundancy ( $Q^2$ ), and coefficient of determination ( $R^2$ ). The primary criterion for evaluating job performance within the path model is the coefficient of determination, which quantifies the proportion of changes in the endogenous variable attributed to the exogenous variable. As illustrated in Table 6, independent variables predict 59% of the changes in the emotional commitment variable and 31% of the changes in the job performance variable.

The redundancy index, akin to the Stone-Geisler index, gauges the structural model's predictive capability while disregarding the methodology. When this index registers a value greater than zero, it indicates successful reconstruction of observed values and the model's predictive capacity. In this study, the redundancy index stands at 0.459 for virtue-oriented well-being, 0.284 for hedonic well-being, 0.529 for emotional commitment, 0.221 for job performance, and 0.322 for job insecurity. Furthermore, in the partial least squares technique, the most critical model fit index is the goodness of fit index. With a value

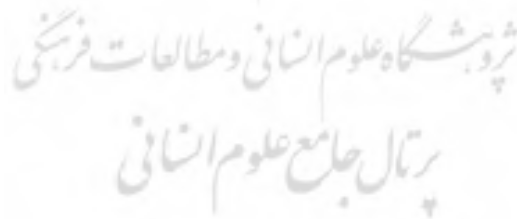
of 0.405 for this model, in accordance with the assessment by Wetzles et al. (2009), the research model exhibits a strong level of goodness of fit.

### Conclusion

Upon analyzing the data and statistical results of this research, it was determined that the first hypothesis, "the impact of hedonic well-being on emotional commitment," exhibited a significant effect. However, the second hypothesis, "the influence of virtue-oriented well-being on emotional commitment," did not yield a significant result.

Organizational commitment among Bowanat school teachers holds substantial sway over their performance, potentially influencing numerous aspects of their work. If teachers maintain loyalty and dedication to their profession and organization, it can undoubtedly enhance educational efficiency and overall performance. However, the current state of the teaching profession in Iran, and specifically in the city of Bowanat, has led to reduced teacher satisfaction levels. The unattractive nature of the teaching profession has hindered the recruitment of top graduates and pushed many teachers to seek secondary employment. This situation can be attributed to unfavorable working conditions, inadequate salaries, and a lack of commitment, all of which have contributed to decreased efficiency.

The results of the fourth and fifth hypotheses of this research indicated that hedonic well-being significantly influenced job performance through emotional commitment, confirming the fourth hypothesis. However, the impact of virtue-oriented well-being on job performance through emotional commitment was not significant, thus disconfirming the fifth hypothesis. These findings do not align with those of Kandy et al. (2021). It is noteworthy that numerous studies have integrated emotional commitment as an independent variable, mediator, and moderating variable due to its significance as a determinant affecting work-related outcomes such as job satisfaction, intention to leave employment, and job performance (Jin and Sullivan, 2019; Cundy et al., 2018). There exists limited published research exploring the relationship between employee well-being and affective commitment, with particular attention to the effects of psychological well-being in terms of hedonic well-being and virtue-oriented well-being.





## بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی با عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد عاطفی و تعدیلگر ناامنی شغلی

مرضیه حیدری<sup>۱</sup>: گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

ابوالفضل زرین کلاه: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

الهام یوسفی: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

معصومه یوسفی: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۳ صص ۳۴-۱۵ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۳۱

### چکیده

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی با عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد عاطفی انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهرستان بوانات تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۸۸۰ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۲۶۸ نفری به شیوه تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه شهزاد و همکاران (۲۰۱۸)، تعهد عاطفی (آلن و مایر، ۱۹۹۰)، بهزیستی لذت‌گرا (دینر و همکاران، ۱۹۸۵)، بهزیستی فضیلت‌گرا (واترمن و همکاران، ۲۰۱۰)، ناامنی شغلی از پرسشنامه جونگ و همکاران (۲۰۲۱) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بهزیستی لذت‌گرا تأثیر مثبت و معنادار و بهزیستی فضیلت‌گرا تأثیر منفی و معناداری بر تعهد عاطفی دارد. همچنین تعهد عاطفی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. از طرفی تعهد عاطفی نقش میانجی در رابطه بین بهزیستی لذت‌گرا با عملکرد شغلی ایفا می‌کند. اما بین بهزیستی فضیلت‌گرا با عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا نمی‌کند. همچنین ناامنی شغلی نقش تعدیلگر بر رابطه بین بهزیستی لذت‌گرا با تعهد عاطفی دارد اما بر رابطه بین بهزیستی فضیلت‌گرا با تعهد عاطفی ندارد.

**واژه‌های کلیدی:** عملکرد شغلی، تعهد عاطفی، بهزیستی لذت‌گرا، بهزیستی فضیلت‌گرا، ناامنی شغلی

**استناد:** حیدری، مرضیه؛ زرین کلاه، ابوالفضل؛ یوسفی، الهام و معصومه یوسفی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی با عملکرد شغلی با

نقش میانجی تعهد عاطفی و تعدیلگر ناامنی شغلی. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، سال ۱، شماره ۱، شیراز، صص ۳۴-۱۵.

## مقدمه

گروهی از روانشناسان به رهبری سلیگمن<sup>۱</sup> در بررسی یافته‌های پژوهشی خود در مکتب روانشناسی بیماری گرا<sup>۲</sup> به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشمگیر در یافتن درمان‌های مؤثر برای بیماری‌ها در روانشناسی توجه کمی به رشد و خودشکوفایی افراد سالم شده است؛ در نتیجه سلیگمن و همکاران در جهت‌دهی دوباره به پژوهش‌های روانشناختی تصمیم گرفتند به افراد سالم برای بهره‌وری بیشتر در زندگی و شکوفایی قابلیت‌های انسانی بپردازند و بدین ترتیب بود که مکتب روانشناسی مثبت‌گرا<sup>۳</sup> ایجاد شد (معمارزاده، ختائی و عباس‌زاده منیق، ۱۳۹۱). هدف روانشناسی مثبت‌گرا این است که به‌جای تأکید بر دور بودن از بدی و بیماری بر خوب بودن و سلامتی تأکید شود و به جای نقاط ضعف تمرکز بر نقاط قوت باشد (Luthans, 2002). در سال ۱۹۹۸ سازمان بهداشت جهانی<sup>۴</sup> سلامتی را این‌چنین تعریف کرد: «سلامتی عبارت است از بهزیستی کامل فیزیکی، روانی، معنوی و اجتماعی و نه فقط فقدان بیماری و ناتوانی» (مرعشی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین یکی از موضوع‌هایی که در دهه‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، بهزیستی کارکنان است که بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد تأکید می‌کند و هدف روانشناسی را ارتقا سطح زندگی فرد و بالفعل کردن استعدادهایش می‌داند و به جنبه‌های مثبت زندگی بشر مانند بهزیستی و سلامتی و... می‌پردازد (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۳).

