

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عبد الرحمن بن عبد الله

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه شهید چمران اهواز

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
گروه روان‌شناسی

پایان‌نامه جهت اخذ درجه دکتری تخصصی روان‌شناسی

عنوان:

**طراحی و آزمودن الگویی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان
پیشایندهای بهزیستی سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب**

پژوهشگر:

شجاع عربان

استاد راهنما:

دکتر نسرين ارشدي

اساتيد مشاور:

دکتر عبدالکاظم نیسی – دکتر کیومرث بشلیده

شهریور ۱۳۹۳

تقدیم به پدرم

کوهی استوار و حامی من در طول تمام زندگی

تقدیم به مادرم

سنگ صبوری که الفبای زندگی به من آموخت

تقدیم به همسرم

که در سایه همیاری و همدلی او به این مقصود نائل شدم.

تقدیم به طراوتم

امید بخش جانم که آسایش او آرامش من است.

سپاس و قدردانی

سپاس **خداوندی** را که سخنوران از ستودن او عاجزند و حسابگران از شمارش نعمت های او ناتوان. تلاشگران از ادای حق او درمانده؛ خدایی که افکار ژرف اندیش، ذات او را درک نمی کنند و دست غواصان دریای علوم به او نخواهد رسید. پروردگاری که برای صفات او حد و مرزی وجود ندارد و تعریف کاملی نمی توان یافت.

حمد و ثنا خداوندی را که جود و عطایش همگان را فراگرفته و ابر بخشش او، بی دریغ است. ستایش می کنم او را، ستایشی بی انتها. یگانه اش می شمارم، که خواسته ها و امیدهای بندگان را برآورده می نماید و کسی نیست که آن چه را او برپا کرده درهم فرو ریزد.

مدتی خوشه چین علم و فضیلت اساتید گرانقدری بودم، که نور هدایت شان همراه همیشگی من خواهد بود. مراتب تشکر و قدردانی خود را به اعضاء محترم هیأت علمی بخش روان شناسی **به خصوص استاد فرزانه که تمثیل خلق عظیم زیننده اوست؛ جناب آقای دکتر حسین شکر کن** تقدیم می نمایم.

برای همیشه، مرهون استاد راهنمای ارجمندم، **خانم دکتر نسرین ارشدی** که تلاش بی دریغ شان و صبر و دقت بی شائبه شان همواره برایم وجدآفرین بود، می باشم؛ و سپاس نثار **جناب آقای دکتر عبدالکاسم نیسی و جناب آقای دکتر کیومرث بشلیده**، که وزانت نام شان بر اعتبار این رساله افزوده است.

و سپاس ویژه از معاضدت برادر فرهیخته ام **جناب آقای دکتر عسکر آتش افروز** که طی این مسیر بی مهری او میسور نبود.

حال که یکی دیگر از مراحل دوران تحصیلی ام را نیز به پایان می برم، از خداوند مدد می خواهم تا بتوانم آموخته هایم را برای خدمت به جامعه ام به کار بندم. ترنم تپش قلب انسان، زیباترین پیغامی که دارد پیام حیات، پیام زندگی و پیام بودن است. زندگی و بودن، ضربانی دیگر می طلبد و قلبی دیگر. قلبی که آنجا حرم الله است و طواف بر گرد آن لازم.

چکیده فارسی

نام خانوادگی: عربان	نام: شجاع
عنوان پایان نامه: طراحی و آزمودن الگویی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب	
استاد راهنما: دکتر نسرین ارشدی	
درجه تحصیلی: دکتری تخصصی	رشته تحصیلی: روانشناسی
محل تحصیل (دانشگاه): دانشگاه شهید چمران اهواز	
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۹۳/۶/۲۴	تعداد صفحه: ۲۱۵
کلید واژه‌ها: بهزیستی سازمانی، سرمایه روانشناختی، رهبری خدمت گزار، نیازهای اساسی روانشناختی، ویژگی های شغل، استرس شغلی، جو اخلاقی سازمانی.	
<p style="text-align: right;">چکیده</p> <p>هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب در سال ۱۳۹۲ بود. با استفاده از روش نمونه گیری مرحله ای نسبی ۳۸۴ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه فعالیت های بیانگر شخصی (PEAQ)، پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ)، زمینه یابی رهبری خدمت گزار (SLS)، پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی (OECQ)، مقیاس استرس شغلی (JSS)، مقیاس نیازهای اساسی روانشناختی در محل کار (BPNWS) و پرسشنامه ویژگی های شغل (JCQ) بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار AMOS-18 صورت گرفت. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی دارای برازش مطلوبی با داده هاست. همچنین، روابط مثبت مستقیم سرمایه ی روانشناختی، نیازهای اساسی روانشناختی، ویژگی های شغل، رهبری خدمت گزار، جو اخلاقی سازمانی و رابطه منفی مستقیم استرس شغلی با بهزیستی مورد تأیید قرار گرفتند. جهت آزمودن رابطه غیرمستقیم از روش بوت استراپ استفاده شد. یافته های پژوهش حاضر حاکی از نقش واسطه ای جو اخلاقی سازمانی در رابطه بین رهبری خدمت گزار با بهزیستی سازمانی بودند.</p>	

