

## The role of subjective occupational success in prediction of occupational well-being in employees of an industrial company

Naami A. PhD<sup>1</sup>, Piryaei S. MSc<sup>✉</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology, Educational Sciences and Psychology Faculty,  
Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

<sup>✉</sup>Department of Educational Psychology, Azahra University, Tehran, Iran

Received: 2013.4.29

Accepted: 2013.12.16

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research was to determine the role of subjective occupational success in predicting occupational well-being.

**Method:** The sample consisted of 335 employees of an industrial company in Isfahan who were selected by stratified random sampling method. The instruments used in this study were subjective occupational success scale (Grebner, Elfering & Semmer, 2008) and occupational well-being questionnaire (Hinkin, 1998). Regression analysis was used to analyze data as well.

**Results:** Results indicated that subjective occupational success and its dimension had significant connections with occupational well-being. Moreover, the results of multiple regression analysis showed that career success and positive feedback were significant predictors of occupational well-being.

**Conclusion:** According to success resource model of job stress, subjective occupational success which has influences on health together with well-being and individual/organizational job outcomes can both predict an employee's occupational well-being.

**Keywords:** Subjective Occupational Success, Occupational Well-Being

## نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی

عبدالزهره نعیمی<sup>۱</sup>، صالحه پیریایی<sup>✉</sup>

<sup>۱</sup>گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

<sup>✉</sup>گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۲/۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۲۵

### چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی صورت گرفته است. **روش:** نمونه پژوهش حاضر شامل ۳۳۵ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از جامعه آماری مورد پژوهش انتخاب شد. ابزارهای به کار رفته در این پژوهش مقیاس موفقیت شغلی ادراک شده (گریبیر، ایلفرینگ و سمر، ۲۰۰۸) و مقیاس بهزیستی شغلی (هینکین، ۱۹۹۸) بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش همبستگی و تحلیل رگرسیون انجام گرفت. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان دادند که موفقیت شغلی ادراک شده و ابعاد آن روابط معناداری با بهزیستی شغلی دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که موفقیت کارراهه و بازخورد مثبت پیش‌بین‌های معناداری برای بهزیستی شغلی بودند. **نتیجه‌گیری:** براساس الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده به عنوان عامل اصلی سلامت، بهزیستی و پیامدهای مطلوب شغلی فردی و سازمانی می‌تواند در پیش‌بینی بهزیستی شغلی نقش داشته باشد.

**کلیدواژه‌ها:** موفقیت شغلی ادراک شده، بهزیستی شغلی، کارکنان

## مقدمه

بهبودی شغلی از جدیدترین سازه موجود در عرصه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا است و تاکنون به عنوان عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی [۱]، وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند [۲]، و شادکامی در محل کار [۳] تعریف شده است.

ریف، عملکرد افراد را در بهبودی روانشناختی با بهبودی ذهنی در شش بعد (تعادل عاطفی، رضایت از زندگی، عزت نفس، منبع کنترل، افسردگی و اضطراب) مورد مقایسه قرار داد و به این نتیجه رسید که در شاخص بهبودی روانشناختی، مولفه‌هایی مانند روابط مثبت با دیگران، استقلال، هدفمندی و رشد شخصی دیده می‌شود که در بهبودی ذهنی دیده نمی‌شود. در کل وی به این نتیجه رسید که بهبودی روانشناختی فراتر از بهبودی هیجانی و ذهنی است و به بیان دیگر شاخص‌های بهبودی روانشناختی شکافی را که برای در نظر گرفتن سلامت توسط بهبودی ذهنی وجود دارد پر می‌کند [۴].

