

پیش‌بینی کامیابی شغلی بر اساس ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی معلمان زبان انگلیسی شهرستان سنندج

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۷

کد مقاله: ۵۹۴۳۳

مهرداد ساعدپناه^۱، حبیب‌الله ابراهیمی بخت^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی کامیابی شغلی بر اساس ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی معلمان زبان انگلیسی می‌باشد که با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی به انجام پژوهش حاضر پرداخت شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زبان انگلیسی شهرستان سنندج می‌باشد که طبق آمار سال ۱۴۰۱ آموزش و پرورش کل استان کردستان تعداد ۳۲۲ نفر در این شهرستان مشغول به فعالیت می‌باشند که پس از انجام نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران نمونه برابر شد با ۱۷۵ نفر. تا در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS21 تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که میان کامیابی شغلی با ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار و میان کامیابی شغلی با اشتیاق شغلی در محیط کار و همچنین میان اشتیاق شغلی با ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار رابطه وجود دارد. نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد که میان کامیابی شغلی بر اساس ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: کامیابی شغلی، اشتیاق شغلی، ارضای نیازهای روانی بنیادی در محیط کار، معلمان زبان انگلیسی، شهر سنندج

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

۲. دکترای روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

کامیابی شغلی یک بنیان اساسی در مباحث سازمانی است. کامیابی شغلی از طریق راه‌های متعددی به هم وابسته اند درک و فهم این راه‌ها اطلاعاتی را در مورد کامیابی و موفقیت این جایگاه‌ها ایجاد می‌کند. کامیابی شغلی عموماً با بهبود روان‌سازی روانی و سلامت ذهنی شخص همراه می‌شود. کامیابی شغلی حالتی روانی است که از تجربه‌ی مشترک سرزندگی و طراوت و یادگیری در محیط کار ناشی می‌شود (اسپریتزر، ۲۰۰۷) امروزه نگرانی اصلی مدیران منابع انسانی جذب افراد با استعداد به سازمان است. برای جذب و نگهداری استعدادها، سازمانها نیازمندند محیطی را ایجاد کنند که کارکنان بتوانند در آن به کامیابی برسند. اکثر کارکنان امروزی از شغل خود راضی نیستند گواه این مطلب این است که ۷۱ درصد آنان خود را عجین شده با شغل نمی‌دانند و کمتر از ۲۰ درصد آنان احساس شکوفایی در کار دارند (براساس گزارش گالوپ) محیط کار میتواند محلی باشد که افراد در آن احساس سرزندگی، نشاط و رشد کنند و روز به روز بهتر شوند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲). مفهوم کامیابی در کار از جدیدترین مفاهیمی است که در حوزه پژوهش سازمانی مثبت گرا مطرح شده است. کامیابی نشان دهنده تجربه همزمان سرزندگی و یادگیری توسط افراد هنگام انجام دادن وظایف شغلی است. هنگامی که افراد کامیابند احساس پیشرفت و حرکت میکنند که دربرگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است. نتایج مطالعه اسپریتزر و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد، کامیابی سازوکاری ضروری برای افزایش عملکرد شغلی و نیز ارتقای سلامتی است (آلفردسون و همکاران ۱۹۸۵، ص ۳۷۸) نتیجه گرفتند کارکنانی که کمتر در معرض یادگیری چیزهای جدید قرار داشتند بیشتر دچار حملات قلبی می‌شدند (آلفردسون، ۱۹۸۵)، همچنین اتر و گریواکز (۲۰۰۱) دریافتند کارکنانی که یادگیری بیشتری در کار داشتند، کارشان به طور مثبت بر سلامت فیزیکی و ذهنی آنان تأثیر می‌گذاشت. همچنین، کامیابی کار پیامدهای مثبت متعددی از جمله فرسودگی شغلی پایبند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)، افزایش توسعه و پیشرفت فردی (نیلسون و کوپر، ۲۰۰۷)، استرس شغلی کمتر (پوراد و همکاران، ۲۰۱۱) و سلامتی بیشتر (پوراد و همکاران، ۲۰۱۸)، رفتار شهروندی سازمانی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲) تعهد سازمانی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی بیشتر (نیلسون و کوپر، ۲۰۰۷) و عملکرد شغلی بالاتر (همان) برای سازمانهاست.

از دیدگاه شوفلی و همکاران کامیابی شغلی میزان اشتیاق شغلی را نیز افزایش خواهد داد. شوفلی و همکاران در سال (۲۰۰۱) اشتیاق شغلی را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف میکنند که با سه مؤلفه‌ی انرژی حرفه ای^۵ فداکاری حرفه ای^۶ و شیفتگی حرفه ای^۷ مشخص میشود (اسکوفیل و سالانوا^۸، ۲۰۰۷) انرژی حرفه ای با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف پذیری ذهنی در هنگام کار تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص میشود فداکاری حرفه ای با احساس مهم بودن اشتیاق رغبت افتخار و چالش در کار شناخته میشود بعد سوم اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه ای میباشد که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص میشود به طوری که زمان در هنگام کار به سرعت میگذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (اسکوفیل و باکر^۹، ۲۰۰۴) انرژی و فداکاری حرفه ای به ترتیب قطبهای مقابل خستگی^{۱۰} و نگرش منفی به کار^{۱۱} در فرسودگی شغلی هستند پیوستاری که بوسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی بوجود می‌آید، انرژی یا فعال سازی نامیده میشود و پیوستاری که بوسیله فداکاری حرفه ای و بد گمانی به عنوان قطبهای مثبت و منفی - تشکیل میشود هویت^{۱۲} نامیده میشود (دموروتی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۱) بنابراین اشتیاق شغلی با یک سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص میشود و از طرف دیگر فرسودگی با یک سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار مشخص میشود. با توجه به مطالب بیان شده مسئله مهم پیش روی سازمانها، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و بکارگیری این عوامل جهت افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان میباشد در دهه ی گذشته مدل منابع - تقاضاهای شغلی^{۱۴} چهارچوب نظری تأثیرگذار برای تبیین فرآیندهایی بوده که منجر به فرسودگی و اشتیاق شغلی میشوند (باکر و دموروتی^{۱۵}، ۲۰۰۷)

در زمینه منابع شغلی مؤثر در رابطه با اشتیاق شغلی کارمندان اخیراً نظریه نیازهای بنیادین روان شناختی یا نظریه خود تعیینی (دسی و ریان^{۱۶}، ۲۰۰۸) پژوهشهایی را به خود اختصاص داده است. بر طبق نظریه ی خود تعیینی اشخاص یک گرایش فطری نسبت به عملکرد درست و اثر بخش دارند تا جایی که نیازهای روانشناختی بنیادی شان ارضا میشود (همان) نیازهای بنیادین روانشناختی را میتوان به عنوان خوراکیهای روانشناختی فطری که برای رشد، کمال و بهزیستی روانشناختی مداوم ضروری هستند در نظر گرفت (همان) چنانچه این نیازهای بنیادی ارضا نشوند پیامدهای روانشناختی نامطلوب (برای نمونه رشد و بهزیستی

- 1 . Alfredsson
- 2 . Spreitzer
- 3 . Nelson & Cooper
- 4 . Porath
- 5 . vigor
- 6 . dedication
- 7 . absorption
- 8 . Schaufeli WB, Salanova M.
- 9 . Schaufeli WB, Bakker AB
- 10 . exhaustion
- 11 . depersonalization
- 12 . identification
- 13 . Demerouti E, Bakker AB, De Jonge J, Janssen PPM, Schaufeli WB
- 14 . Demands-Resources model (JD-R) Job
- 15 . Bakker AB, Demerouti E
- 16 . Deci EL, Ryan R