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ii	چکیده فارسی
iii	فهرست مطالب
ii	فهرست جدول‌ها
vii	فهرست نمودارها
فصل اول: موضوع پژوهش	
۲	مقدمه
۴	بیان مسئله
۱۲	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۳	اهداف پژوهش
۱۴	فرضیه‌های پژوهش
۱۴	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
فصل دوم: پیشینه پژوهش	
۲۰	روانشناسی مثبت
۲۱	روانشناسی مثبت و بهزیستی
۲۵	بهزیستی سازمانی: مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهشی
۲۸	رابطه‌ی بین مفاهیم شادی و کارکرد مثبت (یودای مانیک)
۳۰	اندازه‌گیری بهزیستی یودای مونیک (کارکرد مثبت)
۳۴	پژوهش در حیطه بهزیستی
۳۸	سرمایه روانشناختی: مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش
۴۱	پژوهش در حیطه سرمایه روانشناختی
۴۵	رهبری خدمت‌گزار: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی
۴۸	تعریف و جایگاه رهبری خدمت‌گزار
۵۰	ویژگی‌های کلیدی رهبری خدمت‌گزار
۵۷	رهبری خدمت‌گزار در قیاس با سایر نظریه‌های رهبری
۶۴	پژوهش در زمینه برخی پیامدهای رهبری خدمت‌گزار
۷۰	جو اخلاقی سازمان: مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهشی
۷۳	پژوهش در حیطه جو اخلاقی سازمانی

۷۴	استرس شغلی: مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهشی
۷۵	تعاریف استرس شغلی
۷۶	نشانه‌های استرس شغلی
۷۸	حضورگرایی
۷۹	پژوهش در حیطه استرس شغلی
۸۳	ویژگی‌های شغل: مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهشی
۸۴	تقاضای شغل
۸۶	کنترل
۸۸	حمایت
۹۶	پژوهش در حیطه ویژگی‌های شغل
۹۸	نیازهای روانشناختی اساسی: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی
۱۰۲	نظریه خود تعیین‌گری
۱۰۶	پژوهش در حیطه نیازهای اساسی روانشناختی
۱۰۸	خلاصه فصل
فصل سوم: روش پژوهش	
۱۱۱	طرح پژوهش
۱۱۱	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۱۳	یافته‌های توصیفی مربوط به برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه
۱۱۹	ابزارهای پژوهش
۱۲۰	۱- پرسشنامه‌ی فعالیت‌های بیانگر شخصی
۱۲۳	۲- پرسشنامه سرمایه روانشناختی
۱۲۷	۳- زمینه‌یابی رهبری خدمت‌گزار
۱۳۱	۴- پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی
۱۳۳	۵- مقیاس استرس شغلی
۱۳۵	۶- مقیاس نیازهای اساسی روانشناختی در محل کار
۱۳۷	۷- ویژگی‌های شغل
۱۴۰	روش اجرای پژوهش
۱۴۱	روش‌های آماری تحلیل داده‌ها
۱۴۳	الگویابی معادلات ساختاری

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۱۴۷	یافته‌های پژوهش
۱۵۱	پیش‌فرض‌های الگویابی معادلات ساختاری
۱۶۳	ارزیابی الگوی پیشنهادی
۱۶۶	یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۷۰	بررسی برازندگی الگوی پیشنهادی
۱۸۶	تبیین مربوط به فرضیه‌های مستقیم
۱۸۶	محدودیت‌های پژوهش
۱۸۶	پیشنادهای نظری
۱۸۶	پیشنادهای کاربردی
۱۹۰	منابع فارسی
۱۹۱	منابع لاتین
۲۱۷	پیوست‌ها
۲۲۰	چکیده به زبان انگلیسی