اخیراً شولتر [۵] بر اساس تعریف ریف [۶]، از بهبودی روانشناختی (psychological Well-being)، ابعادی را برای بهبودی شغلی (Occupational Well-being)، شامل روابط سازمانی مثبت، خود پذیرایی حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی در شغل، تسلط بر محیط و فرصت‌های پیشرفت در شغل معرفی کرده است. روابط سازمانی مثبت به عنوان شاخص میزان حمایت اجتماعی است که کارکنان در محل کار دریافت می‌کنند [۷]. به اعتقاد شولتر [۵]، خودپذیری حرفه‌ای به معنی وجود احساسات مثبت نسبت به خود، ارزشمندی‌ها و توانایی‌های خویش است. خودمختاری در شغل، بیانگر توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در این خصوص که وظایف چگونه، به چه صورت و کجا انجام شوند، است [۸]. از دیدگاه وایت [۹] هدفمندی در شغل زمانی تحقق می‌یابد که کارکنان شغل خود را معنی‌دار ادراک کرده و احساس می‌کنند که شغل‌شان نقش مهمی در تحقق اهداف مهم سازمان دارد. پژوهش‌ها نشان دادند که کارکنان با تسلط بر شغل می‌توانند بر جنبه‌هایی از محیط کاری خود کنترل داشته و بر برخی دیگر کنترل کم‌تری داشته باشند و این عامل احساس عدم قطعیت را در افراد کاهش می‌دهد [۷]. فرصت‌های پیشرفت در شغل نیز عامل مهم دیگری در ارتقای سطح بهبودی شغلی است. فرصت‌های رشد و پیشرفت کم در محیط کار منجر به احساس ناخشنودی و کاهش بهبودی می‌گردد، زیرا تلاش‌ها و نگرش‌های افراد به پیشرفت‌های آن‌ها در سازمان در ادراک بهبودی شغلی آن‌ها نقش دارد [۱۰].

اصولاً یکی از رویکردهای مهمی که می‌تواند زمینه را برای افزایش بهبودی شغلی فراهم نماید، وجود منابع لازم برای تقویت و رشد این سازه سازمانی است. منابع می‌توانند اعتقاد افراد را به قابل حل بودن مشکلات، توانایی دستیابی به اهداف و قابل تحمل بودن موفقیت استرس‌زا تقویت کنند [۱۱]. چنین باورهایی ارزیابی اولیه افراد را در مواجهه با استرس‌ها تحت تأثیر قرار می

دهد و آن‌ها را به اموری چالش‌انگیز تبدیل می‌کند. به همین لحاظ پژوهشگرانی مانند سانتاگ و فریزر [۱۲] نشان دادند که منابع نقش مهمی در بهبودی روانشناختی و نیز عملکرد و کارایی کارکنان دارد. تاکنون، در پژوهش‌هایی منابع سازمانی مانند کنترل شغلی و حمایت اجتماعی به عنوان پیش بین‌های بهبودی شغلی [۱۲] و همچنین متغیرهای فردی و شخصی همچون خودکارآمدی، عزت نفس و جایگاه مهار درونی نیز به عنوان منابع مهم برای تقویت بهبودی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته‌اند [۱۳]. به دلیل توجه زیاد به این منابع، بعضی دیگر مورد غفلت واقع شدند. یکی از این مدل‌های جدید که اخیراً مطرح شده، الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی (Success Resource Model of Job Stress) است. در این الگو، موفقیت شغلی ادراک شده (Subjective Occupational Success) عنوان عامل اصلی سلامت و بهبودی کارکنان و پیامدهای مطلوب شغلی فردی و شغلی (همچون نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و افزایش عملکرد شغلی) مدنظر قرار گرفته است [۱۴] به اعتقاد گرینر و همکاران [۱۵] موفقیت شغلی ادراک‌شده، هرگونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی معنی پیدا می‌کند. موفقیت شغلی ادراک‌شده دارای چهار بعد مهم است [۱۳] این چهار بعد شامل تحقق اهداف، موفقیت‌های اجتماعی‌یار، موفقیت کارراهه و بازخورد مثبت هستند. تحقق اهداف، هسته اصلی موفقیت شغلی ادراک‌شده است و به معنی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی [۱۵] و یا اهداف شخصی است [۱۶] موفقیت اجتماعی‌یار به عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که با هدف ارتقا و بهبود موفقیت دیگران صورت می‌گیرد، تعریف شده است. به عنوان مثال فعالیت‌های سرپرست در قالب حمایت از زیردستان و حل تعارضات بین‌فردی مثالی از این موفقیت است. همچنین انجام موفقیت‌آمیز وظایف شغلی نیز بیانگر موفقیت اجتماعی‌یار درون‌نقش یا عملکرد تکلیفی است. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسنادهای شخصی (دلبستگی و اعتماد) تعریف می‌شود. این بُعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده‌اند را به عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر می‌کنند [۱۴]. موفقیت کارراهه نوع دیگری از قدردانی از عملکرد بهینه است. موفقیت کارراهه به معنی دستیابی به مراحل بالا در کارراهه (مسیر شغلی) یک فرد است. ارتقا و پیشرفت کارراهه، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت‌آمیز مثال‌هایی از موفقیت کارراهه هستند [۱۴]. توجه به این نکته ضروری است که با توجه به اهمیت سازه بهبودی روانشناختی در مباحث روانشناسی مثبت‌نگر، در مطالعات انجام شده در کشور تاکنون به سازه بهبودی روانشناختی که به طور ویژه مبتنی بر شغل و تحت تأثیر محیط

شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS-18 بر روی ماده‌های این مقیاس ( $RMSEA=0/02$ ،  $GFI=0/81$ ،  $CFI=0/82$ ) نشان دادند که تمامی ماده‌ها بار عاملی معناداری بر عوامل خود داشتند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. اعتبار این مقیاس در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های تحقق اهداف، موفقیت اجتماع‌یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراه به ترتیب  $0/76$ ،  $0/82$ ،  $0/85$  و  $0/78$  به دست آمدند.

**مقیاس بهزیستی شغلی:** به منظور سنجش بهزیستی شغلی از مقیاس بهزیستی شغلی هینکین [۱۸] استفاده گردید. هینکین [۱۸] این مقیاس را بر اساس مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف (PWBS) ارائه کرده است که در آن ۶ بعد مطرح شده توسط ریف [۶] به شکل اختصاصی به منظور به‌کارگیری در محیط شغلی اصلاح شده‌اند. به عنوان مثال، بُعد "روابط مثبت با دیگران" به عنوان "روابط شغلی مثبت" مورد تجدید نظر قرار گرفت، به‌گونه‌ای که همخوانی بیش‌تری با زمینه سازمان داشته‌باشد. به این ترتیب، این مقیاس دارای ۵۴ ماده و ۶ خرده مقیاس روابط‌سازمانی مثبت (۹ ماده)، خود-پذیری حرفه‌ای (۹ ماده)، خودمختاری در شغل (۹ ماده)، هدفمندی شغل (۹ ماده)، تسلط بر محیط (۹ ماده) و پیشرفت در شغل (۹ ماده) می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. شولتز [۵] با انجام تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار AMOS-7 روایی کل این مقیاس و هر ۶ بُعد آن را در حد بسیار مطلوب و اعتبار ابعاد آن را در دامنه‌ای از  $0/71$  تا  $0/82$  گزارش نمود. در این پژوهش نیز شاخص‌های به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS-18 ( $RMSEA=0/01$ ،  $CFI=0/86$ ،  $GFI=0/85$ ) حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. اعتبار این مقیاس نیز به روش آلفای کرونباخ معادل  $0/85$  برای کل مقیاس و برای خرده‌مقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین  $0/77$  تا  $0/89$  محاسبه شده است.

## یافته‌ها

در ابتدا یافته‌های توصیفی شامل توصیف ویژگی‌های مربوط به متغیرهای پژوهش حاضر در جدول ۱ و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده‌است. با ملاحظه جدول ۲ می‌توان دریافت که ضرایب همبستگی بین موفقیت شغلی ادراک شده و ابعاد آن یعنی تحقق اهداف، موفقیت اجتماع‌یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراه با بهزیستی شغلی به ترتیب معادل  $0/33$ ،  $0/39$ ،  $0/31$ ،  $0/24$  و  $0/33$  و در سطح  $p < 0/001$  معنادار هستند. علاوه بر آن، ضرایب همبستگی بین موفقیت شغلی ادراک شده و ابعادش با بعد روابط‌سازمانی مثبت برابر  $0/24$ ،  $0/12$ ،  $0/34$ ،  $0/51$  و  $0/45$ ، با بعد خودپذیری حرفه‌ای  $0/32$ ،  $0/35$ ،  $0/27$ ،  $0/14$  و  $0/43$ ، با بعد خودمختاری در شغل  $0/11$ ،  $0/23$ ،  $0/13$  و  $0/37$ ، با بعد هدفمندی شغل  $0/29$ ،