اما این سؤال پیش می‌آید که آیا بهزیستی کارکنان پیامدهای مهمی در محل کار و سایر جنبه‌های زندگی کارکنان دارد؟ سالیهاست که می‌دانیم بهزیستی بر زندگی در محل کار تأثیر می‌گذارد و تحقیقات متعددی تأثیر بهزیستی کارکنان را بر نتایج کار بررسی کرده‌اند (کاراپینار و همکاران، ۲۰۱۹؛ توربان و یان، ۲۰۱۶). آنچه در این باره بیشتر مورد اهمیت است این است که چگونه بهزیستی کارکنان بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. شواهد نشان می‌دهد که سلامت و بهزیستی کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت و عملکرد سازمان است (باکر و همکاران، ۲۰۱۹؛ توربان و یان، ۲۰۱۶). همچنین مطالعات متعدد نشان داده‌اند که بهزیستی کارکنان منجر به نتایج مختلف فردی و سازمانی مانند افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی (Hewett et al, 2018)، رضایت مشتری (شارما و همکاران، ۲۰۱۶)، مشارکت کارکنان (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰) و رفتار شهروندی سازمانی (موسی و همکاران، ۲۰۲۰) می‌شود. از سوی دیگر عملکرد و بهره‌وری سازمان با عملکرد کارکنان آن مرتبط است (شین و کنراد، ۲۰۱۷). شواهد زیادی ارزش عملکرد شغلی کارکنان (یعنی اقدامات، رفتارها و پیامدهای قابل اندازه‌گیری را که کارمند انجام می‌دهد یا ایجاد می‌کند و با اهداف سازمانی مرتبط و مشارکت دارد؛ ویسوسواران و وانز، ۲۰۱۷) برای نتایج و موفقیت سازمانی نشان داده است (Shin & Konrad, 2017; Al Hammadi & Hussain, 2019) که به نوبه خود، دانشمندان را بر این داشته است تا بفهمند چه چیزی عملکرد کارکنان را تحریک و هدایت می‌کند. ویژگی‌های شخصیتی (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰)، شرایط شغلی و ویژگی‌های سازمانی (Diamantidis & Chatzoglou, 2019)، همه به عنوان پیش‌زمینه‌های مهم عملکرد شغلی کارکنان شناخته شده‌اند. با این حال، یک خلاء مهم در تحقیقات فعلی عملکرد شغلی باقی می‌ماند و آن هم نقش بهزیستی روانشناختی در عملکرد شغلی است (هویت و همکاران، ۲۰۱۸). اگرچه تحقیقات قبلی نشان داده است که کارکنان شاد نسبت به کارگران کمتر خوشحال یا ناراضی بهره‌وری بیشتری دارند (DiMaria et al, 2020)، اما جستجوی ادبیات، مطالعات کمی را در مورد بهزیستی روانشناختی و رابطه عملکرد شغلی نشان داده است (Salgado et al, 2019؛ توربان و یان، ۲۰۱۶). همچنین، اطلاعات کمی در مورد فرآیندهایی وجود دارد که بهزیستی روانشناختی را با عملکرد شغلی مرتبط می‌کند. تنها طیف محدودی از سابقه‌های مرتبط با بهزیستی مربوط به عملکرد کارکنان، به ویژه از نظر بهزیستی روانشناختی، در نظر گرفته شده است.

مهم‌تر از همه، برای پیشبرد تحقیقات عملکرد شغلی، به کار بیشتری برای بررسی رابطه بین بهزیستی روانی کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها نیاز است (Ismail et al, 2019). همان‌طور که سالگادو و همکاران (۲۰۱۹) توضیح دادند، باید در نظر بگیریم که چگونه بهزیستی کارکنان بر عملکرد آن‌ها در محل کار تأثیر می‌گذارد. در تلاش برای پر کردن این شکاف در ادبیات، مطالعه حاضر به دنبال پیشبرد تحقیقات عملکرد شغلی با پیوند بهزیستی روانشناختی افراد از نظر بهزیستی لذت‌گرا و فضیلت‌گرا با عملکرد شغلی خود است. بهزیستی لذت‌گرا به شادی ای اطلاق می‌شود که از طریق تجربه لذت و خوشی به دست می‌آید، در حالی که بهزیستی فضیلت‌گرا به شادی به دست آمده از طریق تجربیات

<sup>1</sup> Seligman

<sup>2</sup> disease psychology school

<sup>3</sup> positive psychology school

<sup>4</sup> World Health Organization

<sup>5</sup> Karapinar et al

<sup>6</sup> Turban and Yan

<sup>7</sup> Bakker et al

<sup>8</sup> Sharma et al

<sup>9</sup> Tisu et al

بامعنا و هدف دار اشاره دارد (حوتا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶؛ رحمانی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). بهزیستی فضیلت گرا اشاره به آن نوع بهزیستی می‌کند که فراتر از کوشش انسان برای کسب لذت و دوری از درد یا همان بهزیستی لذت گرا است (کوندی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). به نظر می‌رسد کارکنان با سطح بهزیستی روانشناختی بالا در مقایسه با افرادی که از سطح بهزیستی روانی پایین‌تری برخوردار هستند عملکرد خوبی خواهند داشت که در این پژوهش این فرآیند عملکرد خوب روانی از طریق تعهد عاطفی کارمند به عنوان یک متغیر میانجی بین رابطه بین عملکرد و بهزیستی روانشناختی مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین نقش تعدیل‌کننده ناامنی شغلی درک شده در رابطه بهزیستی و عملکرد مورد بررسی قرار گرفت. ناامنی شغلی ادراک شده به عنوان تصور تهدید از دست دادن شغل یا نگرانی کلی در مورد تداوم وجود شغل در آینده تعریف شده است (دی ویته و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). شواهدی وجود دارد که عدم امنیت شغلی درک شده از سطح رضایت و شادی کارکنان را کاهش می‌دهد و ممکن است منجر به نتایج نامطلوب مرتبط با شغل مانند کاهش اشتیاق کار (کاراتهپه و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰)، رفتار انحرافی (سومرو و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰) شود و عملکرد کارمندان را کاهش می‌دهد (پیکولی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷).

### پیشینه و مبانی نظری تحقیق

رحمتی و صیفی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط درک پرستاران از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با عملکرد آنان در آزمون‌های ده گانه اعتباربخشی بیمارستان شهید رحیمی خرم‌آباد در سال ۱۳۹۹ پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با عملکرد آنان در آزمون‌های ده‌گانه اعتباربخشی رابطه مثبت معنادار وجود داشت. صاحبکاران و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی پرداختند. نتایج نشان داد که مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. مخصوصی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود به تحلیل جایگاه تعهد کارکنان بخش دولتی در بهبود عملکرد آن‌ها پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که انواع تعهد کارکنان در قالب تعهد سازمانی، ارزشی، شغلی و ... می‌توانند به میزان متفاوتی بر عملکرد مؤثر باشند. سبحانی (۱۳۹۸) در مطالعه خود به بررسی تأثیر رهبری تحول گرا با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کلیه کارکنان (شهرداری منطقه ۱۴ شهر تهران) پرداخت. نتایج بیانگر تأثیر مثبت و معنادار رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی نیز تأیید شد. در نهایت نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت. منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی رابطه‌ی جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده‌ی خود ارزشیابی‌های محوری پرداختند. نتایج حاکی از وجود روابط ساده بین جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل بودند. هاشمی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی نقش واسطه‌گری سلامت روانی در رابطه بین تعهد با عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد پرداخت. نتایج نشان داد تعهد پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار عملکرد شغلی و سلامت روانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد و همچنین سلامت روانی در رابطه بین تعهد و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری دارد.

آبویو<sup>۸</sup> (۲۰۲۲) در مطالعه خود به بررسی ناامنی شغلی، بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان پرداخته است. با توجه به نتایج به دست آمده بین بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. پارک<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود به بررسی روابط ساختاری بین رهبری تحول آفرین، تعهد سازمانی تأثیرگذار و عملکرد شغلی: نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین از طریق مشارکت کارکنان به عنوان میانجی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بسزایی داشته است. کاندی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی بین بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده ناامنی شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی و رابطه تعهد عاطفی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تعهد

<sup>1</sup> Huta

<sup>2</sup> Rahmani et al

<sup>3</sup> Kundi

<sup>4</sup> De Witte et al

<sup>5</sup> Karatepe et al

<sup>6</sup> Soomro et al

<sup>7</sup> Piccoli et al

<sup>8</sup> Abayo

<sup>9</sup> Park

عاطفی ارتباط بین بهزیستی روان‌شناختی (لذت‌گرا و فضیلت‌گرا) و عملکرد شغلی کارکنان را واسطه می‌کند. علاوه بر این، ناامنی شغلی ادراک شده ارتباط بهزیستی روان‌شناختی (لذت‌گرا و فضیلت‌گرا) و تعهد عاطفی را از بین می‌برد.