روانشناختی) پدیدار میشوند نظریه خود تعیینی بر نیاز به خودمختاری شایستگی و ارتباط تاکید می‌کند. خودمختاری به تجربه اراده و خودتأییدی رفتار فرد اشاره میکند شایستگی به میل به تسلط یافتن بر محیط فرد و بدست آوردن پیامدهای ارزشمند در درون آن اشاره میکند و ارتباط به احساس مرتبط بودن به دیگران اشاره میکند (تری پانییر و همکاران^۱، ۲۰۱۳) این فرض که ارضاء نیازهای بنیادین روان شناختی شرط ضروری برای سلامت و بهزیستی روانشناختی میباشد در چندین حیطه ی زندگی حمایت شده است . (دسی و ریان، ۲۰۰۸) مخصوصاً در محل کار، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی کارکنان به طور مثبت با خشنودی شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی (وان در بروک و همکاران^۲، ۲۰۱۰) و به طور منفی با اختلال در سلامت روانشناختی (برای نمونه فرسودگی) مرتبط میباشد (فرنن و همکاران^۳، ۲۰۱۳). بنابراین پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخی برای این سؤال می باشد که آیا می توان کامیابی شغلی را بر اساس ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار با نقش واسطه ای اشتیاق شغلی در معلمان زبان انگلیسی پیش بینی کرد؟

۲- مفهوم شناسی کامیابی شغلی

کامیابی مؤلفه مرتبط با بهزیستی روانشناختی است (دووان گوان و گن ، ۲۰۱۶) که مجموعه ای از عملکردهای مثبت در شخص در زمینه های روانی فیزیکی و اجتماعی مفهوم سازی شده است (شفیعی و فاتحی زاده ، ۱۳۹۷).

کامیابی با بسیاری از عملکردهای مثبت انسان از جمله رضایت از زندگی احساسات مثبت، حمایت، احساس تعلق، معنا، تعامل خودارزشی خودکارآمدی موفقیت و خوشبینی در ارتباط است (گوپتا و نفیس ، ۲۰۱۴). همانگونه که سازمانهای امروزی به طور فزاینده در چشم انداز رقابتی سریع و پیچیده عمل می کنند، توانایی کارکنان برای ادامه پیشرفت در شغل رشد و حتی بقای سازمان به یک بحران تبدیل شده است. تو و اشفورد (۱۹۹۴) ادعا میکنند که در دنیای کاری پیچیده امروز ما نیاز به کشف راه حل هایی جهت تطابق درونی افراد با سازمان فراتر از مدل‌های نظارتی سنتی مبتنی بر کنترل داریم. مفهوم کامیابی یکی از تازه ترین مفاهیم مورد توجه در دانش سازمانی مثبت و جنبش رفتاری است (پاترسون و همکاران ، ۲۰۱۴) کامیابی شغلی بینش جدیدی را درباره چگونگی همسوی و هماهنگی حالات روانی، درونی و رشدی افراد با زمینه های شغلی فراهم میکند . کامیابی شغلی سازهای چند بعدی است که شامل ابعاد یادگیری و شور و نشاط است بعد یادگیری با کسب و استفاده از دانش و مهارتهای جدید توصیف می شود و بعد شور و نشاط به وسیله احساسات مثبت در ارتباط با داشتن انرژی و سرزندگی مشخص میشود(سونتاج وساج ، ۲۰۱۲) پژوهشگران سازمانی اعتقاد دارند که کامیابی شغلی بر عملکرد فرد در شغلی نظیر رفتارهای شغلی نوآور و خلاقانه رفتارهای شهروندی سازمانی سبک زندگی سالمتر و قضاوت بهتر درباره شرایط، بهزیستی سلامت فیزیکی و روحی قصد ماندن در سازمان و عدم ترک شغل، کاهش فرسودگی شغلی تأثیر دارد(عید و همکاران ، ۲۰۱۵) کامیابی شغلی وضعیت انگیزشی مثبتی است که بر عملکرد فرد و سازمان تأثیر دارد. کامیابی شغلی اعتقادی است که در کوتاه مدت عملکرد شغلی فرد را افزایش داده و در بلندمدت سازگاری شغلی وی را فراهم می کند پژوهشها نشان میدهد که افراد کامیاب در شغلشان به خوبی عمل کرده و متعهدتر هستند، برای رسیدن به اهداف چالش برانگیز تلاش کرده و خلاقانه تر عمل میکنند (تنوا و آرنولد ، ۲۰۱۵).

از آنجایی که معلمان مهمترین عامل آموزشی برای یادگیری در کلاس درس هستند. آنها فرصت هایی را برای یادگیری دانش آموزان فراهم کرده و تجربه های یادگیری دانش آموزان را شکل می دهند. یادگیری و سرزندگی، نشاط و ویژگیهای کلیدی کامیابی شغلی معلمان است. معلمان یادگیرنده در شغل خود انعطاف پذیرترند آنها برای غلبه بر چالشهای شغلی توانمندتر عمل کرده و در تدریس و آموزش موفقتر هستند. سرزندگی حرفهای معلم، میزان شور و نشاط معلم، میزان آمادگی و ارتباط عمیق او با شاگردان توصیف میشود، این شرایط ثابتی نیست بلکه با زمینه و چالشهای زندگی آموزشی تغییر کرده، کاهش و افزایش میباشد. همچنین معلمان بانشاط در گیری ذهنی و عاطفی بهتری با شغل خود داشته و با دانش آموزان خود روابط عمیق تری برقرار میکنند (اشرفی وزین آبادی ، ۱۳۹۸). مفهوم تاب آوری مشابه کامیابی به ظرفیت فرد برای سازگاری و تنظیم مثبت اشاره می کند با این تفاوت که تابآوری در رویارویی با شرایط سخت رخ میدهد و به ظرفیتهای رفتاری اشاره دارد که اجازه میدهد فرد حوادث نامطلوب پشت سر بگذارد، در حالیکه کامیابی در هر شرایطی رخ داده و بر تجربه مثبت روانی از یادگیری و نشاط، توسعه و رشد فرد در محیط شغلی تأکید دارد . دوم، شکوفایی عملکرد مثبت فرد از نظر روانی و اجتماعی است . در مقایسه با کامیابی شکوفایی حالت مثبت بسیار گسترده تری نسبت به کامیابی بوده و مستلزم آن است که فرد در مقیاس شکوفایی در هر دو بعد بهزیستی روانی و اجتماعی نمره بالایی کسب کند در حالی که کامیابی به حالت روانی مثبت فرد در دو بعد یادگیری و نشاط اشاره دارد سوم بهزیستی روانی عبارت است از درجه ای که افراد درباره زندگی خود به طور کلی یا حوزه ها مختلف آن (به عنوان مثال، زندگی، کار، خانواده رضایت بهداشتی) به طور مثبت قضاوت میکنند. در مقایسه با کامیابی بهزیستی روانی مانند شکوفایی سنجش کلی تری از شرایط مثبت فرد را نشان میدهد و بعد لذتگرا روانی را در برمی گیرد در حالی که کامیابی مقیاس عینی تری بوده که با آن احساس شور و نشاط و یادگیری فرد سنجیده میشود و هر دو بعد لذت گرا و فضیلت گرا را دربرمی گیرد. چهارم، خود شکوفایی به فعالیت رسیدن استعداد بالقوه اشاره دارد. در حالیکه کامیابی به افزایش پتانسیل افراد مربوط می شود مزلو نشان میدهد که خود شکوفایی تنها

1. Trépanier S-G, Fernet C, Austin S
2. an den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Soenens B, Lens W
3. Fernet C, Austin S, Trépanier S-G, Dussault M

زمانی رخ میدهد که دیگر نیازهای به ترتیب (فیزیولوژیکی، ایمنی، تعلق عزت نفس ارضاء شده باشد) و تنها حدود ۲٪ از افراد به خودشکوفایی می‌رسند در حالیکه در پژوهشهای صورت گرفته در حوزه کامیابی، نشان میدهد بسیاری از افراد در زمانهای مختلف در زندگی خود احساس کامیابی شغلی میکنند. در نتیجه کامیابی شغلی فراگیرتر از خودشکوفایی بوده است (اشرفی و زین آبادی، ۱۳۹۸).