سازمان و زندگی شغلی فرد است، پرداخته نشده است. از سوی دیگر، توجه به موفقیت شغلی به عنوان مهم‌ترین عامل در شکل‌گیری بهزیستی شغلی به شناخت ساز و کارهای اثرگذار در این رابطه بسیار مهم و ضروری است. در نتیجه، با توجه به آنچه گفته شد، هدف اساسی پژوهش حاضر تعیین نقش الگوی موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی و پاسخگویی به این سؤال است که آیا موفقیت شغلی ادراک شده و ابعاد آن (تحقق اهداف، موفقیت اجتماع‌یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراه) در کارکنان توانایی پیش‌بینی بهزیستی شغلی و ابعاد آن (شامل روابط‌سازمانی مثبت، خود‌پذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل) را دارد؟

## روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در استان اصفهان در سال ۱۳۹۱ بود. به دلیل وجود واحدهای عملیاتی و ستادی با جمعیت‌های متفاوت، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به شیوه انتساب متناسب با حجم هر طبقه، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر و در سطوح مدیریتی، میانی و پایین سازمان بودند، تعداد ۳۳۵ نفر (۲۷۰ مرد و ۶۵ زن) به عنوان نمونه اصلی و ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی (جهت بررسی روایی و اعتبار ابزار پژوهش) انتخاب شدند. از نمونه اصلی تعداد ۲۹۴ پرسشنامه (نرخ پاسخ =  $87/76$  درصد) و از نمونه اعتباریابی تعداد ۷۰ پرسشنامه (نرخ پاسخ =  $70$  درصد) برگشت داده شدند. ۸۴ درصد شرکت‌کنندگان مرد بودند و میانگین سنی آن‌ها نیز ۳۲ سال بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود صورت گرفت. همچنین به منظور گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

**مقیاس موفقیت شغلی ادراک شده:** در پژوهش حاضر از مقیاس ۱۶ ماده‌ای موفقیت شغلی ادراک شده گریبیر و همکاران [۱۵] استفاده گردید. این مقیاس دارای چهار خرده مقیاس متشکل از تحقق اهداف (۳ ماده)، موفقیت اجتماع‌یار (۶ ماده)، بازخورد مثبت (۳ ماده) و موفقیت کارراه (۴ ماده) است. به سؤالات در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) پاسخ داده می‌شود. پژوهش‌های گذشته روایی مطلوب این مقیاس را مورد تأیید قرار داده‌اند [۱۷]. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) حاکی از روایی مطلوب و تأیید چهار عاملی بودن ساختار و همچنین همسانی درونی این مقیاس بود. همچنین نتایج حاصل از اعتبار ملاکی نشان دهنده رابطه معنادار هر چهار بعد این مقیاس با مقیاس بهزیستی روانشناختی و همچنین اعتبار همگرا حاکی از همبستگی مثبت این سازه با منابع مرتبط با موقعیت و همچنین اعتبار افتراقی حاکی از همبستگی منفی معنادار با مقیاس فشار زاهای شغلی بود [۱۴]. در پژوهش حاضر نیز

معناداری با بهزیستی شغلی دارند و با  $F=35/229$  قادر به تبیین ۲۶ درصد واریانس بهزیستی شغلی هستند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
موفقیت شغلی ادراک شده	۶۶/۹۷	۱۷/۲۹
تحقق اهداف	۱۴/۷۴	۴/۷۶
موفقیت اجتماع یار	۲۵/۹۴	۷/۷۱
بازخورد مثبت	۱۳/۱۶	۳/۳۷
موفقیت کارراهه	۱۰/۹۹	۳/۳۸
بهزیستی شغلی	۱۸۸/۶۰	۵۳/۵۹
روابط سازمانی مثبت	۳۱/۵۸	۹/۱۰
خود-پذیری حرفه‌ای	۳۱/۱۴	۹/۱۹
خودمختاری در شغل	۳۱/۴۹	۸/۹۳
هدفمندی شغل	۳۱/۰۴	۸/۵۶
تسلط بر محیط	۳۱/۳۷	۱۲/۹
پیشرفت در شغل	۳۱/۹۶	۹/۶۰