میشرا و کاسیم (۲۰۲۱) به بررسی فرهنگ تیمی، تعهد کارکنان و عملکرد شغلی در بخش‌های عمومی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تعهد کارکنان به طور قابل توجهی رابطه بین فرهنگ تیم و عملکرد شغلی را ایجاد می‌کند. آپیاساری و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین، اعتماد، بهزیستی روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی در تعهد سازمانی (مطالعه بر روی کارکنان هتل در شهر سرنگ) پرداختند. این مطالعه تأیید کرد که اعتماد، بهزیستی روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی می‌تواند رابطه رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی را واسطه سازد. جان و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی تأثیر واسطه‌ای اعتماد و بهزیستی روان‌شناختی بر رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سطح اعتماد و رفاه روان‌شناختی زیردستان تا حدی ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی کارکنان را واسطه می‌کند.

در پژوهشی شکری و همکاران (۲۰۰۷) به بررسی تفاوت‌های فردی در سبک‌های هویت و بهزیستی روان‌شناختی: نقش تعهد هویت پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اجتناب از مواجهه با مسائل مربوط به هویت با بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی دارد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که نه تنها وجود تعهد بلکه شیوه مواجهه با تکالیف و موضوعات مربوط به هویت نیز در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی افراد بسیار مهم است.

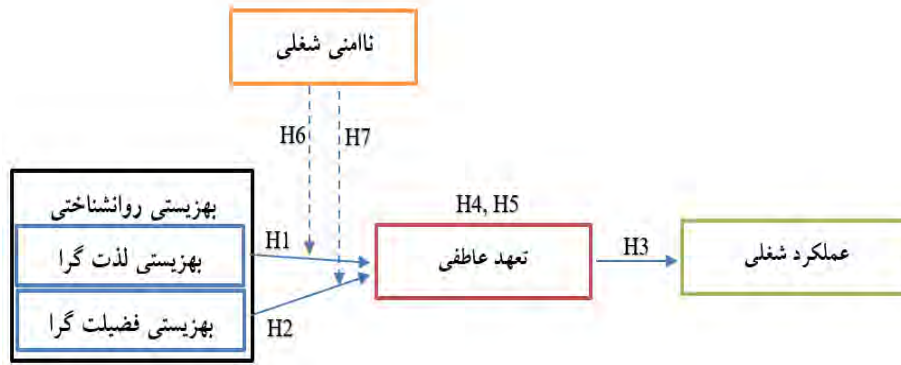
در میان مشاغل مختلف یک جامعه، شغل معلمی از پراهمیت‌ترین آن‌ها است و معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقش بی‌بدیل یافته‌اند. شغل معلمی، در کنار اهمیت که دارد، به عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل در دنیا شناخته می‌شود (جانسون و همکاران، ۲۰۰۵؛ به نقل از سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴). معلمان، مهمترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان، مسئول می‌باشند. در این میان معلمان مدارس شهرستان بوانات نیز از این قاعده مستثنی نیستند و ضعف در عملکرد شغلی آن‌ها موجب زیان‌هایی به پرورش نسل آینده می‌گردد. کاهش عملکرد شغلی، تعهد عاطفی و ناراضی‌تای معلمان دارای علل گوناگونی است، بخشی از این علل ریشه در ساختار بیمار و ناکارآمد وزارت آموزش و پرورش دارد و عدم توجه به بهزیستی معلم دارد. بخشی مقطعی است و بخش مهمی جنبه روانی دارد. ساختار ناکارآمد آموزش و پرورش موجب پایین آمدن عملکرد و بهره‌وری، نداشتن چشم‌انداز روشنی از ارتقای شغلی و تحلیل رفتن توان جسمی و روحی و روانی به دلیل شرایط نامساعد کاری، و در نتیجه ناراضی‌تای شغلی شده است. از سوی دیگر عدم حاکمیت شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش، ناتوانی معلمان از تأمین هزینه‌های زندگی و روی آوردن به شغل دوم و مشکلات معیشتی ناشی از پایین بودن حقوق و مزایا از دیگر عوامل ناراضی‌تای و پایین آمدن عملکرد شغلی معلمان مدارس شهرستان بوانات است.

حال با توجه به نقش سرنوشت‌ساز معلمان در رشد، توسعه و پیشرفت کشور و با توجه به شکاف ذکر شده در بالا، این مطالعه دارای اهداف دوگانه است. اول، بررسی نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی بر اساس مطالعات قبلی، استدلال پژوهشگر این است که بهزیستی با شادی، لذت و رشد شخصی کارکنان مرتبط است (اسماعیل و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، هرچه بهزیستی بیشتر باشد، تعهد عاطفی کارکنان بیشتر خواهد بود، که به نوبه خود منجر به افزایش عملکرد شغلی می‌شود. هدف دوم این است که به طور تجربی تأثیر تعدیل‌کننده ناامنی شغلی را بر رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی با تعهد عاطفی معلمان مدارس شهرستان بوانات را مورد بررسی قرار گیرد. بر همین اساس هدف این مطالعه پاسخ دادن به این سؤال است که آیا ارتباط بین بهزیستی روان‌شناختی، ناامنی شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان مدارس شهرستان بوانات وجود دارد یا خیر؟ شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

<sup>1</sup> Mishra, Kasim

<sup>2</sup> Apfiasari

<sup>3</sup> Jain



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین بهزیستی لذت گرا با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین بهزیستی فضیلت گرا با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین تعهد عاطفی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. تعهد عاطفی نقش میانجی در رابطه بین بهزیستی لذت گرا با عملکرد شغلی ایفا می‌کند.
۵. تعهد عاطفی نقش میانجی در رابطه بین بهزیستی فضیلت گرا با عملکرد شغلی ایفا می‌کند.
۶. ناامنی شغلی نقش تعدیلگر بر رابطه بین بهزیستی لذت گرا با تعهد عاطفی ایفا می‌کند.
۷. ناامنی شغلی نقش تعدیلگر بر رابطه بین بهزیستی فضیلت گرا با تعهد عاطفی ایفا می‌کند.

### مواد و روش تحقیق

در این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل معلمان مدارس شهر بوانات در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ که مجموع تعداد آن‌ها ۸۸۰ نفر بوده است. از این جامعه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۶۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصافی طبقه‌ای متناسب با حجم به دلیل این که جامعه آماری شامل سه مقطع بوده و از هر مقطع به نسبت حجم نمونه تعدادی معلم انتخاب شدند از این روش استفاده شده است. جدول (۱) جامعه و نمونه‌ی آماری را به تفکیک مقطع نشان می‌دهد.

جدول ۱. جامعه‌ی آماری و حجم نمونه معلمان به تفکیک مقطع

مقطع	جامعه	نمونه
ابتدایی	۳۲۵	۹۹
متوسطه اول	۲۵۵	۷۷
متوسطه دوم	۳۰۰	۹۲
جمع کل	۸۸۰	۲۶۸

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شده است:

- **عملکرد شغلی:** در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه عملکرد شغلی شهزاد و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است که این پرسش‌نامه دارای ۵ سؤال می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. ضریب پایایی در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمده است که حاکی از پایایی بالای ابزار می‌باشد.



- **تعهد عاطفی:** در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه تعهد عاطفی آلن و مایر (۱۹۹۰) با ۸ سؤال استفاده شده است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) می‌باشد. ضریب پایایی در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است که حاکی از پایایی بالای ابزار می‌باشد.
- **بهزیستی لذت‌گرا:** این مقیاس توسط دینر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۸۵) برای سنجش بهزیستی لذت‌گرا ساخته شده و شامل ۵ سؤال است. سؤالات بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. ضریب پایایی در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است که حاکی از پایایی بالای ابزار می‌باشد.
- **بهزیستی فضیلت‌گرا:** این مقیاس توسط واترمن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) برای سنجش بهزیستی فضیلت‌گرا ساخته شده و شامل ۲۱ سؤال است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب پایایی در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است که حاکی از پایایی بالای ابزار می‌باشد.
- **ناامنی شغلی:** در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه ناامنی شغلی جونگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۱) با ۸ سؤال که بر پایه مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ارزیابی می‌گردد، استفاده شده است. ضریب پایایی در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به دست آمده است که حاکی از پایایی بالای ابزار می‌باشد. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۳ نفر از اساتید و صاحب‌نظران علوم تربیتی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین روایی سازه پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و نرم‌افزار SPSS و آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت تبیین روابط بین متغیرهای پژوهش با نرم‌افزار SMART PLS انجام گردید.