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
فصل اول	
۷۱	جدول ۱-۲. ابعاد نظری جو اخلاقی
۷۲	جدول ۲-۲. پنج مشتق تجربی جو اخلاقی
۱۱۲	جدول ۱-۳. وضعیت نمونه مربوط به اعتباریابی ابزارها با ذکر نام شرکت تابعه و تعداد شرکت کنندگان در پژوهش حاضر
۱۱۲	جدول ۲-۳. وضعیت نمونه مربوط به فرضیه آزمایی با ذکر نام شرکت تابعه و تعداد شرکت کنندگان در پژوهش حاضر
۱۱۳	جدول ۳-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب جنسیت
۱۱۴	جدول ۴-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب سطح تحصیلات
۱۱۵	جدول ۵-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب وضعیت کاری
۱۱۶	جدول ۶-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب ماهیت شغل
۱۱۷	جدول ۷-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب داشتن یا نداشتن شغل دوم
۱۱۸	جدول ۸-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب میزان ساعات کاری
۱۱۹	جدول ۹-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب سن و سابقه خدمت
۱۲۱	جدول ۱۰-۳. ضرایب پایایی پرسشنامه فعالیت‌های بیانگر شخصی و خرده مقیاس‌های آن در پژوهش حاضر
۱۲۲	جدول ۱۱-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه فعالیت‌های بیانگر شخصی
۱۲۵	جدول ۱۲-۳. ضرایب پایایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی و خرده مقیاس‌های آن در پژوهش حاضر
۱۲۶	جدول ۱۳-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه سرمایه روانشناختی
۱۲۹	جدول ۱۴-۳. ضرایب پایایی زمینه‌یابی رهبری خدمت‌گزار و خرده مقیاس‌های آن در پژوهش حاضر
۱۳۰	جدول ۱۵-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی زمینه‌یابی رهبری خدمت‌گزار
۱۳۳	جدول ۱۶-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه جو اخلاقی سازمان
۱۳۴	جدول ۱۷-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی مقیاس استرس شغلی
۱۳۷	جدول ۱۸-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی مقیاس نیازهای اساسی روانشناختی در محل کار
۱۳۸	جدول ۱۹-۳. ضرایب پایایی پرسشنامه‌ی محتوای شغل و خرده مقیاس‌های آن در پژوهش حاضر
۱۴۰	جدول ۲۰-۳. شاخص‌های برازندگی مربوط به تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه محتوای شغل
۱۴۴	جدول ۲۱-۳. برخی از شاخص‌های برازندگی مهم و معیارهای قابل قبول آن‌ها در تحلیل مسیر
۱۴۷	جدول ۱-۴. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش
۱۴۹	جدول ۲-۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش
۱۵۲	جدول ۳-۴. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