۰/۳۳، ۰/۲۹، ۰/۲۱ و ۰/۳۶، با بعد تسلط بر محیط ۰/۱۳، ۰/۲۱، ۰/۳۶، ۰/۲۶ و ۰/۳۶ و با بعد پیشرفت در شغل ۰/۲۶، ۰/۴۷، ۰/۱۲، ۰/۳۵ و ۰/۲۴ به دست آمد که همه این ضرایب همبستگی حداقل در سطح  $P < 0/001$  معنادار هستند.

برای بررسی این که بهزیستی شغلی تا چه اندازه و چگونه توسط ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده شامل تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراهه، پیش بینی می شود، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای جهت تعیین قدرت پیش بینی کنندگی هریک از مؤلفه های موفقیت شغلی ادراک شده برای بهزیستی شغلی و ابعاد شش گانه آن (روابط شغلی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل) انجام شده است که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهد که موفقیت کارراهه و بازخورد مثبت از میان چهار بعد موفقیت شغلی ادراک شده رابطه

جدول ۲. جدول ضرایب همبستگی موفقیت شغلی ادراک شده با بهزیستی شغلی

متغیرهای وابسته	متغیرهای مستقل	موفقیت شغلی ادراک شده	تحقق اهداف	موفقیت اجتماع یار	بازخورد مثبت	موفقیت کارراهه
بهزیستی شغلی	۰/۳۳*	۰/۳۹*	۰/۳۱*	۰/۲۴*	۰/۳۳*	۰/۳۳*
روابط سازمانی مثبت	۰/۲۴*	۰/۱۲*	۰/۳۴*	۰/۵۱*	۰/۴۵*	۰/۴۵*
خود-پذیری حرفه‌ای	۰/۳۲*	۰/۳۵*	۰/۲۷*	۰/۱۴*	۰/۴۳*	۰/۴۳*
خودمختاری در شغل	۰/۱۱**	۰/۱۳*	۰/۲۳**	۰/۱۳**	۰/۳۷*	۰/۳۷*
هدفمندی شغل	۰/۲۹*	۰/۳۳*	۰/۲۹*	۰/۲۱*	۰/۳۶*	۰/۳۶*
تسلط بر محیط	۰/۱۳*	۰/۲۱*	۰/۳۶**	۰/۲۶*	۰/۳۶*	۰/۳۶*
پیشرفت در شغل	۰/۲۶*	۰/۴۷*	۰/۱۲*	۰/۳۵*	۰/۲۴*	۰/۲۴*

\* $p < 0/001$

\*\* $p < 0/001$

پیش بینی موفقیت و پیشرفت امور شغلی نقش مهمی ایفاء می کنند، دوم این که موفقیت شغلی ادراک شده می تواند توانمندی منابع دیگر از جمله باورهای مربوط به توانمندی های خود در حل مشکلات و دستیابی به سطوح مطلوبی از عملکرد شغلی را افزایش دهد [۱۹]، برای مثال طبق دیدگاه بندورا [۲۰] مؤثرترین روش برای افزایش خودکارآمدی از طریق تجارب موفقیت حاصل می گردد. بنابراین می توان گفت که تجارب موفقیت آمیز ادراک شده با افزایش خودکارآمدی، زمینه را برای تلاش و مقاومت در مواجهه با دشواری ها و ناکامی ها افزایش دهد [۲۱]. سوم این که تجارب موفقیت آمیز شغلی ادراک شده، زمینه را برای یادگیری و توسعه شخصیت کارکنان فراهم می آورد. موفقیت هایی مانند دستیابی به اهداف و بازخوردهای مثبت از جانب دیگران می تواند باعث رشد و شکوفایی ویژگی های مثبت کارکنان گردد. چهارم این که تجارب موفقیت آمیز شغلی ادراک شده، با کاهش اثرات و پیامدهای منفی الزامات شغلی از قبیل مشکلات رفتاری، عاطفی و جسمانی، بهزیستی شغلی را افزایش دهد [۲۲] و بالاخره ساز و کار پنجم این است که عواطف مثبت حاصل از دستیابی به اهداف

همچنین، ابعاد بازخورد مثبت، تحقق هدف و موفقیت کارراهه بیش ترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد شش گانه بهزیستی شغلی ایفاء می کنند.

## بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده با بهزیستی شغلی بود. نتایج حاصل، حاکی از وجود رابطه معنادار بین این متغیرها است که همسو با یافته های پیشین است [۱۳] [۱۴]. اصولاً شرایط کاری کارکنان سازه های فراگیر است که سلامت شغلی افراد یعنی داشتن تجربه های کاری همراه با پاداش و قدردانی و به دور از تنش و سایر پیامدهای منفی را برای فرد به دنبال دارد [۱۹]. مدل موفقیت شغلی ادراک شده به واسطه چند ساز و کار می تواند در پیش بینی بهزیستی شغلی نقش داشته باشد. ساز و کار اول مبتنی بر هیجانان و عواطف مثبت است. موفقیت شغلی ادراک شده هیجانان و عواطف مثبت کارکنان را افزایش می دهد. تحقیقات نشان داده اند که عواطف و هیجانان در

می‌گیرد، حمایت از همکاران، صرف زمان برای کمک به آموزش همکاران، اجتناب از تعارض‌های بین فردی و منفی و توجه به حقوق یکدیگر [۲۸]، زمینه را برای افزایش بهزیستی شغلی فراهم می‌کند. موفقیت کار راه نیز به عنوان یک احساس دهنی موفقیت از طریق افزایش انگیزش، عملکرد شغلی و وفاداری به سازمان [۲۹]، نقش مهمی در افزایش بهزیستی شغلی دارد. پیشرفت در هدف و دستیابی به آن با افزایش عزت نفس، خودکارآمدی و جایگاه مهار درونی و نیز افزایش اشتیاق به کار و کاهش فرسودگی شغلی [۳۰] می‌تواند بهزیستی شغلی را افزایش دهد.

### نتیجه‌گیری

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود جامعه، منابع انسانی است و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. از سوی دیگر، تأکید دیدگاه روانشناسی مثبت‌گرا بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد است و معتقد است هدف روانشناسی باید ارتقاء سطح زندگی فرد و بالفعل کردن استعدادها و نهفته‌های وی باشد. از این رو روانشناسی مثبت‌گرا به موضوعات مثبت زندگی بشر نظیر شادکامی، خردمندی، خودآگاهی، بهزیستی، تاب‌آوری، خوشبینی می‌پردازد و سعی می‌کند با نگاهی علمی و عملی حضور این مؤلفه‌های مثبت را در زندگی بشر هموارتر سازد.

می‌تواند فرد را در دستیابی به اهداف دیگر تشویق نماید. به عبارت دیگر موفقیت شغلی تجربه شده می‌تواند میزان آمادگی کارکنان را برای دستیابی به اهداف سطوح بالاتر افزایش دهد [۲۳]، نتیجه نهایی چنین فرایندی افزایش بهزیستی شغلی خواهد بود.

در خصوص نقش بازخورد مثبت به عنوان یکی از ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی باید گفت که بازخورد مثبت، تعامل مثبت و شفاف سرپرستان با زیردستان را افزایش می‌دهد. این موضوع زمینه را برای رضایت از تعاملات سازمانی فراهم آورد [۲۴]. علاوه بر آن بازخورد مثبت و سازنده، خودکارآمدی کارکنان را بهبود می‌بخشد که این عامل به نوبه خود در افزایش احساسات مثبت به خود، ارزشمندی‌ها و توانمندی‌های خود نقش مهمی ایفاء می‌کند [۲۵]. همچنین بازخورد می‌تواند زمینه را برای استقلال شغلی نیز فراهم آورد. بازخورد مثبت و ویژه باعث اصلاح و افزایش کمیت و کیفیت عملکرد شغلی و تسلط بر انجام تکالیف شغلی می‌گردد [۲۶]. متغیر رفتار اجتماع‌یار نیز به عنوان یکی دیگر از ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی نیز نقش قابل توجهی دارد. در شرایط رفتار اجتماع‌یار کارکنان نه تنها وظایف و تکالیف شغلی خود را انجام می‌دهند، بلکه داوطلبانه به همکاران خود کمک می‌کنند و تلاش بیش از اندازه در محل کار به عمل می‌آورند، زمینه را برای بهزیستی شغلی فراهم می‌آید [۲۷]. همچنین در موقعیت‌هایی که رفتار اجتماع‌یار مورد حمایت قرار