۲-۱- اهمیت کامیابی شغلی

تجربه کنند برای ایجاد کامیابی در کارکنان میتوان به بازطراحی مشاغل در سازمان پرداخت؛ به گونه ای که افراد هنگام انجام وظایف شغلی خود به طور هم زمان یادگیری و سرزندگی را که دو مؤلفه کامیابی هستند، و هم افراد و هم سازمان از پیامدهای مثبت آن بهره گیرند. یکی از روشهای بازطراحی مشاغل، استفاده از مدل ویژگیهای شغلی است که هکمن و اولدهام در سال ۱۹۷۶ برای بیان چگونگی تأثیر گذاری ساختار شغلی بر نگرشها و رفتارهای شغلی افراد ارائه کردند. چنانچه بتوان مشاغل را در سازمان به گونه ای طراحی کرد که موجب کامیابی در افراد شود میتوان از پیامدهای مثبت آن، از جمله فرسودگی شغلی پایینتر اسپریتزر پوراث و گیسون (۲۰۱۲) افزایش توسعه و رشد فردی؛ استرس شغلی کمتر؛ سلامتی بیشتر؛ رفتار شهروندی سازمانی اسپریتزر و همکاران (۲۰۱۲) تعهد سازمانی؛ رضایت شغلی بیشتر و عملکرد شغلی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)، بهره مند شد. کامیابی به عنوان یک حالت مطلوب مهم حس پیشرفت و ترقی افراد در سازمان و به طور کلی در زندگی را منعکس میکند این حالت میتواند در یک لحظه و یا در طول زمان تداوم داشته باشد بر این اساس، کامیابی یک مقیاس مهم برای سنجش اینکه افراد چگونه کار می‌کنند، آیا آنها در میر شغلی خود رشد و پیشرفت میکنند و یا آنها میتوانند به سازگاری و رشد خود در محل کار کمک کننده است (شفیعی و فاتحی زاده، ۱۳۹۷)

ویژگی کلیدی متمایز کننده کامیابی شغلی از سایر عوامل مذکور ویژگی کلیدی متمایز کننده کامیابی شغلی از سایر عوامل مذکور این است کامیابی شغلی ترکیبی از یادگیری و شور و نشاط است که هر دو برای رشد کارکنان لازم است. برای مثال میتوان کارکنانی را تصور کرد که در محل شغلی شور و نشاط دارند، اما اگر در طول زمان آنها فرصت برای یادگیری و رشد نداشته باشند این شور و نشاط احتمالاً از بین خواهد رفت در مقابل میتوان کارمندانی را نیز تصور کرد که به طور مداوم درگیر فعالیتهای یادگیری بوده اما فاقد حسن شور و نشاط برای استفاده از دانش و مهارتهای جدید خود در طول زمان هستند. دو مؤلفه کامیابی شغلی برای ایجاد حس کلی پیشرفت و ترقی در شغل باهم در تعامل هستند؛ و هر دو عنصر شور و نشاط و یادگیری کامیابی شغلی را با هم میسازند (پاترسون و همکاران، ۲۰۱۴). معنای کامیابی شغلی شبیه به هر سازه‌های جدید در طول سالها توسعه یافته است. توجه به کامیابی شغلی به پژوهشهای زمان مازلو (۱۹۴۳)، راجرز (۱۹۶۱) و آلدرفر (۱۹۷۲) بر میگردد (پارت و همکاران، ۲۰۱۲). ادراک کامیابی در کار میتواند منجر به تغییر نگرشهای شغلی فرد گردد. در واقع اگر فردی از کار خود انرژی بگیرد و کار برای وی به عنوان فرصت یادگیری و به کار بستن دانش و مهارت، تلقی گردد، این امر میتواند بر ادراک فرد در مورد شغلش تأثیر گذارد. در واقع از دیدگاه روانی نگرشها تعیین کننده‌ی نگاه فرد به محیط هستند و نگرشهای شغلی، ادراک افراد از محیط کاری و قضاوت های آنان را تحت تأثیر قرار میدهند (رملی و همکاران، ۲۰۱۶) و نگرشها همچون روحی در پس رفتارهای آدمی هستند (ماح و همکاران، ۱۳۹۶).

کامیابی با بسیاری از عملکردهای مثبت انسان از جمله رضایت از زندگی، احساسات مثبت، حمایت، احساس تعلق معنا، تعامل خودارزشی خودکارآمدی موفقیت و خوشبینی در ارتباط است (دووان و همکاران، ۲۰۱۶).

۲-۱-۱- کامیابی در کار

در ادبیات مطالعات سازمانی به مسئله غلبه بر بیماری و ناتوانی ناشی از محیطهای کاری بیشتر پرداخته شده است تا به شرایط کاری که میتواند موجب سلامتی تندرستی و عملکرد مثبت شود (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵) به طوری که شرایط کاری اغلب به دلیل نتایج نامطلوبی که بر افراد می‌گذارد نگوشت شده است و بسیاری از مطالعات وضعیتی را بررسی کرده‌اند که زمینه‌های کاری موجب ایجاد استرس و مشکلات سلامتی میشود. با این حال در صورت ایجاد کامیابی در کار، شرایط کاری می‌تواند موجب کامیابی کارکنان شود و آنان را به سوی سلامتی و رفاه بیشتر سوق دهد. بنابراین درک بهتر سازمان از چگونگی کامیابی افراد در کار نتایجی به دنبال دارد که موجب می‌شود سازمان‌ها بتوانند هزینه‌های حفظ سلامتی کارکنان و غیبت آنان را کاهش دهند کامیابی نشان دهنده احساس سرزندگی و یادگیری فرد است. هنگامی که افراد کامیاب هستند احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که در برگیرنده احساس یادگیری فهم و دانش بیشتر و احساس سرزندگی پرانرژی بودن است. کامیابی حالتی مطلوب و آموزنده است؛ مطلوب از این نظر که افراد انگیزه افزایش آن را در خود دارند و آموزنده است، چون آن را مبنایی قرار میدهند که بدانند آیا در مسیر رشد مثبت، یعنی حرکت به سوی سرزندگی و یادگیری قرار دارند یا نه اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) این دو مؤلفه (احساس یادگیری و احساس سرزندگی) سبب ایجاد احساس روان شناختی از رشد فردی میشوند. دو مؤلفه کامیابی در صورتی کامیابی را ایجاد می‌کنند که هم زمان با هم عمل کنند. پوراث و همکاران (۲۰۱۱) اگر افراد خود را در حال یادگیری ببینند اما احساس تحلیل رفتگی کنند، کامیاب نخواهند بود، این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که فردی در حال یادگیری کاری مهم (برای مثال فراگیری

فناوری جدید است اما در فرایند یادگیری احساس فرسودگی اگر فرد احساس سرزندگی کند اما احساس افزایش دانش یا مهارت نکند، باز هم کند. همچنین کامیاب نخواهد بود برای مثال کارمندی را در نظر بگیرید که به دلیل روابط با همکاران، احساس سرزندگی می‌کند، اما در فرایند پیشرفت خود احساس رکود دارد زیرا چیزی یاد نمی‌گیرد (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴).