## بحث و ارائه یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های توصیفی و استنباطی متغیرهای پژوهش آورده شده است. در جدول (۳) اطلاعات آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

معیار	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
بهزیستی فضیلت‌گرا	۳/۲۶	۰/۴۹	۱/۹۰	۴/۴۳
بهزیستی لذت‌گرا	۳/۵۲	۰/۸۲	۱/۰۰	۵/۰۰
بهزیستی روانشناختی	۳/۳۱	۰/۵۱	۱/۷۳	۴/۵۰
تعهد عاطفی	۳/۴۳	۰/۷۷	۱/۱۳	۵/۰۰
ناامنی شغلی	۳/۶۰	۰/۶۷	۲/۲۵	۵/۰۰
عملکرد شغلی	۳/۲۶	۰/۴۹	۱/۹۰	۴/۴۳

بر اساس جدول (۱) بالاترین میانگین مربوط به ناامنی شغلی برابر ۳/۶۰ و پایین‌ترین میانگین مربوط به بهزیستی فضیلت‌گرا و عملکرد شغلی برابر ۳/۲۶ بوده است.

## یافته‌های استنباطی

برای بررسی یافته‌های این پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است که برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل این که نتایج دقیق‌تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی

<sup>1</sup> Allen & Meyer

<sup>2</sup> Diener

<sup>3</sup> Jung

<sup>4</sup> Waterman

واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم افزار Smart PLS گزارش داده می شوند.

### آزمون نرمال بودن و پراکندگی متغیرها

برای انجام آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. در این آزمون فرض صفر و مقابل به صورت زیر تعریف می شوند:

$$\begin{cases} H_0: \text{متغیر دارای توزیع نرمال است} \\ H_1: \text{متغیر دارای توزیع نرمال نیست} \end{cases}$$

بر این اساس داریم:

جدول ۲. آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

نام معیار	بهزیستی فضیلت گرا	بهزیستی لذت گرا	تعهد عاطفی	عملکرد شغلی	نامانی شغلی
کولموگروف اسمیرنوف Z	۰/۰۸۳	۰/۱۲۷	۰/۰۹۵	۰/۱۰۰	۰/۰۸۷
سطح معناداری	۰/۲۴۶	۰/۱۰۳	۰/۲۱۵	۰/۲۰۸	۰/۲۳۲

بر طبق جدول (۲) به دلیل این که سطح معناداری همه ی متغیرها از  $\alpha=0,05$  بزرگ تر است، پس فرض  $H_0$  مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون های پارامتری استفاده کرد.

جدول ۳. آزمون معیارهای نرمال بودن توزیع متغیرها

نام معیار	بهزیستی فضیلت گرا	بهزیستی لذت گرا	تعهد عاطفی	عملکرد شغلی	نامانی شغلی
Skewness	-۰/۳۰۳	-۰/۴۷۲	-۰/۳۹۱	-۰/۱۸۷	-۰/۱۸۱
Kurtosis	۰/۰۴۵	-۰/۱۱۲	-۰/۱۱۶	-۰/۱۹۱	-۰/۵۵۹

جدول (۳) نشان می دهد که تمامی متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال می باشند.

### شاخص های برازش مدل (اندازه گیری، ساختاری)

- پایایی و روایی

جدول ۴. مقدار ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی واگرا و همگرا

AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	
۰/۶۵۹	۰/۸۸۱	۰/۸۱۰	بهزیستی فضیلت گرا
۰/۵۱۲	۰/۸۶۸	۰/۸۳۳	بهزیستی لذت گرا
۰/۶۳۱	۰/۹۳۲	۰/۹۱۶	تعهد عاطفی
۰/۵۱۸	۰/۸۰۸	۰/۷۸۶	عملکرد شغلی
۰/۵۲۲	۰/۸۶۶	۰/۸۲۸	نامانی شغلی

بر اساس جدول (۴) مقدار شاخص‌های میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) برای کلیه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ یعنی متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بیشتر است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق می‌باشد. بنابراین هر کدام از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مطلوبی جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند.

### بررسی شاخص فورنل لاکر روایی افتراقی

جدول ۵. شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی افتراقی

متغیرها	اطمینان خاطر	رضایت دانشجو	عوامل محسوس	قابلیت اطمینان	همدلی
بهبودی فضیلت گرا	۰/۸۱۲				
بهبودی لذت گرا	۰/۵۱۲	۰/۷۱۶			
تعهد عاطفی	۰/۳۸۱	۰/۶۵۹	۰/۷۹۴		
عملکرد شغلی	۰/۲۶۲	۰/۴۶۶	۰/۵۳۶	۰/۷۳۰	
ناامنی شغلی	۰/۳۳۱	۰/۶۲۸	۰/۷۱۱	۰/۶۳۹	۰/۷۲۲

جدول (۵) نشان می‌دهد که سازه‌ها کاملاً از هم جدا می‌باشند یعنی مقادیر قطارصلی (ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

### بررسی معیارهای برازش مدل

برای بررسی کیفیت مدل از شاخص‌های نیکویی برازی (GOF)، بررسی اعتبار حشو یا افزونگی ( $Q^2$ ) و ضریب تعیین ( $R^2$ ) استفاده می‌شود. معیار اصلی عملکرد شغلی معیارهای مکتون درونزا مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌گیرد. جدول (۶) نشان می‌دهد که ۵۹ درصد از تغییرات متغیر تعهد عاطفی و ۳۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی توسط متغیرهای مستقل پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۷. شاخص‌های بررسی کیفیت مدل

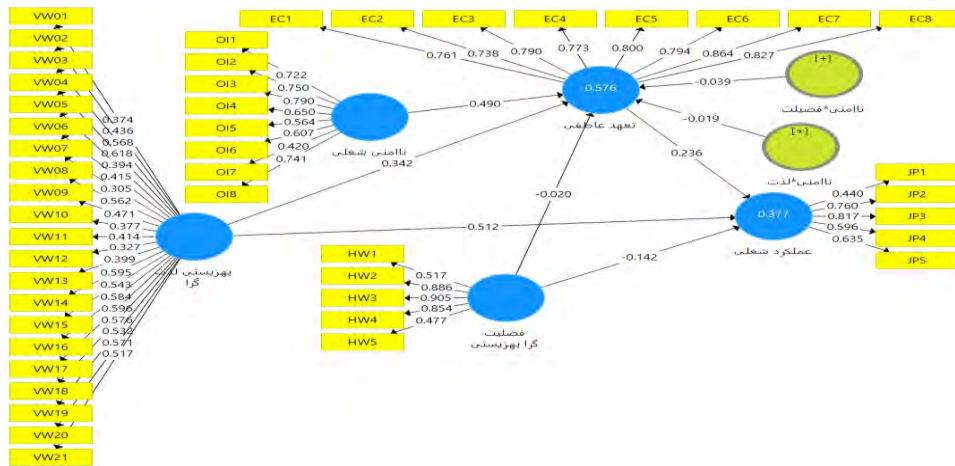
کیفیت مدل	ضریب تعیین	ضریب حشو یا افزونگی	نیکویی برازش
بهبودی فضیلت گرا	-	۰/۴۵۹	۰/۴۰۵
بهبودی لذت گرا	-	۰/۲۸۴	
تعهد عاطفی	۰/۵۹۰	۰/۵۲۹	
عملکرد شغلی	۰/۳۱۰	۰/۲۲۱	
ناامنی شغلی	-	۰/۳۳۲	

شاخص حشو یا افزونگی که همان شاخص استون- گایسلر به بررسی توانایی مدل ساختاری درپیش‌بینی کردن به روش چشم پوشی می‌باشد. وقتی مقدار این شاخص بیشتر از صفر باشد مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. در این تحقیق این شاخص برای متغیر بهبودی فضیلت گرا برابر ۰/۴۵۹، برای متغیر بهبودی لذت گرا برابر ۰/۲۸۴، برای متغیر تعهد عاطفی برابر ۰/۵۲۹، برای متغیر عملکرد شغلی برابر ۰/۲۲۱ و برای متغیر ناامنی شغلی برابر ۰/۳۳۲ می‌باشد. همچنین مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزیی شاخص نیکویی برازش است. با توجه به مقدار ۰/۴۰۵ به دست آمده برای این مدل و نظر وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) مدل مورد استفاده در این تحقیق از نیکویی برازش تقریباً قوی برخوردار است.