۱۶۲	جدول ۴-۴. نتایج بررسی هم‌خطی چندگانه برای متغیرهای پژوهش
۱۶۳	جدول ۴-۵. شاخص‌های برازندگی مربوط به آزمون الگوی پیشنهادی
۱۶۵	جدول ۴-۶. پارامترهای اندازه‌گیری روابط مستقیم در الگوی پیشنهادی
۱۶۸	جدول ۴-۷. نتایج بوت استرپ رابطه غیرمستقیم رهبری خدمت‌گزار و بهزیستی سازمانی از طریق جو اخلاقی سازمانی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۱	نمودار ۱-۱. الگوی پیشنهادی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی
۳۲	نمودار ۱-۲. شش بعد مفهوم سازی بهزیستی یودای مونیک (کارکرد مثبت)
۵۳	نمودار ۲-۲. الگوی مفهومی رهبری خدمت‌گزار
۱۱۴	نمودار ۱-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب جنسیت
۱۱۵	نمودار ۲-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب سطح تحصیلات
۱۱۶	نمودار ۳-۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب وضعیت کاری
۱۱۷	نمودار ۳-۴. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب ماهیت شغل
۱۱۸	نمودار ۳-۵. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب داشتن یا نداشتن شغل دوم
۱۱۹	نمودار ۳-۶. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه بر حسب میزان ساعات کاری
۱۲۲	نمودار ۳-۷. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های پرسشنامه فعالیت‌های بیانگر شخصی در پژوهش حاضر
۱۲۶	نمودار ۳-۸. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های پرسشنامه سرمایه روانشناختی در پژوهش حاضر
۱۳۰	نمودار ۳-۹. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های زمینه‌یابی رهبری خدمت‌گزار در پژوهش حاضر
۱۳۲	نمودار ۳-۱۰. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های پرسشنامه جو اخلاقی سازمان در پژوهش حاضر
۱۳۴	نمودار ۳-۱۱. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های مقیاس استرس شغلی سازمان در پژوهش حاضر
۱۳۶	نمودار ۳-۱۲. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های مقیاس نیازهای اساسی روانشناختی در پژوهش حاضر
۱۳۹	نمودار ۳-۱۳. ضرایب مسیر استاندارد (بارهای عاملی) ماده‌های پرسشنامه محتوای شغل در پژوهش حاضر
۱۵۳	نمودار ۴-۱. نمودار پراکندگی رابطه خطی بین رهبری خدمت‌گزار و بهزیستی سازمانی
۱۵۴	نمودار ۴-۲. نمودار پراکندگی رابطه خطی بین نیازهای اساسی روانشناختی و بهزیستی سازمانی
۱۵۴	نمودار ۴-۳. نمودار پراکندگی رابطه خطی بین ویژگی‌های شغل و بهزیستی سازمانی
۱۵۵	نمودار ۴-۴. نمودار پراکندگی رابطه خطی بین سرمایه روانشناختی و بهزیستی سازمانی
۱۵۵	نمودار ۴-۵. نمودار پراکندگی رابطه خطی بین جو اخلاقی سازمانی و بهزیستی سازمانی
۱۵۶	نمودار ۴-۶. نمودار پراکندگی رابطه خطی بین استرس شغلی و بهزیستی سازمانی
۱۵۷	نمودار ۴-۷. داده‌های پرت مربوط به متغیر بهزیستی سازمانی با استفاده از نمودار شاخ و برگ
۱۵۷	نمودار ۴-۸. داده‌های پرت مربوط به متغیر رهبری خدمت‌گزار با استفاده از نمودار شاخ و برگ
۱۵۸	نمودار ۴-۹. داده‌های پرت مربوط به متغیر نیازهای اساسی روانشناختی با استفاده از نمودار شاخ و برگ
۱۵۹	نمودار ۴-۱۰. داده‌های پرت مربوط به متغیر ویژگی‌های شغل با استفاده از نمودار شاخ و برگ
۱۵۹	نمودار ۴-۱۱. داده‌های پرت مربوط به متغیر سرمایه روانشناختی با استفاده از نمودار شاخ و برگ
۱۶۰	نمودار ۴-۱۲. داده‌های پرت مربوط به متغیر جو اخلاقی سازمانی با استفاده از نمودار شاخ و برگ

۱۶۱	نمودار ۴-۱۳. داده های پرت مربوط به متغیر استرس شغلی با استفاده از نمودار شاخ و برگ
۱۶۴	نمودار ۴-۱۴. الگویی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی (الگوی پیشنهادی)



فصل اول

موضوع پژوهش

مقدمه

جهت گیری روانشناسی در قرن بیستم بیشتر به سمت نیمه‌ی تاریک خود (بیماری و ناکارآمدی) متمایل شده بود (آوی، لوتانز، اسمیت و پالمر^۱، ۲۰۱۰). مزلو^۲ (۱۹۵۴)، به نقل از آوی و همکاران، (۲۰۱۰) اظهار داشت که این جهت گیری می‌بایست به سمت مضامین رشد، رضایت، خوش بینی^۳ و تحقق استعدادهای انسانی حرکت کند و در نتیجه متعادل تر شود. در پاسخ به این نیاز، روانشناسی مثبت^۴ برای تعادل بیشتر و تمرکز بر بعد مثبت روانشناسی، به عنوان یک حوزه‌ی علمی پژوهشی، توسط سلینگمن و سیکسزنت میهالی^۵ (۲۰۰۰) در نشریه‌ی روانشناس آمریکایی^۶ مطرح شد.