تمرکز بر کامیابی از دو جنبه سرزندگی و یادگیری ریشه در مفاهیم دیدگاه‌های لذت‌گرایی و سعادت‌گرایی در خصوص عملکرد و توسعه روان‌شناختی دارد. به بیان ساده دیدگاه لذت‌گرایی بر این امر تأکید دارد که افراد همواره به دنبال تجربه‌های لذت‌بخش اند که در بعد سرزندگی کامیابی نمود می‌یابد در مقابل، از دیدگاه سعادت‌گرایی افراد به دنبال تحقق کامل پتانسیلهای خود به عنوان انسان هستند که در بعد یادگیری کامیابی نمود دارد افراد کامیاب رشد میکنند توسعه می‌یابند و به جای اینکه احساس رکود یا ناتوانی کنند، سرشار از انرژی اند مؤلفه سرزندگی، بر احساس فرد مبنی بر انرژی و شادایی اشاره دارد. هنگامی که افراد کامیاب‌اند، نسبت به آنچه انجام می‌دهند اشتیاق فراوانی دارند. به دلیل شور و شوقی که برای کار خود دارند انرژی مضاعف می‌گیرند آنها انگیزه ای دارند که سبب ایجاد انرژی در خود و دیگران میشود. مؤلفه یادگیری به رشد فرد از طریق کسب دانش و مهارتهای جدید اشاره دارد. هنگامی که افراد کامیاب اند باور دارند که میتوانند بهتر عمل کنند. آنها به وضعیت حاضر راضی نمی‌شوند و یادگیرندگانی هستند که به طور فعال به دنبال کشف فرصت‌هایی برای یادگیرهای جدید و پیشرفت خود هستند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲). هنگامی که افراد احساس سرزندگی و نشاط می‌کنند، احتمال کمتری دارد که دچار اضطراب و افسردگی شوند، در نتیجه سلامت روانی آنان افزایش می‌یابد. علاوه بر آن احساس یادگیری می‌تواند به سلامت فیزیکی منجر شود. نتیجه گرفتند کارگرانی که کمتر در معرض یادگیرهای جدید قرار داشتند، بیشتر دچار حملات قلبی میشدند همچنین اتر و گزبواکز (۲۰۰۱) دریافتند کارکنانی که یادگیری بیشتری در کار دارند کارشان به طور مثبت بر سلامت فیزیکی و ذهنی آنان تأثیر می‌گذارد. تئوری شناختی اجتماعی بیان میکند که همه افراد پتانسیل تجربه سرزندگی و احساس یادگیری را دارند، اما تحقق کامیابی به وضعیت سازمان بستگی دارد. فردی که مشتاق رشد و توسعه است، وضعیت سازمان میتواند این تمایل را تسهیل یا سرکوب کند سازمانها میتوانند پتانسیل کامیابی را در کارکنان از راه‌های زیر شکوفا کنند ایجاد اختیار در تصمیم‌گیری اختیار تصمیم‌گیری به میزان آزادی عمل افراد در به کارگیری تصمیماتی که بر کار آنان تأثیر دارد گفته میشود. افراد به این دلیل کامیاب نمی‌شوند که با اجبار سیستم یا سرپرستان خود هدایت میشوند. زمانی که افراد در وضعیتی قرار داشته باشند که آزادانه تصمیم بگیرند، احساس کامیابی خواهند کرد آزادی تصمیم‌گیری کامیابی را از طریق ایجاد احساس کنترل و انتخاب نوع و چگونگی انجام کار تسهیل می‌کند. هنگامی که افراد چند انتخاب دارند استقلال ناشی از آن به ایجاد فرصت یادگیری منجر میشود و متعاقب آن احساس انرژی فراوانی می‌کنند؛ فراهم کردن بازخور عملکرد بازخور اطلاعات خاصی درباره عملکرد شغلی یا پیشرفت فردی نسبت به اهداف تا زمان مشخص را فراهم میکند، بازخور با رفع احساس عدم اطمینان (برای مثال درباره موفقیت‌های فردی و انتظارات سرپرستان، به افراد امکان میدهد از خودشان ارزیابی صحیح و سریع داشته باشند پیشرفتشان را مشاهده کنند و استرس فردی که بازدارنده کامیابی محسوب می‌شود را کاهش دهند). شرکت‌ها همچنین میتوانند از بازخور ۳۶۰ درجه استفاده کنند. سازمان‌ها با کسب بازخور از رؤسا، همکاران، زیردستان و مشتریان احتمالی میتوانند تصویر کاملی از ضعف‌ها و قوت‌های کارکنان خود به دست آورند. بسیاری از شرکتها رویکرد یاد شده را به کار می‌برند و هنگامی که این رویکرد با آموزشهای توسعه‌ای همراه و ترکیب شود به طور خارق‌العاده‌ای میتواند موجب کامیابی شود. نلسون و کوپر (۲۰۰۷) پیامدهای کامیابی را خود بهبودی، سلامتی عملکرد زیاد، سرایت به دیگران و سرریز شدن به زندگی شخصی می‌دانند. همچنین نتایج مطالعه اسپریتزر و همکارانش (۲۰۱۲)، نشان می‌دهد که کامیابی، ساز و کاری ضروری برای افزایش عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای سلامتی است. یافته‌های آنان از میان کارکنان و مدیران سازمانهای متعدد و صنایع مختلف (شامل مراکز بهداشتی، خدمات، مالی، کشتیران، انرژی، غیر انتفاعی، تولیدی معدن و آموزش) نشان می‌دهد هنگامی که افراد در کار احساس کامیابی می‌کنند عملکرد شغلی بالاتری دارند شهروندان سازمانی خوبی هستند و فراتر از وظایف شان عمل میکنند. آنها همچنین سلامتی بیشتری داشتند و کمتر به پزشک مراجعه می‌کردند و کمتر دچار فرسودگی یا تنش می‌شدند که همگی این‌ها به معنای کاهش هزینه‌های حفظ سلامتی است (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴).

۳- نیازهای بنیادی روانشناختی

از آنجا که ارضای نیازها شرایط لازم را برای رشد روانشناختی انسجام‌یافتگی و بهزیستی روانشناختی فراهم میکند و زیربنای گسترده‌ی وسیعی از رفتارهای ما را تبیین میکند مفهوم جالب و جذاب در روانشناسی است. همچنین مفهوم نیازها از این نظر جالب است که می‌تواند مداخلات روانشناسی را طرح‌ریزی کند. شلدون ایوت، کیم، کسر (۲۰۰۱) در نظریه خود‌تعیین‌گری (STD) سه نیاز بنیادی روانشناختی- خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران مطرح میشود که به لحاظ انگیزشی در پیگیری اهداف و همچنین محتوای اهدافی که فرد دنبال میکند نقش دارند و از طریق فرآیندهای نظم‌دهی باعث انگیزش درونی و رفتار خود‌تعیینگر میشوند که با عملکرد مؤثر فرد و بهزیستی روانشناختی او در ارتباط است (دسی وریان، ۲۰۱۰). متأسفانه از گذشته تا به حال اتفاق نظر کمی در مورد ملاک‌هایی وجود دارد که باید برای نیازهای روانشناختی باشد و اینکه از کجا نشأت می‌گیرند و آیا آنها ناشی از یادگیری در دوره کودکی هستند یا از تفاوت‌های فرهنگی ناشی میشوند و آیا ذاتی و جهان‌شمول هستند و در اثر تکامل در

درون انسانها نهاده شده اند اینها سؤلهایی است که در مورد نیازها مطرح می شوند شلدون بیوت، کیم و، کسر (۲۰۲۱) در این پژوهش مبنای، کار نظریه خود را تعیین گری خواندند (ریان و دسی، ۲۰۰۰) که سه نیاز بنیادی روانشناختی - خودمختاری شایستگی و ارتباط با دیگران را معرفی میکند و به نوعی پاسخگوی سؤلهای مطرحه میباشد.