### بررسی مدل مفهومی تحقیق

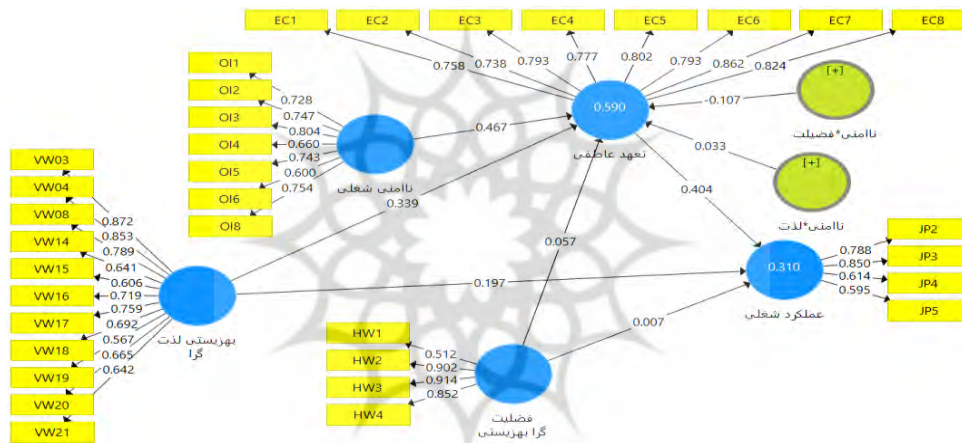
همانطور که قبلاً ذکر شد برای بررسی مدل مفهومی تحقیق از مدل‌سازی PLS-SEM استفاده شده است. ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن‌ها بین -۱ تا +۱ تغییر می‌کنند.

<sup>1</sup> - GOF: Goodness Of Fit



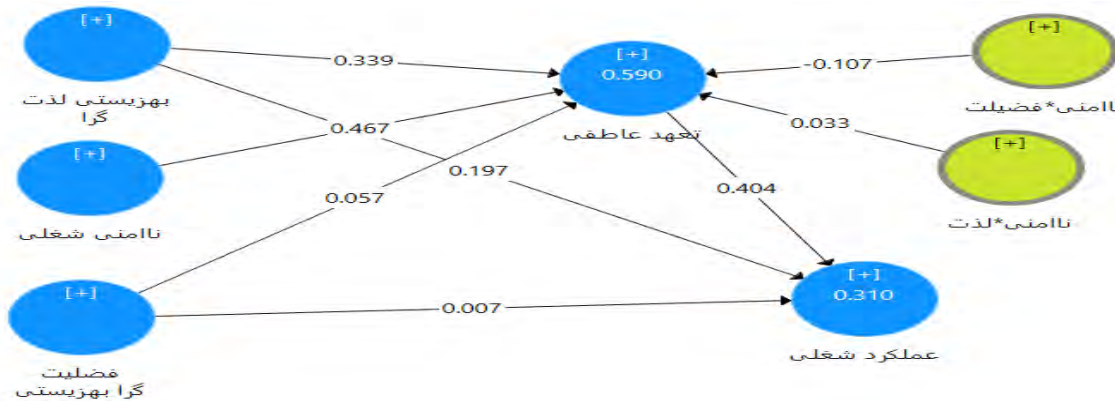
شکل ۲. مدل اولیه تحقیق

هرچه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیک تر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد مدل های بیرونی (بارهای عاملی) به نوعی نشان دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل های بیرونی بین ۰ تا ۱ تغییر می کند.

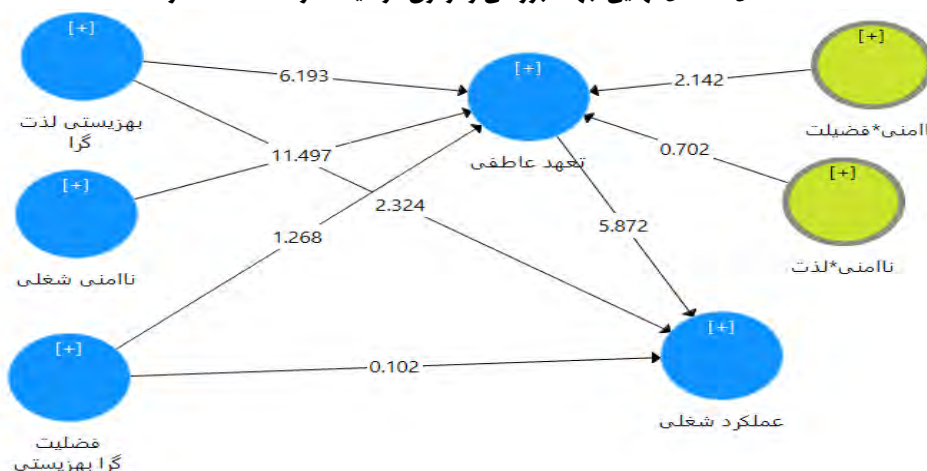


شکل ۳. مدل نهایی تحقیق

همان طور که قبلاً بیان شد برای اینکه مدل های انعکاسی از برازش خوبی برخوردار باشند باید بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ باشد. در مدل ساختاری نهایی همه بارهای عاملی مدل های بیرونی بیشتر از ۰/۷ است. ضریب تعیین برای متغیرهای مفهومی درون‌زا محاسبه و داخل بیضی متغیر نشان داده شده است. لازم به ذکر است برای متغیرهای بیرون‌زا مقدار ضریب تعیین محاسبه نمی‌شود. در شکل (۵) مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری بر اساس آمار t نشان داده شده است.



شکل ۴. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه‌ها در حالت استاندارد



شکل ۵. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه‌ها با مقادیر t

## بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیات

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	t-Value	سطح معناداری	نتیجه
۱	بهبودی لذت گرا ← تعهد عاطفی	۰/۳۳۹	۶/۱۹۳	۰/۰۰۰	تأیید
۲	بهبودی فضیلت گرا ← تعهد عاطفی	۰/۰۵۷	۱/۲۶۸	۰/۲۰۵	عدم تأیید
۳	تعهد عاطفی ← عملکرد شغلی	۰/۴۰۴	۵/۸۷۲	۰/۰۰۰	تأیید
۴	بهبودی لذت گرا ← تعهد عاطفی ← عملکرد شغلی	۰/۱۳۷	۴/۱۶۴	۰/۰۰۰	تأیید
۵	بهبودی فضیلت گرا ← تعهد عاطفی ← عملکرد شغلی	۰/۰۲۳	۱/۱۹۷	۰/۲۳۲	عدم تأیید
۶	نامانی شغلی * بهبودی لذت گرا ← تعهد عاطفی	۰/۰۱۳	۰/۷۱۰	۰/۴۷۸	عدم تأیید
۷	نامانی شغلی * بهبودی فضیلت گرا ← تعهد عاطفی	-۰/۰۴۳	۲/۰۱۵	۰/۰۴۴	تأیید