جدول ۳. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده با بهزیستی شغلی به روش مرحله‌ای

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	همبستگی چندگانه (MR)	ضریب تعیین (RS)	B	$\beta$	t	P	F	P
موفقیت کارراهه	بهزیستی شغلی	۰/۳۳	۰/۱۱	۵/۲۰۳	۰/۴۸	۷/۴۱۳	۰/۰۰۰۱	۳۵/۲۲۹	۰/۰۰۰۱
بازخورد مثبت		۰/۵۱	۰/۲۶	۴/۳۲۳	۰/۴۱	۶/۳۲۸	۰/۰۰۰۱		
موفقیت کارراهه	روابط سازمانی مثبت	۰/۴۵	۰/۲۱	۱/۴۵۳	۰/۵۴	۸/۳۵۱	۰/۰۰۰۱	۳۵/۲۳۷	۰/۰۰۰۱
بازخورد مثبت		۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۶۴	۰/۲۴	۳/۷۸۶	۰/۰۰۰۱		
بازخورد مثبت	خودپذیری حرفه‌ای	۰/۱۴	۰/۰۲	۲/۲۲۶	۰/۷۶	۵/۹۲۲	۰/۰۰۰۱	۱۸/۰۲۰	۰/۰۰۰۱
تحقق اهداف		۰/۳۹	۰/۱۵	۱/۵۱۴	۰/۷۱	۵/۵۹۷	۰/۰۰۰۱		
موفقیت کارراهه	خودمختاری در شغل	۰/۳۷	۰/۱۴	۱/۴۲۳	۰/۵۲	۷/۷۷۲	۰/۰۰۱	۳۲/۷۰۱	۰/۰۰۰۱
تحقق اهداف		۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۶۷	۰/۳۶	۵/۲۸۹	۰/۰۰۱		
بازخورد مثبت	هدفمندی شغل	۰/۱۷	۰/۰۳۱	۲/۴۸۶	۰/۹۸	۷/۹۴	۰/۰۰۱	۳۲/۴۳۲	۰/۰۰۰۱
تحقق اهداف		۰/۴۹	۰/۲۴۸	۱/۶۷۱	۰/۹۳	۷/۵۳	۰/۰۰۱		
موفقیت کارراهه		۰/۳۶	۰/۱۳	۱/۳۹۸	۰/۵۳	۸/۱۳۲	۰/۰۰۱		
تحقق اهداف	تسلط بر محیط	۰/۵۲	۰/۲۷	۱/۱۶۸	۰/۶۴	۵/۳۰۲	۰/۰۰۱	۲۶/۷۲۳	۰/۰۰۰۱
بازخورد مثبت		۰/۵۳	۰/۲۹	۰/۷۰۳	۰/۲۷	۲/۳۶۱	۰/۰۱۹		
تحقق اهداف		۰/۴۷	۰/۲۲	۱/۱۱۲	۰/۷۲	۸/۹۵۳	۰/۰۰۱	۴۲/۲۵۱	۰/۰۰۰۱
موفقیت اجتماع‌یار	بهزیستی شغلی	۰/۵۴	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۳۶	۴/۵۱۶	۰/۰۰۱		

برای افزایش بهزیستی شغلی، نقش و اهمیت موفقیت شغلی ادراک شده برای مدیران و سرپرستان سازمان‌ها طی جلسات آموزشی گوسزد شود و مهم‌تر از آن این که در این برنامه‌های آموزشی، مهارت‌ها و روش‌های عملی افزایش موفقیت شغلی کارکنان به مدیران و سرپرستان آموخته شود تا به مدد این

الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی بیانگر آن است که موفقیت شغلی ادراک شده عامل اصلی ارتقا سطح سلامت، بهزیستی و پیامدهای مطلوب شغلی فردی و سازمانی کارکنان بوده و به واسطه چند ساز و کار می‌تواند در پیش‌بینی بهزیستی شغلی نقش داشته باشد. بنابراین، با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌شود که

پژوهش‌های توصیفی محدودیت‌هایی مانند تبیین علی و تعمیم پذیری نتایج دارد.