نظریه شخصیت مازلو که پنج نیاز اساسی را مهم میداند به طور خلاصه بیان می کند که افراد نیاز دارند احساس کنند نیازهای زیست شناختی بدنشان تأمین می شود هم چنین احساس امنیت و اینکه احساس کنند ارزشمند و مهم هستند و نیز به دیگران هم عشق بورزند و به خودشکوفایی برسند. مفهوم مازلو از عشق یا نیاز دلستگی اساساً معادل نیاز به ارتباط دیگران دسی و ریان است که هر دو اشاره به ارتباط صمیمی بین فردی دارند اما تفاوت های مهمی بین نیازهای خودمختاری و شایستگی دسی و ریان و نیازهای خودشکوفایی و ارزش «خود مازلو» وجود دارد خودمختاری به کیفیتی اشاره دارد که در آن شخص احساس میکند در رفتار لحظه به لحظه نقش دارد. اما خودشکوفایی به احساس ارزشمندی در دراز مدت اشاره دارد شایستگی اشاره به رسیدن یا فرارفتن از استاندارد یک عملکرد است و در حالی که ارزش خود اشاره به ارزیابی کلیتری از خود است. علاوه بر این ارزش خودشناختی - تجربه ای نظریه اپشتاین (۱۹۹۰) نیز چهار نیاز را مطرح می کند در هر کس باید به تحقق برسد. این نیازها عبارتند از ارزش، خود ارتباط با دیگران، لذت در مقابل درد و انسجام خود (شلدون بیوت و کسر، ۲۰۱۹).

اما نظریه خود تعیین گری ارزش خود را یک نیاز نمیشناسد دلیل این امر این است که ارزش خود بطور مداوم و پیوسته با ملاکهای یک نیاز بنیادی روانشناختی همخوانی ندارد چون اولاً دغدغه ارزش خود با انسجام یافتگی و بهزیستی روانشناختی مرتبط نیست دوماً کسانی که دغدغه ارزش خود دارند در فعالیتهای درگیر می شوند که از لحاظ اجتماعی تأیید نشد هستند و رفتارهای مخاطره آمیزی انجام میدهند که بیشتر جنبه آسیب شناختی دارند سوماً اینکه ارزش خود یک محصول فرعی و مشتق شده از پویایی های نیازهای بنیادی است و به عنوان علامتی برای کمبود یکی از سه نیاز بنیادی است بدین معنی که هنگامی که نیاز به شایستگی خودمختاری و ارتباط با دیگران ارضاء نمیشود احساس ارزشمندی شخص نیز آسیب می بیند و منجر به ارزش خود پایین می شود (ریان و براون، ۲۰۱۸؛ شلدون و همکاران ۲۰۲۱) طی سه مطالعه ده نیاز روانشناختی را انتخاب کردند تا ببینند کدام یک واقعاً زیربنایی ترین نیاز انسان است. شرکت کننده ها ارضا کننده ترین رویدادها را در زندگیشان توصیف کردند و سپس اهمیت هر یک از این ده نیاز را در این رویدادها درجه بندی کردند این مطالعات از پیش فرضهای نظریه خود تعیین گری حمایت کردند. بدین معنی که خودمختاری شایستگی و ارتباط با دیگران در بین این ده نیاز در بالاترین مراتب سلسله مراتب نیازها قرار داشتند (شلدون کیم کسر، ۲۰۱۹).

۳-۱- اشتیاق شغلی

علاقه به اشتیاق شغلی در دل تحقیقات در خصوص فرسودگی شغلی رشد کرد (مسلش، شوفلی ولتر ۲۰۰۱). در مطالعه فرسودگی محققان کم کم به قطب مخالف و مثبت آن یعنی اشتیاق شغلی علاقمند شدند. بعد از یک ربع قرن مطالعه در مورد فرسودگی این سوال منطقی مطرح شد که درباره روی دیگر سکه چه می دانیم و مخصوصاً آیا می توان کارمندانی را یافت که با قدرت زیاد کار می کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرقند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می راند. آیا عواملی شبیه (البته عکس) آنچه فرسودگی کارمندان می شود، وجود دارد؟ اشتیاق چه تاثیری دارد؟ چگونه می توان آن را افزایش داد؟ و در آخر چه فرایندهای روانی با این مفهوم مرتبطند؟ محققان با داشتن سوالاتی از این دست در آخر قرن شروع به بررسی منظم تر قطب مقابل فرسودگی نمودند. و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت نگر تأکید می کردند. سازمان های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و بجای انجام دادن کار شخصی شان (وظیفه شان) از کارمندان انتظار می رود که چند قدم جلوتر باشند (شوفلی و باکر، ۲۰۰۳).

مسئله کسانی که دچار فرسودگی هستند توانایی چنین کاری ندارند اما کسانی که دچار این فرسودگی نیستند، امکان دارد خیلی بیشتر هم کار کنند. رویکرد سنتی منفی در اینجا راه به جایی نمی برد و نیاز به یک رویکرد جدید و مثبت می باشد. در این باره اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسان و سیاست های بهداشتی حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهم دارد (سالانوا و شوفلی، ۲۰۰۷).

اشتیاق که معمولاً در مفاهیم ازدواج نمادین شده است با مشارکت فعال و سرمایه گذاری کلیت فرد در عملکرد نقش مرتبط می شود. در بافت محیط کار، اشتیاق معنای ویژه تری دارد. این سازمان ها این تعاملات خود را در قرارداد استخدام نمایان می سازند که در آن کارکنان به ارائه خدمات خود برای کارفرما پرداخته، خود را به شغلشان متعهد می سازند و تعهدات مربوط به استخدام خود را متقبل می شوند. کارکنان با پذیرش و استقبال از نقش هایشان در سازمان به صرف انرژی در نقش ها می پردازند و به نوبه خود بیش از پیش جذب نقش هایی که اجرا می کنند شده و در آنها غرق می شوند (ریچ، ۲۰۰۶).

۳-۱- مفهوم اشتیاق شغلی

طبق الگوی اشتیاق شغلی (باکر و دموروتی، ۲۰۰۸) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می شود حمایت همکاران و سرپرست، باز خورد از عملکرد تنوع وظیفه و استقلال و فرصتهای یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می دهند (باکر و دموروتی، ۲۰۰۸، اسکاوفلی و سالانوا، ۲۰۰۷). همچنین این منابع می توانند از طریق ایجاد نگرشهای شغلی و حالات مثبت از قبیل اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفهای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خودمی باشد (اسکافیلی و همکاران، ۲۰۰۲).

اشتیاق شغلی دارای سه بعد است: شوق داشتن به کار (انرژی حرفه ای): با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجه با سختی های کار مقاومت نشان می دهد. این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است (سالوانا، دپیرو، ۲۰۰۵). انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیتها به او خشنودی درونی می دهد و این پاداش دهی درونی فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی گیرد (مانند حقوق و ترفیع) (وسی واریان، ۱۹۸۵). جذب در کار (شیفتگی حرفه ای): با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمانی، فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار توصیف می شود (گونزالس و همکاران، ۲۰۰۶). شوق داشتن / جاری بودن به عنوان حالت ذهنی تعریف شده است که طی آن فرد قویاً در شغلش درگیر می شود و هر چیز دیگر، جز انجام کار برای او مهم به نظر نمی رسد. تجربه شور داشتن و جاری بودن در هر حیطه زندگی ممکن است رخ دهد، این تجربه در موقعیت کاری به احتمال زیاد هنگامی روی می دهد که یک کارمند تعادل خوبی را بین تقاضای شغلی و مهارت های حرفه ای اش تجربه کند (چیت نست میهالی، ۱۹۹۰). تفاوت اصلی بین مفهوم شور داشتن و جذب در کار اینست که تصور می شود جذب در کار حالت ذهنی پایدارتری است که به طور ویژه در حیطه کاری رخ می دهد، در حالیکه شور داشتن تجربه کوتاه مدتی است که در هر حیطه زندگی ممکن است رخ دهد (شائوفیلی و همکاران، ۲۰۰۸). وقف کار شدن (فداکاری حرفه ای): با درک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می شود. از نظر مفهومی شبیه به دلبستگی شغلی و تعهد شغلی است که به عنوان درجه ای تعریف می شود که فرد از لحاظ روانشناختی به خوبی با شغلی ارتباط برقرار کند (کوپر و همکاران، ۲۰۰۵).