بر اساس نتایج جدول (۸) و اشکال (۵) و (۴) مشاهده می‌شود که ضریب مسیر مستقیم تأثیر بهبودی لذت گرا بر تعهد عاطفی برابر با ۰/۳۳۹ و مقدار آماره t برابر با ۶/۱۹۳؛ ضریب مسیر مستقیم تأثیر تعهد عاطفی بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۰۴ می‌باشد. مقدار آماره t برابر با ۵/۸۷۲ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که کمتر از  $\alpha = ۰/۰۵$  می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه اول و سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. لیکن ضریب مسیر مستقیم تأثیر بهبودی فضیلت گرا بر تعهد عاطفی برابر با ۰/۰۵۷ می‌باشد. مقدار آماره t برابر با ۱/۲۶۸ با سطح معناداری ۰/۲۰۵ است که بیشتر از  $\alpha = ۰/۰۵$  می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین ضریب مسیر غیرمستقیم تأثیر بهبودی لذت گرا بر عملکرد شغلی از طریق تعهد عاطفی برابر با ۰/۱۳۷ و مقدار آماره t سوبل آن برابر با ۴/۱۶۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که کمتر از  $\alpha = ۰/۰۵$  می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. لیکن ضریب مسیر غیرمستقیم تأثیر بهبودی فضیلت گرا بر عملکرد شغلی از طریق تعهد عاطفی برابر با ۰/۰۲۳ و مقدار آماره t سوبل آن برابر با ۱/۱۹۷ با سطح معناداری ۰/۲۳۲؛ ضریب مسیر مستقیم تأثیر بهبودی لذت گرا بر نامانی شغلی از طریق تعهد عاطفی برابر با ۰/۰۱۳ می‌باشد. مقدار آماره t برابر با ۰/۷۱۰ با سطح معناداری ۰/۴۷۸ است که بیشتر از  $\alpha = ۰/۰۵$  می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد و ششم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. ضریب مسیر مستقیم تأثیر بهبودی فضیلت گرا بر نامانی شغلی از طریق تعهد عاطفی برابر با -۰/۰۴۳ می‌باشد. مقدار آماره t برابر با ۲/۰۱۵ با سطح معناداری ۰/۰۴۴ است که کمتر از  $\alpha = ۰/۰۵$  می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

## نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی با عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد عاطفی بود. با تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج آماری این پژوهش مشخص گردید فرضیه اول "بهزیستی لذت گرا بر تعهد عاطفی" تأثیر معنادار داشته ولی فرضیه دوم "تأثیر بهزیستی فضیلت گرا بر تعهد عاطفی" معنادار نبوده است. این نتایج با یافته‌های (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۴؛ هاشمی، ۱۳۹۵؛ کاندی و همکاران، ۲۰۲۱؛ آفپاساری و همکاران، ۲۰۲۱) برای فرضیه اول همسو می‌باشد و با یافته‌های (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۴؛ هاشمی، ۱۳۹۵؛ آبیو، ۲۰۲۲؛ کاندی و همکاران، ۲۰۲۱؛ آفپاساری و همکاران، ۲۰۲۱) برای فرضیه دوم همسو نمی‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت بهزیستی مفهوم گسترده‌ای است که به تجربه ارزشمند افراد اشاره دارد (بندورا، ۱۹۸۶) که در آن‌ها در کار و سایر فعالیت‌های خود مؤثرتر می‌شوند (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۶).

داینر و همکاران (۱۹۸۵) استدلال کردند که بهزیستی لذت جویانه بر شادی متمرکز است و تأثیر مثبت بیشتری دارد و رضایت بیشتری از زندگی دارد و بر لذت، شادی و احساسات مثبت متمرکز است (ریف، ۲۰۱۸). برعکس، بهزیستی فضیلت گرا با بهزیستی لذت‌گرا متفاوت است زیرا بر خود واقعی و رشد شخصی تمرکز دارد (واترمن، ۱۹۹۳).

کارکنانی که از زندگی خود راضی و خوشحال هستند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود داشته باشند. تحقیقات در گذشته ارتباط مثبتی بین تعهد کارکنان و شاخص‌های بهزیستی روان‌شناختی مانند شادی، رشد شخصی، سرزندگی و بیان شخصی پیدا کرده است (پان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ شارما و همکاران، ۲۰۱۶). به طور مشابه، ترسن<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۳) در فراتحلیل خود، ارتباط مثبتی بین تعهد سازمانی و شاخص های بهزیستی لذت‌گرا و بهزیستی فضیلت گرا یافتند.

در راستای تبیین نتایج نیز می‌توان گفت داشتن بهزیستی روانشناختی بالا در بین معلمان مدراس شهرستان بوانات، منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری آن‌ها، اعتماد به نفس، اشتیاق و انگیزه بالا می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت معلمانی که سطح بهزیستی روانشناختی بالایی دارند، با دیگران همکاران خود بهتر ارتباط برقرار می‌کنند، به شغل خود متعهد ترند و در کارهای گروهی نیز بهتر مشارکت می‌کنند.

همچنین نتایج نشان داد رابطه تعهد عاطفی با عملکرد شغلی معنادار بوده است و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد. این یافته‌های با نتایج (رحمتی و همکاران، ۱۴۰۰؛ صاحبکاران و همکاران، ۱۴۰۰؛ مخصوصی و همکاران، ۱۴۰۰؛ سبحانی، ۱۳۹۸؛ هاشمی، ۱۳۹۵؛ پارک، ۲۰۲۱؛ کاندی و همکاران، ۲۰۲۱؛ میشر و کاسیم، ۲۰۲۱) همسو می‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین تأثیر را بر نتایج سازمانی دارد (مایر و هرسکویچ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). این پیش‌بینی‌کننده بهتری برای رفتار شهروندی سازمانی (پل<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹)، قصد ترک شغل (کوندی و همکاران، ۲۰۱۸) و عملکرد شغلی (جین و سالیوان<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹) است. به گفته جین و سالیوان (۲۰۱۹)، کارمندانی که تعهد عاطفی بیشتری دارند، در مقایسه با افرادی که احساس تعهد و تعهد پایینی نسبت به سازمان خود دارند، احتمالاً در مشاغل خود بهتر عمل می‌کنند (شمل و جونسن<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴).

تعهد سازمانی معلمان مدراس شهرستان بوانات به عنوان یک عامل تأثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد و از این رو روند آن می‌تواند بسیاری از مسائل را تحت تأثیر خود قرار دهد. اگر معلمان، نسبت به شغل و سازمانشان وفادار و متعهد باقی بمانند، به طور قطع موجب بالا رفتن راندمان و عملکرد آموزشی گردد. اما در حال حاضر مشاهده می‌شود که وضعیت نامطلوب شغل معلمی در کشور ایران و شهر بوانات، موجب کاهش سطح رضایت معلمان شده و عدم جاذبه شغل معلمی، مانع جذب فارغ التحصیلان ممتاز و یا موجب گرایش معلمان به شغل دوم می‌شود؛ که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری، حقوق و دستمزد نامطلوب و عدم تعهد می‌باشد که پیامد کاهش راندمان را در پی داشته است.