روانشناسی مثبت رویکردی جدید برای مطالعه‌ی رفتار انسان است که تمام حیطه‌های پژوهشی در قلمرو روانشناسی مانند رشد، اشتغال، سلامت روانی و جسمانی را در بر می‌گیرد. از آنجا که روانشناسان هیچ‌گاه به طور نظام‌مند خصیصه‌های افراد کامل و سالم و جوامع در حال نمو را مورد مطالعه قرار نداده‌اند، درباره‌ی روندی که زندگی را با ارزش می‌کند و در مورد اینکه چگونه منابع شخصی و جمعی به طور بهینه توسعه یابد، اطلاعات اندکی در دست است. روانشناسی مثبت، در حیطه‌های پژوهشی گوناگون، از مطالعه‌ی جنبه‌های سازنده، خلاق و مولد افراد و گروه‌ها بهره می‌برد. روانشناسی مثبت در سطح ذهنی بر سازه‌هایی نظیر بهزیستی^۷ و خشنودی^۸، امید^۹ و خوش بینی^{۱۰}، جریان زندگی^{۱۱} و شادکامی^{۱۲} متمرکز می‌باشد. در سطح فردی ویژگی‌های مثبتی همچون: قابلیت برای عشق ورزیدن و کار کردن^{۱۳}، شجاعت^{۱۴}، مهارت‌های میان -

1-Avey, Luthans, smith & palmer

2 - Maslow

3-optimism

4-positive psychology

5-Seligman & Csikszentmihalyi

6-American Psychologist

7-well being

8-satisfaction

9-hope

10-optimism

11-flow

12-happiness

13-capacity for love and vocation

14-courage

فردی^۱، حساسیت زیبایی شناختی^۲، پشتکار^۳، بخشش^۴، اصالت^۵، آینده نگری^۶، خوش قریحه گی^۷ و خرد خرد مندی^۸ را مورد مذاقه قرار می دهد. در سطح گروهی، فضائل مدنی^۹ و نهادهایی را معرفی می کند که افراد را به سمت صفات مدنی بهتر، هم چون: مسئولیت^{۱۰}، مراقبت^{۱۱}، نועدوستی^{۱۲}، مدنیت^{۱۳}، میانه روی^{۱۴}، مدارا^{۱۵} و اخلاق کار^{۱۶} سوق می دهد (سلیگمن و سیکسزنت میهالی، ۲۰۰۰؛ ص. ۵). روانشناسی مثبت به - دنبال جامه‌ی عمل پوشاندن به این اهداف می باشد: الف) تبیین دیدگاهی از خوب زیستن به شکلی که قابل درک و جذاب باشد و در عین حال به لحاظ تجربی قابل حصول باشد، ب) نشان دادن فعالیت‌هایی که به بهزیستی منجر می شوند، چه برای افراد و چه برای جوامع در حال رشد، ج) کمک به مستند کردن این که چه نوع خانواده‌هایی سالم‌ترین فرزندان را به بار می آورند، چه محیط‌های کاری به بیشترین رضایت در میان کارکنان می انجامند، چه سیاست‌هایی منجر به قوی‌ترین تعهد مدنی می شوند (سلیگمن، سیکسزنت میهالی، ۲۰۰۰؛ ص. ۵).

به هر حال، روانشناسی مبتنی بر آسیب شناسی یک چرخش پارادایمی را به سوی روانشناسی متمرکز بر نقاط قوت و منابع انسانی آغاز کرده است. در دهه‌های اخیر، پژوهش‌گران زیادی شروع به تحقیق درباره‌ی جنبه‌ی مثبت رفتار و رویه‌های روانشناختی و رفتاری کردند و سازه‌هایی نظیر خوش بینی، حس پیوستگی^{۱۷}، خود تعیین‌گری^{۱۸}، معنا بخشی^۱، بهزیستی ذهنی^۲، امید، هیجانانگ مثبت^۳، خردمندی، تاب‌آوری^۴ و رشد پس-

-
- 1-interpersonal skill
 - 2-aesthetic sensibility
 - 3-perseverance
 - 4-forgiveness
 - 5-originality
 - 6-future-mindedness
 - 7-high talent
 - 8-wisdom
 - 9-civic virtues
 - 10-responsibility
 - 11-nurturance
 - 12-altruism
 - 13-civility
 - 14-moderation
 - 15-tolerance
 - 16-work ethic
 - 17-coherence
 - 18-self- determination

پس آسیبی^۵ را رسمیت بخشیده‌اند. بیشتر این پژوهش‌گران اکنون زیر چتر روانشناسی مثبت، با هدف پدید-آوردن یک علم مربوط به بهزیستی گرد آمده‌اند (دله فیو و فاوا^۶، ۲۰۱۱). بر این اساس با نفوذ رویکرد روانشناسی مثبت در دنیای سازمان‌ها، بهزیستی سازمانی^۷ به عنوان مؤلفه‌ای که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره‌وری شغلی / سازمانی تاثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار گرفت. به این لحاظ، رویکرد مطالعه حاضر بررسی متغیرهای مرتبط با بهزیستی سازمانی در ابعاد فردی، شغلی و سازمانی می‌باشد.