۴- حمایت اجتماعی

کارلسون و پرو" با استناد به پژوهش هایی درباره رابطه متقابل کار- خانواده، حمایت اجتماعی را یک منبع مهم یا مکانیسم انطباقی جهت کاهش اثرات محرک های تنش زا بر تعارض کار- خانواده می شناسند. مطابق استدلال کارلسون و پرو، ممکن است درجه حمایت اجتماعی که یک فرد در یک موقعیت معین دریافت می کند، بر کل فرایند تنش که وی تجربه می کند، تاثیر گذارد. بدین ترتیب چنان چه فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و در مقابل، حمایت اجتماعی منصفانه ای را از همتایان شغلی خود دریافت کند، به احتمال زیاد فشار منتج از تعارض نقش را ادراک نخواهد کرد و چنان چه فرد با سطح بالایی از تقاضاهای زمانی کار روبرو شود، حمایت اجتماعی که از همسرش دریافت می کند، می تواند تاثیر منفی فشار را حذف کند. به همین دلیل کارلسون و پرو نتیجه می گیرند که حمایت اجتماعی می تواند آثار تنش را کاهش دهد. آنان همچنین منابع عمده حمایت اجتماعی را در دو حوزه نقش های کاری و غیر کاری شناسایی کردند. به نظر آنها منابع عمده حمایت در قلمروی کار، همکاران و سرپرست های حمایت کننده هستند. این دو منبع از دو طریق تعارض کار- خانواده را تحت تاثیر قرار می دهند: نخست از طریق تعدیل اثرات مثبت محرک های تنش زای موقعیت کاری شامل ابهام و تعارض نقش کاری و تقاضاهای زمانی کار بر تعارض کار- خانواده و دوم از طریق کاهش تاثیر تعارض کار- خانواده بر پیامدهای مثبت شغلی، بدین طریق که حمایت سرپرست تاثیر تعارض کار- خانواده فرد را بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی او تعدیل می کند. سرپرست ها و همکاران حامی از راه گفتگو با فرد شاغل درباره مسایل و مشکلات خانوادگی وی و ضرورت انعطاف پذیری او در شرایط اضطراری خانوادگی سبب می شوند تا فرد در این موقعیت ها تعارض کار- خانواده پایین تری را تجربه کند. به نظر کارلسون و پرو، منبع عمده حمایت خانواده از فرد شاغل می تواند وقوع تعارض کار- خانواده یا سطح شدت آن را کاهش دهد. آنها در این رابطه به ویژه بر حمایت زوجین از یکدیگر، وجود رابطه خوب و صمیمی میان همسران، کاهش تنش های ازدواج و افزایش سازگاری میان آنها تاکید می کنند. به اعتقاد آنان، برای زنان حمایت همسر از اشتغال آنها جهت پیشگیری از پیامدهای منفی آن بر نظام خانوادگی مهم می باشد و برای مردان حمایت همسر از شغل آنها برای آن که رضایت شغلی بیشتری را تجربه کنند مهم و موثر است. بنابراین اگر حمایت اجتماعی مرتبط با نقش های غیرکاری همانند با نقش های کاری عمل کند، می تواند نقش حفاظتی مهمی را برای فرد شاغل در فرایند تعارض کار- خانواده بازی کند. طبق نظر لین، حمایت اجتماعی شامل دو دسته حمایت ایزاری و کلامی است. هر دسته شامل اشکال

مختلفی از حمایت است که منبع آنها متفاوت است. معمول ترین نوع حمایت های ابزاری سازمانی شامل ساعت کاری منعطف و ارائه مزایا و خط مشی های منابع انسانی است که نیازهای کارکنان را برآورده می سازد در مقابل، حمایت های ابزاری خانوادگی بیشتر بر مراقبت از فرزندان و حمایت های مالی تمرکز دارد. همچنین اقدامات حمایت کلامی سازمانی و خانوادگی متفاوت است. حمایت های کلامی سازمانی بیشتر شامل درک نیازها و حمایت و پشتیبانی جهت انجام مسئولیت های خانوادگی است. از طرف دیگر، حمایت های کلامی خانوادگی بیشتر بر حمایت عاطفی و پشتیبانی در مسیر پیشرفت شغلی تاکید دارد. و حمایت اجتماعی در کار ممکن است از طرف سازمان، سرپرستان مستقیم و همکاران فراهم شود. مطالعات در سازمان ها حمایت صورت گرفته توسط برنامه های کار- خانواده را یکسان فرض کرده و آن را به عنوان بخشی از برنامه "دوستی و همراهی با خانواده" در نظر می گیرند. وقتی حمایت بدین شکل در نظر گرفته می شود، سازمان ها موضوع حمایت یا عدم حمایت برای تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی را از طریق خط مشی ها، مزایا، فرهنگ و مسیرهای پیشرفت نشان می دهند. و در یک بررسی از شغل های مختلف، کارکنانی که سازمان خود را کمتر حامی خانواده می دانستند، تعارض کار- خانواده بیشتر، رضایت شغلی کمتر، تعهد سازمانی کمتر و جابه جایی بیشتری نسبت به کارکنانی که سازمان خود را به عنوان حامی خانواده ادراک می کردند داشتند. کارکنان بین حمایت سازمان و حمایت گروه کاری یا سرپرست مستقیم خود تفاوت قائلند. سرپرستان مستقیم و همکاران منابع حمایت اجتماعی هستند که به کاهش استرس شغلی و جابه جایی کمک می کنند. آینه دریافت که حمایت سرپرست تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر نگرش های شغلی کارکنان دارد، زیرا از آنجا که سرپرستان مزایای سازمانی حمایت کننده از خانواده را اداره می کنند، تمایلشان برای بهره مند شدن کارکنان از این منافع بر نگرش های کارکنان تاثیر می گذارد. گرفته و همکارانش دریافتند حمایت سرپرستان در یک سازمان که مرخصی استعلاجی برای فرزندان را فراهم می سازند با درجه پایین تری از تعارض کار- خانواده و غیبت در والدینی که فرزندان کمتر از پنج سال دارند همراه بوده است. کرام و ایزابلانه دریافتند که روابط همکاران در کار متفاوت از تبادل اطلاعات درباره کار و سازمان است و این روابط حمایت عاطفی و تقویت را فراهم می کند. دوچارم و مارتینه به شواهدی دست یافتند که نشان می داد حمایت اجتماعی همکاران رضایت شغلی همه کارکنان را افزایش می دهد. و حمایت اجتماعی خانوادگی توسط همسر، والدین، فرزندان، خانواده وسیع تر، دوستان و همسایگان فراهم می شود. همسران در حوزه های مختلف این حمایت را نشان می دهند که شامل حمایت مالی، پذیرش مسئولیت های خانه و خانواده، همراهی در مسیر پیشرفت شغلی و حمایت بین فردی است. مطالعات زوج های شاغل نشان می دهند با توجه به آن که وظیفه نگهداری از فرزندان و خانه داری به صورت مساوی تقسیم نشده است، زنان عموماً از مشارکت همسرانشان در این امور احساس رضایت می کنند و حمایت همسران تاثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی و استرس زنان دارد. برای متعادل سازی بسیاری از الزامات کار و خانواده، زوج ها برای رسیدگی به امور همکاری می کنند. خانواده، دوستان و همسایگان نقش مهمی برای زنانی که در صدد متعادل نمودن الزامات کار و خانواده هستند بازی می کنند. آدامز و همکارانش دریافتند که حمایت اجتماعی خانواده ارتباط منفی با تداخل امور خانواده با کار (حوزه ای از تعارض کار- خانواده) دارد. همچنین این روابط حمایت هایی را در پی دارد که تعارض کار- خانواده را از طریق کاهش الزامات زمانی و استرس کم می کند.