**تشکر و قدردانی:** از کلیه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رسانیدند سپاسگزاریم.

## منابع

1. Danna K, Griffin R. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *J Manage.* 1999; 25:357-84.
2. Diener E, Suh E, Lucas R, Smith H. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychol Bull.* 1999; 125:272-302.
3. Wright T, Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *J Occup Health Psychol.* 2000; 5:84-94.
4. Moltafet G, Khayyer M. The relationship between student perception of teacher's behavioral style and psychological well-being. *J Behav Sci.* 2012; 6 (3):263-70.[Persian]
5. Shultz M. Occupational well-being: The development of a theory a measure: Kansas State University; 2008.
6. Ryff C. Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in the quest of successful aging. *Int J Behav Dev.* 1989; 35:12-55
7. Quick J, Quick J, Nelson D, Hurrell JJ. Preventive stress management in organizations. American Psychological Association; 1997.
8. Clark A. What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Lab Eco.* 2001; 8:223-42.
9. White R. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychol Rev.* 1959; 66:297-333.
10. Cartwright S, Cooper GL. The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Hum Relt.* 1993; 43:327.47-
11. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall; 1986.
12. Sonnentag S, Frese M. Stress in organizations. John Wiley & Sons, Inc., 2003
13. Semmer N, Grebner S, Elfering A. psychische kosten von arbeit enzyklopadie fur psychology band: Arbeitspsychologie go ttingen; Hogrefe; 2010.
14. Semmer N, Meier L. Individual differences, work stress, and health: Hand book of work and health psychology; 2010.
15. Grebner S, Elfering A, Semmer NK. Subjective occupational success as a resource. *Occup Health Psychol.* 2008.
16. Sonnentag S, Bayer U. Witching off mentally: Predictors and consequence of psychological detachment from work during off-job time. *J Occup Health Psychol.* 2005; 10:393-414.
17. Maier G, Brunstein J. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *J Appl Psychol.* 2001; 86:1034-42.
18. Hinkin TJ. A brief tutorial on the development of measures. *Organ Res Methods.* 1998; 1:104-21.
19. Perrewe P, Ganster D. New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. *Res Occup Stress Well.* 2010:717-80.
20. Bandura A. Self-efficacy. *Enc Hum Behav.* 1994; 4:71-81.
21. Taris T, Schreurs J. Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work Stress.* 2009; 23:120-36.
22. Wiese B. Successful pursuit of personal goals and subjective well-being. Successful pursuit of personal goals and subjective well-being Lawrence Erlbaum Associate Publishers; 2007.
23. Bryant F, Veroff J. Savoring: A new model of positive experience. Mahwah, editor: Lawrence Erlbaum.; 2007.
24. London M, Noe R, London S. Career motivation theory: An update on measurement and research. *J Career Assess.* 1997; 5(1):61-80.
25. Reynolds D. To what extent does performance - related feedback affect managers self- efficacy?. *Hosp Assess.* 2006; 25:54-68.
26. Goodman J, Wood R. Feedback specificity. *J Appl Psychol.* 2004; 89:240-62.
27. Chiang C, Sheng T. The impact of perceived organizational support and psychological empowerment. *Int J Hosp Manage.* 2012; 31:180-91.
28. Podsakoff N, Whiting S. Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors. *J APP Psychol.* 2009; 94:122-41.
29. Azad-Marzabadi E, Hoshmandja M, Poorkhalil M. Relationship between organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress and job satisfaction of university staff. *J Behav Sci.* 2012; 6(2):181-7.
30. Souri H, Hejaz iE, Ejei J. The correlation of resiliency and optimism with psychological well-being. *J Behav Sci.* 2013; 7(3):271-7.