بیان مسئله

امروزه روانشناسی مثبت در محیط سازمان‌ها اهمیتی روز افزون یافته است. لوتانز (۲۰۰۲a)، رفتار سازمانی مثبت^۸ را چنین تعریف می‌کند: «مطالعه و کاربرد توانایی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روانشناختی مثبت، که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط‌های کاری امروزی، اندازه‌گیری شوند، رشد یابند و به طور کارآمدی به کار گرفته شوند» (ص. ۵). می‌توان گفت، روانشناسی مثبت بر کارکرد بهینه و مطلوب انسان متمرکز است و رفتار سازمانی مثبت کاربرد آن در محیط کار می‌باشد (آوی، هیوز، نورمن و لوتانز^۹، ۲۰۰۸). لوتانز، آوی، اولیو و پترسون^{۱۰} (۲۰۱۰) در مطالعات متعددی رابطه‌ی سازه‌ی رفتار سازمانی مثبت را با مؤلفه‌های متعدد سازمانی از جمله رفتار مدنی سازمانی^{۱۱} (آوی، لوتانز و یوسف^{۱۲}، ۲۰۱۰)، عملکرد شغلی، رضایت کارکنان (لوتانز، اولیو، آوی و نورمن^{۱۳}، ۲۰۰۷) و بهزیستی کارکنان^{۱۴} (آوی و همکاران، ۲۰۱۰) نشان داده‌اند.

-
- 1-meaning-making
 - 2-subjective well-being
 - 3-positive emotions
 - 4-resilience
 - 5-post-traumatic growth
 - 6-Delle Fave & Fava
 - 7-organizational well-being
 - 8-positive organizational behavior / POB
 - 9-Avey, Hughes, Norman & Luthans
 - 10-Avolio & Peterson
 - 11-organizational citizenship behavior / OCB
 - 12-Youssef
 - 13-Norman
 - 14-employee well-being

به طور کلی، مرور پیشینه‌ی پژوهش در باب سازمان‌ها بیانگر آن است که پیامدهای مثبت و منفی مرتبط با رفتار سازمانی کارکنان، بالقوه محتمل است (پاوار^۱، ۲۰۱۳). سیاست بازی‌ها (گانز و موری^۲، ۱۹۸۰)، انحرافات محیط کار^۳ (بنت و راینسون^۴، ۲۰۰۰) و مشکلات مربوط به سلامت روانی (هوزی، سوستوس و کوپر^۵، ۲۰۰۶) از پیامدهای منفی کارکنان محسوب می‌شود. در مقابل، تعهد کارکنان و بهره‌وری (فرای، ویچوکی و سیدیلو^۶، ۲۰۰۵)، سازگاری کاری مثبت (واندنبرگ، پارک، دی جوی ویلسون و گریفین-بلیک^۷، ۲۰۰۲)، حس معنوی (فرای، ۲۰۰۳)، عزت نفس سازمان محور^۸ (میلیمان، زاپلوسکی و فرگوسن^۹، ۲۰۰۳)، رفتارهای مدنی سازمانی کارکنان (بولینو و ترنلی^{۱۰}، ۲۰۰۳) از پیامدهای مثبت بالقوه‌ای است که می‌تواند بر رفتار سازمانی کارکنان مترتب باشد. در عین حال، این قبیل پیامدهای مرتبط با کارکنان شاکله‌ی عملکرد و بهزیستی سازمانی آنها را شکل می‌دهد.

بهزیستی در بدو پیدایش - آن‌چنان که در پیشینه پژوهش آمده است - بیشتر با عناوین بهزیستی روانشناختی^{۱۱} و بهزیستی ذهنی (پیچ و ولا-برودریک^{۱۲}، ۲۰۰۹) مطرح شده است. ریان و دسی^{۱۳} (۲۰۰۱) مفهوم بهزیستی روانشناختی را گذران زندگی به شیوه‌ای سرشار از شادی و عمیقاً خشنودکننده بیان کرده‌اند. این مفهوم، بیان می‌کند که بهزیستی روانشناختی یک حالت پیامدی و نهایی نیست؛ بلکه یک فرایند است که بر خوب زیستن یا عملی کردن تمام توانایی‌های انسان تمرکز دارد (دسی و ریان، ۲۰۰۸).