نتایج فرضیه چهارم و پنجم پژوهش نشان داد بهزیستی لذت گرا بر عملکرد شغلی از طریق تعهد عاطفی تأثیر معنادار داشته است و فرضیه چهارم مورد تأیید قرار می‌گیرد. ولی تأثیر بهزیستی فضیلت گرا بر عملکرد شغلی از طریق تعهد عاطفی معنادار نبوده است و فرضیه پنجم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. نتایج فرضیه چهارم با یافته‌های (کاندی و همکاران، ۲۰۲۱) همسو و نتایج فرضیه پنجم با یافته‌های (کاندی و همکاران، ۲۰۲۱) همسو نمی‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت بسیاری از مطالعات از سازه تعهد عاطفی به عنوان یک متغیر مستقل، میانجی و متغیر

<sup>1</sup> Bandura

<sup>2</sup> Hwang et al

<sup>3</sup> Ryff

<sup>4</sup> Pan

<sup>5</sup> Toresen

<sup>6</sup> Meyer & Herscovitch

<sup>7</sup> Paul

<sup>8</sup> Jain & Sullivan

<sup>9</sup> Schoemmel & Jönsson

تعدیل‌کننده استفاده کرده‌اند، زیرا اهمیت آن به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده مؤثر بر نتایج کار مانند قصد ترک شغل، رضایت شغلی و عملکرد شغلی است (جین و سالیوان، ۲۰۱۹؛ کوندی و همکاران، ۲۰۱۸). تحقیقات منتشر شده بسیار کمی در مورد رفاه کارکنان و رابطه تعهد عاطفی وجود دارد و اثرات بهزیستی روانشناختی کارکنان از نظر بهزیستی لذت‌گرا و بهزیستی فضیلت‌گرا به دقت مورد بررسی قرار نگرفته است. بهزیستی روانشناختی کارکنان برای تعهد عاطفی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان ضروری تلقی می‌شود، زیرا کارمندی با رفاه بیشتر به کار و سازمان خود متعهدتر است و تمایل دارد عملکرد بهتری داشته باشد (جین و سالیوان، ۲۰۱۹). استاو و بارساد<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) مطالعه‌ای انجام دادند که در آن حدود ۱۰۰ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که دانشجویانی که از زندگی خود خوشحال و راضی بودند، نمرات بالا و عملکرد بهتری داشتند.

در تبیین نتایج این فرضیات می‌توان گفت که اگر نگرش معلمان مدارس شهرستان بوانات بر مبنای کسب رضایت بیشتر، لذت، شادی و عواطف مثبت از شغلشان باشد، می‌تواند موجب ایجاد دل‌بستگی و تعهد بیشتر آنان به کارشان شود. از سوی دیگر با توجه به عدم تأیید نقش میانجی بهزیستی فضیلت‌گرا به نظر می‌رسد معلمان احساس می‌کنند تا رسیدن به زندگی آرمان‌گرایانه بسیار فاصله دارند و این موضوع امری دست‌نیافتنی است و به این نتیجه رسیده‌اند که سبک زندگی بر مبنای شکوفایی توانمندی‌ها نمی‌تواند منجر به افزایش تعهد آنان شود و در نتیجه بهبود عملکرد آنان شود.

همچنین بر اساس نتایج پژوهش تأثیر بهزیستی لذت‌گرا<sup>۲</sup> نامنی شغلی بر تعهد عاطفی معنادار نبوده، بنابراین فرضیه ششم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. این نتایج با یافته‌های (کاندی و همکاران، ۲۰۲۱) همسو نمی‌باشد. لیکن تأثیر بهزیستی فضیلت‌گرا بر نامنی شغلی از طریق تعهد عاطفی معنادار بوده است و با نتایج (کاندی و همکاران، ۲۰۲۱) همسو می‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت نامنی شغلی به دلیل تغییر در ساختار سازمانی و تغییر در ماهیت شغل به دلیل نیاز به مجموعه مهارت‌های متنوع و تغییر در شیوه‌های منابع انسانی اهمیت پیدا می‌کند زیرا امروزه کارگران موقت بیشتری استخدام می‌شوند (پیکولی و همکاران، ۲۰۱۷؛ کوندی و همکاران، ۲۰۱۸). چنین تغییراتی باعث چندین پیامد نامطلوب مانند نارضایتی شغلی (بودزی و کاراتهپه<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸)، رفتار غیراخلاقی طرفدار سازمان (گوش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷)، عملکرد ضعیف (پیکولی و همکاران، ۲۰۱۷)، اضطراب و عدم تعهد (وانگ و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸) شده است. هنگامی که نامنی شغلی وجود دارد، کارکنان احساس تهدید برای تداوم و ثبات شغل خود را تجربه می‌کنند (شوس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). اگرچه مشخص شده است که نامنی شغلی بر نگرش‌های مربوط به کار کارکنان تأثیر می‌گذارد، کمتر در مورد تأثیرات آن بر نتایج رفتاری مطالعه شده است (پیکولی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). کارکنانی که درک می‌کنند و احساس می‌کنند که سازمان آن‌ها امنیت شغلی آن‌ها را فراهم می‌کند و از رفاه آن‌ها مراقبت می‌کند، متعهدتر به سازمان خود خواهند بود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸). تحقیقات زیادی نشان داده است که کارکنانی که احساس امنیت شغلی می‌کنند، شادتر و از زندگی خود راضی‌تر هستند (شوس، ۲۰۱۷؛ دی ویت و همکاران، ۲۰۱۵) و به کار و سازمان خود متعهدتر هستند (بوزاری و کاراتهپه، ۲۰۱۸؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۸). شوس (۲۰۱۷) مطالعه کاملی در مورد نامنی شغلی انجام داد و دریافت که نامنی شغلی می‌تواند عواقب نامطلوب شدیدی هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها ایجاد کند. بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که نامنی شغلی منجر به اضطراب کارکنان (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸)، استرس (شوس، ۲۰۱۷)، ناراحتی و بیماری روانی (دی ویت و همکاران، ۲۰۱۵) و عدم تعهد می‌شود. دی ویت و ناسوآل (۲۰۰۳) مطالعه‌ای را روی ۴۰۰۰ کارمند دائم و موقت شاغل در شرکت‌های مختلف مستقر در کشورهای اروپایی، یعنی بلژیک، هلند، سوئد و ایتالیا انجام دادند. یافته‌های مطالعه آن‌ها نشان داد که: کارکنانی که در مورد شغل خود نامطمئن هستند (یعنی سطح بالایی از نامنی شغلی درک شده) کمتر به سازمان خود متعهد هستند. کارکنان دارای قرارداد کار موقت در مقایسه با کارکنان دارای قرارداد کار دائم، تعهد سازمانی پایینی داشتند.

در تبیین نتایج این فرضیات می‌توان گفت کاهش سطح رضایت از شغل در بین معلمان مدارس کشور و بخصوص معلمان مدارس شهرستان بوانات موجب کاهش تعهد آنان به شغلشان شده است، و همین امر سبب کاهش عملکرد آنان شده و چنین تصور می‌کنند که در شغلی که رضایت و رفاه آنان مورد توجه قرار نمی‌گیرد، و به ترک سازمان فکر می‌کنند، امنیت شغلی برایشان اهمیت بالایی ندارد. بر همین اساس امنیت شغلی برای بهزیستی لذت‌گرا که معلم به شادی فکر می‌کند، نمی‌تواند موجب بهبود تعهد و عملکردش گردد. اما در مورد بهزیستی فضیلت‌گرا این موضوع متفاوت است. یعنی توجه به بهزیستی فضیلت‌گرای معلمان مدارس بوانات می‌تواند تعهد آنان را به شغلشان بهبود بخشد و منجر به افزایش عملکردشان شود. در پایان با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیریت سازمان آموزش و پرورش به مسائل روانی

<sup>1</sup> Staw

<sup>2</sup> Buzari and Karatepe

<sup>3</sup> Gosh

<sup>4</sup> Wang et al

<sup>5</sup> Soss

<sup>6</sup> Bccoli et al

کارکنان توجه نموده و برنامه‌های آموزشی مناسبی در جهت توانمندسازی، افزایش مهارت‌های زندگی و قدرت تطابق افراد تدارک دیده تا ضمن افزایش بهزیستی روان شناختی، قدرت مقابله‌ی مؤثر آنان در برابر تنش‌ها و فشارهای روانی بهبود یابد که این امر می‌تواند موجب افزایش سطح عملکرد شغلی و تعهد آنان به سازمان گردد.