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت و روش، از نوع پژوهش های توصیفی- پیمایشی در دسترس بوده، و از دیدگاه هدف، در زمره پژوهش های کاربردی به شمار می آید. از آنجائی که به دنبال بررسی رابطه بین دو متغیر با مولفه ها و مدل مشخص می باشد از نوع تحقیقات همبستگی و مبتنی بر روش مدل یابی معادلات ساختاری محسوب می شود.

۵-۱- جامعه و نمونه آماری

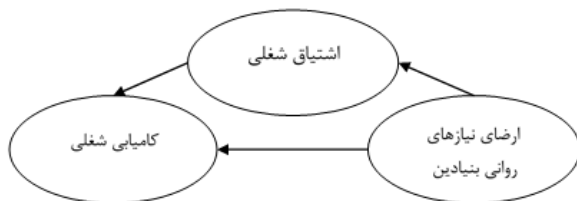
جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زبان انگلیسی شهرستان سنندج می باشد که طبق آمار سال ۱۴۰۱ آموزش و پرورش کل استان کردستان تعداد ۳۲۲ نفر در این شهرستان مشغول به فعالیت می باشند که با توجه به بالا بودن این تعداد جهت توزیع پرسشنامه، نمونه آماری را با استفاده از فرمول کوکران به شکل زیر بررسی نمودیم که در نهایت تعداد نمونه برابر شد با ۱۷۵ نفر.

۵-۲- روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها و به کارگیری تحلیل های آماری از نرم افزار SPSS21 استفاده خواهد شد. بخش آماری پژوهش متشکل از دو قسمت می باشد که در قسمت اول از آمار توصیفی برای نشان دادن وضعیت نمونه ها از لحاظ عوامل جمعیت شناختی، کمک گرفته می شود و در قسمت دوم از آمار استنباطی برای استنتاج نتایج پژوهش از نمونه ها، استفاده خواهد گردید.

۶- یافته‌های استنباطی مربوط به مدل پیشنهادی پژوهش

در شکل ۱ مدل پیشنهادی پژوهش ارائه شده است. مدل پیشنهادی این پژوهش در دو بخش بررسی شده است:

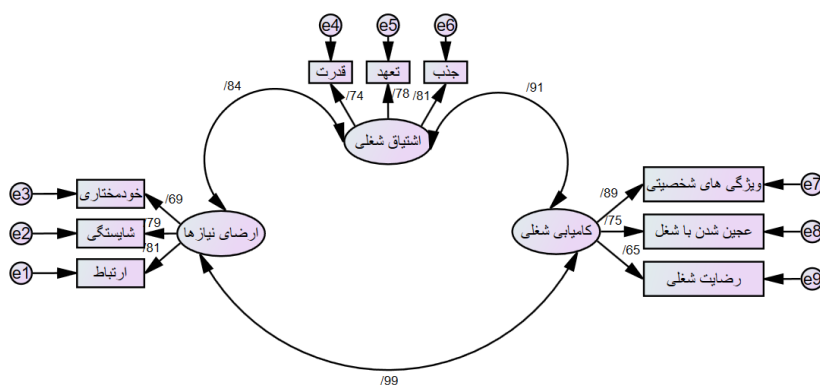


شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

(ب) مدل ساختاری: پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل اندازه‌گیری، می‌توان به بررسی مدل ساختاری پژوهش پرداخت.

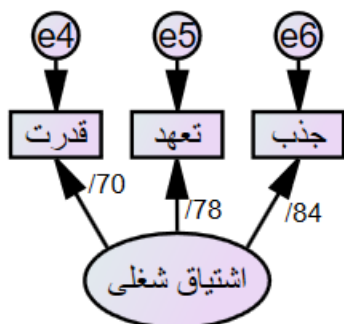
الف) مدل اندازه‌گیری: از آنجایی که در پژوهش حاضر چندین متغیر مورد استفاده قرار گرفته است، قبل از بررسی مدل ساختاری، مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار گرفته است؛ تا معلوم شود که مدل اندازه‌گیری طراحی شده دارای معیارهای علمی قابل قبول می‌باشد یا خیر.

۶-۱- مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

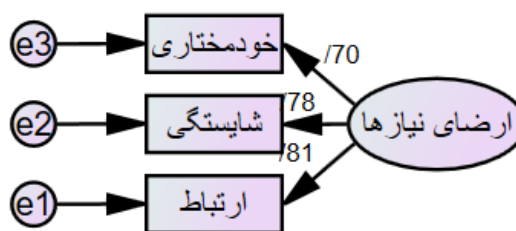


شکل ۲. مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

همانطور که در مدل ۳، مشاهده می‌شود بارهای عاملی تمامی مولفه‌های ارضای نیازهای روانی بنیادین بالای $0/3$ است و از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشند و نشان می‌دهد تمام مولفه‌های متغیر ارضای نیازهای روانی بنیادین بار مثبت و معنادار در سطح $P < 0/05$ داشته‌اند. بیشترین بار عاملی مربوط به مولفه‌های ارتباط ($0/81$) و کمترین بار عاملی مربوط به مولفه خودمختاری ($0/70$) بوده است.



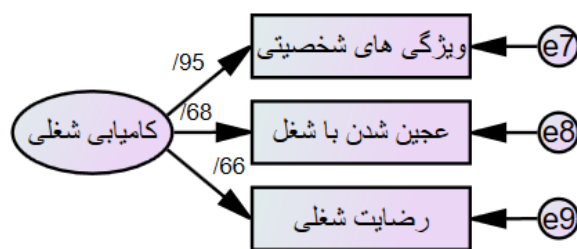
شکل ۴. مدل اندازه‌گیری متغیر استیقای شغلی



شکل ۳. مدل اندازه‌گیری متغیر ارضای نیازهای روانی بنیادین

همانطور که در مدل ۴، مشاهده می‌شود بارهای عاملی تمامی مولفه‌ها بالای $0/3$ است و از لحاظ آماری معنادار هستند و نشان می‌دهد تمام مولفه‌های متغیر استیقای شغلی بار مثبت و معنادار در سطح $P < 0/05$ داشته‌اند. بیشترین بار عاملی مربوط به مولفه‌های جذب ($0/84$) و کمترین بار عاملی مربوط به مولفه قدرت ($0/70$) بوده است.

همانطور که در مدل ۵، مشاهده می‌شود بارهای عاملی تمامی مولفه‌ها بالای ۰/۳ است و از لحاظ آماری معنادار و نشان می‌دهد تمام مولفه‌های پرسشنامه کامیابی شغلی بار مثبت و معنادار در سطح $P < 0.05$ داشته‌اند. بیشترین بار عاملی مربوط به مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (۰/۹۵) و کمترین بار عاملی مربوط به مولفه رضایت شغلی (۰/۶۶) بوده است.



شکل ۵. مدل اندازه‌گیری متغیر کامیابی شغلی

جدول ۱. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مدل اندازه‌گیری پژوهش

سطح معناداری (P)	نسبت بحرانی (C.R)	خطای معیار (S.E)	ضرایب استاندارد (β)	ضرایب غیراستاندارد (B)	مسیر		
					↔	↔	↔
۰/۰۰۱	۶/۳۸۳	۱/۴۲۰	۰/۸۴	۹/۰۶	↔	↔	اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۶/۹۲۴	۱/۰۸۸	۰/۹۱	۷/۵۳	↔	↔	اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۷/۷۵۶	۰/۹۱۶	۰/۹۹	۷/۱۰	↔	↔	کامیابی شغلی

همانطور که در جدول ۱، بالا مشاهده می‌شود، بین اشتیاق شغلی و ارضای نیازها ($\beta = 0.84$ و $P < 0.01$)، بین اشتیاق شغلی و کامیابی شغلی ($\beta = 0.95$ و $P < 0.01$)، بین کامیابی شغلی و ارضای نیازها ($\beta = 0.97$ و $P < 0.01$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

در ادامه به بررسی شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر پرداخته می‌شود؛ زیرا با استفاده از این شاخص‌ها می‌توان به این پرسش پاسخ داد که صرف نظر از مقادیر گزارش شده برای پارامترها، آیا مدل پیشنهادی به طور کلی توسط داده‌های تجربی گردآوری شده حمایت می‌شود یا خیر. در این پژوهش جهت آزمون برازش، ترکیبی از شاخص‌های برازش شامل: شاخص کای اسکور بهنجار یا نسبی (GFI/DF) که مقدار کمتر از ۵ برای آن قابل قبول است، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بالای ۰/۹ را برای آن مناسب می‌دانند، شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) که مقدار بالای ۰/۵ برای این شاخص قابل قبول است، ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که مقدار کمتر از ۰/۰۸ برای آن مناسب است، مورد استفاده قرار خواهند گرفت. در ادامه (جدول ۲) شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش قابل مشاهده است.