در طول تاریخ در بین فلاسفه و روانشناسان دو دیدگاه کلی در مورد بهزیستی وجود داشته است. دیدگاه اول، دیدگاهی است که به لذت‌گرایی شهرت دارد و بهزیستی را مترادف با فزونی عواطف مثبت

1-Pawar

2-Gandz & Murray

3-workplace deviance

4-Bennett & Robinson

5-Hosie, Sevastos & Cooper

6-Fry, Vitucci & Cedillo

7-Vandenberg, Park, Dejoy, Wilson & Griffin-Blake

8-organization-based self-esteem

9-Milliman, Czaplewski & Ferguson

10-Bolino & turnley

11-psychological well being

12-Page & Vella-Brodrick

13-Ryan & Deci

بر عواطف منفی و رضایت از زندگی تعریف می‌نماید که به این دیدگاه بهزیستی ذهنی گفته می‌شود و اخیراً غالب روانشناسان این نوع از بهزیستی را با مفهوم شادی مترادف می‌دانند (ریف و کیز، ۱۹۹۵؛ ریف، سینگر و لاو، ۲۰۰۴). در دیدگاهی جامع‌تر اخیراً، روانشناسان به ایده‌ی بهزیستی مؤلفه‌های انگیزشی و رفتاری جدیدی اضافه کرده‌اند. این دیدگاه درحوزه‌ی رفتار سازمانی به بهزیستی یودای مانیک یا همان کارکرد مثبت موسوم است. کارکرد مثبت بر تلاش برای تحقق خود متمرکز است (واترمن، ۲۰۰۸). این تعبیر از بهزیستی، از لحاظ رفتاری شامل کارکرد مثبت بهینه و تلاش می‌باشد (ریف، ۱۹۸۹؛ ریف و سینگر، ۱۹۹۸).

بهزیستی سازمانی در حوزه‌ی روانشناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت از مباحث مهم و مورد توجه پژوهش‌گران است (پیچ و ولا- برودریک، ۲۰۰۹)؛ و گردآوری دانش درباره‌ی پیشایندها و پیامدهای بهزیستی سازمانی در اولویت کاری سازمان‌ها قرار گرفته است. پژوهش‌گران تاکنون در باب ارتباط بین شرایط کاری و بهزیستی تحقیقات قابل ملاحظه‌ای انجام داده‌اند. از جمله شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که بین ویژگی‌های شغل و بهزیستی سازمانی رابطه وجود دارد، به طور مشخص بین تقاضای شغل^۱ و بهزیستی (اسلویتزر، فرینگس - درس و ندر بیک، میجمن و هیسترکمپ^۲، ۲۰۰۰؛ اسلویتزر، ۲۰۰۶)، کنترل شغلی^۳ با بهزیستی (کاراسک^۴، ۱۹۷۹؛ کاراسک و تئورل^۵، ۱۹۹۰؛ ارونسون^۶، ۱۹۹۱؛ باکر، دمروتی و شوفلی^۷، ۱۹۹۶؛ کاواکامی، کوبایاشی، اراکی، هاراتانی و فروری^۸، ۱۹۹۵)، حمایت اجتماعی با بهزیستی (وئنانن، پاهکین، کالیمو و بوئونگ^۹، ۲۰۰۴؛ ناکاتا^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۴؛ ملچپور، برکمن، نیدهامر، چیا و گلدبرک^{۱۱}،

1-job demand

2-Sluiser, Frings-Dresen, Vander Beek, Meijman & Heisterkamp

3-job control

4-Karasek

5-Theorell

6-Arronson

7- Bakker, Demerouti & Schaufeli

8-Kawakami, Kobayashi, Araki, Haratani & Furui

9-Väänänen, Pahkin, Kalimo & Buunk

10-Nakata

گلدبرک^۱، ۲۰۰۳؛ کاراتپه^۲، ۲۰۰۷) رابطه وجود دارد. استرس شغلی متغیر دیگری است که پژوهش‌ها بر ارتباط آن با بهزیستی سازمانی صحنه گذاشته‌اند (استری، کلی، دمرز، موستارد و هرتزمن^۳، ۲۰۰۳). براساس رویکرد «فشارزها و احساس فشار^۴»، استرس وقتی روی می‌دهد که ویژگی‌های شغل باعث ایجاد اختلال در سلامت روانشناختی و جسمانی فرد گردند (بیر^۵، ۱۹۹۵، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). در این رویکرد، فشارزها به ویژگی‌ها، رویدادها یا موقعیت‌های کاری اشاره دارند که منجر به استرس می‌شوند و احساس فشار، به پاسخ روانشناختی یا فیزیولوژیکی کارکن به استرس اطلاق می‌گردد (هورل، نلسون و سیمونز^۶، ۱۹۹۸، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