## References

1. Abayo, K. (2022). Job insecurity, psychological well-being and organizational commitment during covid 19 pandemic among employees of Holy Cross Orthodox Mission Hospital Namugoona (Doctoral dissertation, Makerere University).
2. Al Hammadi, F., & Hussain, M. (2019), Sustainable organizational performance: A study of healthcare organizations in the United Arab Emirates, *International Journal of Organizational Analysis*, 27 (1). 169-186.
3. Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-18.
4. Apfiasari, S., Waskito, A., Ajit, A., Pertiwi, D. E., & Mukhlisin, M. (2021). The Role of Transformational Leadership, Trust, Psychological Well-Being, and Organizational Culture on Organizational Commitment (Study on Hotel Employees in Serang City). *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(5), 1-12
5. Bahadri Khosrowshahi, J., Hashemi Nusratabad, T., & Babapourkhairuddin, J. (2013). The relationship between social capital and psychological well-being in Tabriz University students. *Social Cognition*, 6, 44-54. [in Persian]
6. Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019), Daily strengths use and employee wellbeing: The moderating role of personality, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 144-168.
7. Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
8. Bouzari, M., & Karatepe, O.M. (2018), Antecedents and outcomes of job insecurity among salespeople, *Marketing Intelligence and Planning*, 36 (2)]290-302.
9. De Witte, H. Vander Elst, T. and De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being, *Sustainable Working Lives*, 109-128.
10. De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective' vs subjective' job insecurity: consequences of, *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2). 149-188.
11. Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68, 1, 171-193.
12. Diener, E. (2009). Subjective well-being., In *The Science of Wellbeing*, Springer, Dordrecht, 11-58.
13. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
14. DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness matters: productivity gains from subjective well-being, *Journal of Happiness Studies*, 21 (1), 139-160.
15. Hashemi, S. A. (2018). Mental health coaching in the relationship between role and job performance. Master's thesis, Islamic Azad University, Lamard branch. [in Persian]
16. Hewett, R., Liefoghe, A., Visockaite, G., & Roongrerngsuke, S. (2018), Bullying at work: cognitive appraisal of negative acts, coping, well-being and performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 23 (1), 71.



17. Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y., & Hsieh, M. J. (2016). High performance work systems, employee wellbeing, and job involvement: an empirical study", *Personnel Review*, Vol. 45 No. 2, pp. 296-314.
18. Huta, V. (2016). An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts, *Handbook of Media Use and Wellbeing: International Perspectives on Theory and Research on Positive Media Effects*, Routledge London, 14-33.
19. Ismail, H. N., Karkoulian, S., & Kertechian, S. K. (2019). Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories, *International Journal of Organizational Analysis*, 27 (1), 109-124.
20. Jain, A. K., & Sullivan, S. (2019). An examination of the relationship between careerism and organizational commitment, satisfaction, and performance, *Personnel Review*, 1.
21. Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703.
22. Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee well-being, workaholism, work– family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model, *Journal of Happiness Studies*, 1, 1-21.
23. Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020), Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors, *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472.
24. Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*.
25. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational Behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
26. Marashi, S. A. (2007). *Mental health and the role of religion*. First edition, Tehran: Scientific and Cultural Publishing Company. [in Persian]
27. Memarzadeh, G., Khataei, M., & Abbaszadeh Maniq, S. (2011). The relationship between the psychological and organizational capital components of employees (General Administration of Cooperation, Labor and Social Welfare of East Azerbaijan Province). *Management Research Quarterly*, 96, 1-10. [in Persian]
28. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.
29. Mishra, S. S., & Kasim, J. J. (2021). Team culture, employee commitment and job performance in public sectors: a multi-level analysis. *International Journal of Organizational Analysis*.
30. Montahab, T. O., Arshad Nasrin, N., & Nisi, A. (2015). The relationship of organizational ethics with psychological well-being, organizational activity, job stress and intention to leave the job: The moderating role of personality self-evaluations. *Ethics in Science and Technology*, 34(10), 8-17. [in Persian]
31. Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour, *Employee Relations: The International Journal*, 1.
32. Owners, M. A., Happiness, J., & Soleimani, M. (2021). The impact of social responsibility on organizational performance with the role of organizational mediator from the perspective of sports workers and youth of South Khorasan. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 8(4), 79-90. [in Persian]

33. Pan, S. L., Wu, H., Morrison, A., Huang, M. T., & Huang, W. S. (2018). The relationships among leisure involvement, organizational commitment and well-being: viewpoints from sport fans in Asia, *Sustainability*, 10(3), 740.
34. Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2021). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*.
35. Paul, H., Bamel, U., Ashta, A., & Stokes, P. (2019). Examining an integrative model of resilience, subjective well-being and commitment as predictors of organizational citizenship behaviours, *International Journal of Organizational Analysis*, 27 (5), 1274-1297.
36. Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E. & De Witte, H. (2017), Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification, *Personnel Review*, 46 (8), 1508-1522.
37. Rahmani, K., Gnoth, J., & Mather, D. (2018). Hedonic and eudaimonic well-being: A psycholinguistic view, *Tourism Management*, 69, 155-166.
38. Rahmati Samad, R., & Saifi, R. (2021). Nurses' relation of organizational justice and organizational management with their performance in the ten tests of Shahid Rahimi Khoramabad Hospital in 2019, 15(46), 1-13. [in Persian]
39. Ryff, C. D. (2018), Eudaimonic well-being: highlights from 25 years of inquiry, in Shigemasu, K., Kuwano, S., Sato, T. and Matsuzawa, T. (Eds), *Diversity in Harmony – Insights from Psychology: Proceedings of the 31st International Congress of Psychology*, John Wiley & Sons. 375-395.
40. Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect, *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35 (2), 93-102.
41. Schoemmel, K., & Jønsson, T. S. (2014). Multiple affective commitments: quitting intentions and job performance, *Employee Relations*, 36(5), 516-534.
42. Shahzad, I. A., Farrukh, M., Kanwal, N., & Sakib, A. (2018). Decision-making participation eulogizes probability of behavioral output; job satisfaction, and employee performance (evidence from professionals having low and high levels of perceived organizational support). *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
43. Sharma, S., Conduit, J., & Rao Hill, S. (2017). Hedonic and eudaimonic well-being outcomes from cocreation roles: a study of vulnerable customers, *Journal of Services Marketing*, 31 (4/5), 397-411.
44. Shin, D., & Konrad, A. M. (2017). Causality between high-performance work systems and organizational performance, *Journal of Management*, 43 (4), 973-997.
45. Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research, *Journal of Management*, 43 (6), 1911-1939.
46. Sobhani, M. J. (2018). Investigating the impact of transformational change on job performance with regard to organizational role and job satisfaction (occupational study: employees of the 14th district of Tehran municipality). In *The 5th International Conference on New Research Works in Humanities and Social and Cultural Studies, Tehran*. [in Persian]
47. Soomro, S. A., Kundi, Y. M., & Kamran, M. (2020). Antecedents of workplace deviance: role of job insecurity, work stress, and ethical work climate, *Problemy Zarzadzania*, 17 (6), 74-80.
48. Special, A., Seyed Naqvi, M. A., & Salehi Sedkiani, J. (2021). Investigating the types of industry business in improving the level of performance in insurance (case study: Iran Insurance Company). *Management and Work*, 13(50), 622-653. [in Persian]
49. Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: a test of the sadder-but- Wiser hypotheses, *Administrative Science Quarterly*, 38 (2), 304-331.

50. Sugar, H., Tajik Ismaili, A., Daneshvarpour, Z., Ghanai, Z., & Dastjardi, R. (2007). Individual personalities in identity styles and psychological well-being: The role of identity differences. *Cognitive Science News*, 9(2), 33-46. [in Persian]
51. Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes, *Psychological Bulletin*, 129 (6), 914-945.
52. Tisu, L., Lups, A. D., Vîrg\_A, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement, *Personality and Individual Differences*, 153, 109644.
53. Turban, D. B., & Yan, W. (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, 31 (6), 1006-1020.
54. Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job performance: assessment issues in personnel selection, *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, Blackwell London, 354-375.
55. Wang, W., Mather, K., & Seifert, R. (2018). Job insecurity, employee anxiety, and commitment: the moderating role of collective trust in management, *Journal of Trust Research*, 8 (2), 220-237.
56. Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness(eudaimonia) and hedonic enjoyment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678.