با وجود این، از آن روی که بهزیستی یک سازه‌ی چند بعدی است، نباید از عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر آن، به سادگی گذشت (دیاز- برتوز و گونزالز^۷، ۲۰۱۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه‌ی روانشناختی^۸ - به عنوان یک متغیر فردی - می‌تواند عملکرد^۹ و خشنودی شغلی^{۱۰} را بهتر از هر ویژگی فردی دیگری که در آن‌ها مؤثر است، پیش‌بینی کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه‌ی روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت‌رشدپذیر است که شامل مؤلفه‌های خودکارآمدی^{۱۱}، خوش‌بینی، امید و تاب-آوری می‌باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). این چهار قابلیت حالت گونه‌ی وقتی به عنوان یک سازه‌ی جدید به نام سرمایه‌ی روانشناختی با هم ترکیب می‌شوند یک همبستگی مثبت قوی را با عملکرد شغلی کارکنان، شادکامی شغلی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و تلویحاً بهزیستی سازمانی نشان می‌دهند (یوسف، ۲۰۰۴). در همین راستا، آوی، ریچارد، لوتانز و مهاتره^{۱۲} (۲۰۱۱) نشان دادند که سرمایه‌ی روانشناختی می‌تواند به

1-Melchior, Berkman, Niedhammer & Goldberg

2-Karatepe

3-Ostry, Kelly, demers, mustard & hertzman

4-stressors and strain

5-Beehr

6-Hurrell, Nelson & Simmons

7-Diaz- Bretones & Gonzalez

8-psychological capital

9-performance

10-Job satisfaction

11 -self-efficacy

12-Reichard & Mhatre

عنوان یک منبع ایجاد هیجان‌ات مثبت عمل کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هیجان‌ات مثبت به عنوان ضربه-گیر^۱ عمل می‌کنند و به افراد کمک می‌کنند تا سریع‌تر بر هیجان‌ات منفی غلبه کنند و در نهایت نقش مهمی در بهزیستی فرد ایفا می‌کنند (توگد، فردریکسون و بارت^۲، ۲۰۰۴).

از عوامل فردی دیگری که بر بهزیستی تاثیر دارد، میزان ارضای نیازهای روانشناختی اساسی افراد است (دسی و ریان، ۲۰۰۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهند افرادی که احساس شایستگی دارند، با دیگران روابط گرمی دارند و در عین حال احساس استقلال و خود مختاری می‌کنند، از بهزیستی روانشناختی بیشتری برخوردار می‌باشند. براساس نظر مزلو افرادی که بیشتر نیازهای آنها ارضا می‌شود دارای سلامت جسمانی و هیجانی بیشتری هستند (شولتز و شولتز، ۱۹۹۸، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۱).

از دیگر سوی، عوامل سازمانی از جمله مهمترین پیشایندهای بهزیستی می‌باشند که در مطالعات کمتر به آن‌ها پرداخته شده است و مجال پژوهش بیشتری را در این زمینه می‌طلبند. پژوهش‌ها بیانگر آنند که موقعیت‌هایی که به ملاحظات اخلاقی در یک بافت کاری نیاز دارند، می‌توانند با چالش‌های اخلاقی روزمره که در سایر حیطه‌های زندگی با آن مواجه می‌شویم متفاوت باشد (کرین و ماتن^۳، ۲۰۰۷). مطالعات همچنین نشان داده‌اند، هر چه جو اخلاقی یک سازمان قوی‌تر باشد رفتار غیر اخلاقی کمتری در آن سازمان مشاهده می‌شود (تروینو، باترفیلد و مک کیب^۴، ۱۹۹۸). بنابراین، برآیند این تحقیقات بر رابطه بین جو اخلاقی و بهزیستی شغلی دلالت دارد (شوفلی، باکر، ون در هیجدن و پرینس^۵، ۲۰۰۹؛ لایتر و هاروی^۶، ۱۹۹۷). جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد (لیو، فلوز و نگ^۷، ۲۰۰۴). به علاوه، پژوهش‌ها به وجود رابطه بین جو اخلاقی

1-buffer

2-Tugade, Fredrickson & Barrett

3-Crane & Matten

4-Treviño, Butterfield & McCabe

5-Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins

6-Leiter & Harvie

7-Liu, Fellows & Ng