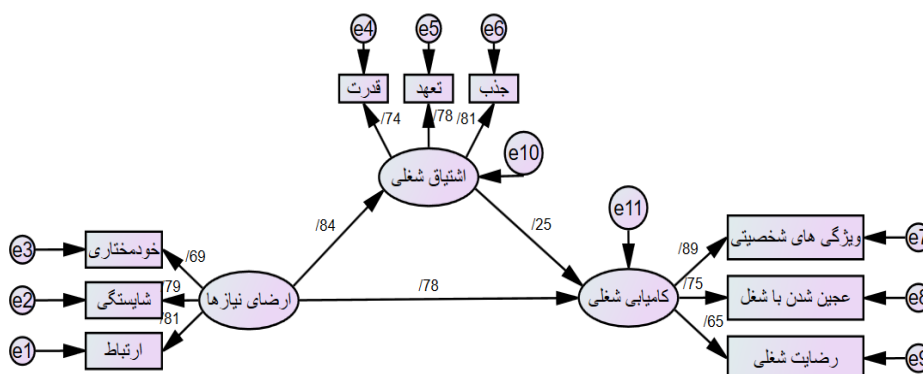
جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش

نتیجه	مقدار	شاخص‌های برازش
مطلوب	۴۲/۴۸۵	CIMIN
مطلوب	۲۴	Df
مطلوب	۱/۷۷۰	CIMIN/DF
قابل اغماض	۰/۰۱۱	P
مطلوب	۰/۹۷۹	CFI
مطلوب	۰/۹۴۸	GFI
مطلوب	۰/۶۵۳	PCFI
مطلوب	۰/۰۶۷	RMSEA

نتایج جدول بالا (۲) نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ باید توجه داشت که سطح معناداری آزمون خی‌دو، به حجم نمونه بسیار حساس می‌باشد و از آنجایی که در پژوهش‌های مدلسازی حجم نمونه بالاست، عدم رعایت این شاخص مشکلی ایجاد نمی‌کند. بنابراین می‌توان به بررسی مدل معادلات ساختاری پرداخت.

۴-۳-۲- مدل ساختاری پژوهش

پس از اطمینان از قابل قبول بودن مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش در نرم‌افزار Amos ترسیم شد.



شکل ۶. مدل ساختاری نهایی

لازم به ذکر است که بعد از حذف مسیر تفکر انتقادی به عقلانیت سایر مسیرها معنادار شد.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مسیرهای مستقیم در مدل ساختاری پژوهش

سطح معناداری (P)	نسبت بحرانی (C.R)	خطای معیار (S.E)	ضرایب استاندارد (β)	ضرایب غیراستاندارد (B)	مسیر
۰/۰۰۱	۸/۴۲۵	۰/۱۱۵	۰/۸۴	۰/۹۷	اشتیاق شغلی ← ارضای نیازها
۰/۰۴۷	۱/۹۸۸	۰/۰۸۴	۰/۲۵	۰/۱۷	اشتیاق شغلی ← کامیابی شغلی
۰/۰۰۱	۵/۶۵۴	۰/۱۰۶	۰/۷۵	۰/۶۰	کامیابی شغلی ← ارضای نیازها

همانطور که در جدول بالا (۳) مشاهده می‌شود کلیه مسیرها در مدل ساختاری پژوهش حاضر معنادار هستند؛ به طوری که مسیر اشتیاق شغلی به ارضای نیازها دارای بتای ۰/۸۴، مسیر اشتیاق شغلی به کامیابی شغلی دارای بتای ۰/۲۵ و مسیر کامیابی شغلی به ارضای نیازها دارای بتای ۰/۷۵ می‌باشند که همگی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

نتیجه	مقدار	شاخص‌های برازش
مطلوب	۴۲/۴۸۵	CIMIN
مطلوب	۲۴	Df
مطلوب	۱/۷۷۰	CIMIN/DF
قابل اغماض	۰/۰۱۱	P
مطلوب	۰/۹۷۹	CFI
مطلوب	۰/۹۴۸	GFI
مطلوب	۰/۶۵۳	PCFI
مطلوب	۰/۰۶۷	RMSEA

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود مدل ساختاری پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است.

۷- نتیجه گیری

نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر حاکی از آن بود که میان کامیابی شغلی بر اساس ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار با نقش واسطه ای اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. در راستای بررسی سئوالات پژوهش یافته های بدست آمده در این پژوهش نشان داد که میان کامیابی شغلی با ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار و میان کامیابی شغلی با اشتیاق شغلی در محیط کار و همچنین میان اشتیاق شغلی با ارضای نیازهای روانی بنیادین در محیط کار رابطه وجود دارد

منابع

۱. ایمانی، حسین قلی پور؛ آرین سید جوادین؛ سیدرضا (۱۳۹۵) بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۴(۳)، ۸۴۷-۸۲۹
۲. توکل؛ سارا، شاه طلبی؛ بدری (۱۳۹۸) رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رهبری تحولی مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی تو در مدیریت، آموزشی سال، دهم شماره ۱ پیایی، ۳۷.
۳. حسن زاده پسیخانی؛ محمد صادق حسن زاده تمرین؛ تورج فنون حسنی؛ بهناز (۱۳۹۷)، تأثیر جو اخلاقی سازمان بر سکوت کارکنان با نقش میانجی ادراک از حمایت سازمانی چشم انداز مدیریت دولتی سال نهم صص ۵۸.
۴. حیدری؛ محمدرضا نوروززاده؛ رضا، شفیع پور؛ ویدا کرم پور؛ معصومه (۱۳۹۴)، بررسی درک پرستاران از فضای اخلاقی محیط کار و ارتباط آن با برخی از عوامل مرتبط، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی دوره ی هشتم، شماره ی ۶ صص ۶۸-۵۷
۵. خورشید؛ صدیقه پاشازاده؛ عاطفه (۱۳۹۳) ، اثر سبک رهبری تحول آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۶(۱): ۲۸-۱
۶. رجب زاده ،راضیه ،لسانی ،حسین مطهری نژاد؛ مهدی (۱۳۹۴) رابطه درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیر با اثربخشی و نگرش آنها نسبت به تغییر سازمانی، فصلنامه پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی . صص ۵۵-۱۰۶
۷. رحیم نیا؛ فریبرز نیکخواه فرخانی؛ زهرا، (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا سال دوازدهم، شماره ۳۷، ۱۴۰-۱۵۶.
۸. رحیم نیا؛ فریبرز، نیکخواه فرخانی؛ زهرا (۱۳۹۰)، تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنندگان فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴، ۱۱-۱.
۹. رحیمیان؛ حمید طاهری؛ مرتضی ویسیربال روناک (۱۳۹۴) نقش رهبری تحولی در کامیابی شغلی کارکنان برای تغییر در مدارس ابتدایی پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی سال دوم زمستان ۱۳ شماره ۶
۱۰. زاهدی؛ سیدعلی، منتظری؛ مهدی (۱۳۹۱) ارائه مدل برای ارتقا انگیزه خدمات عمومی مدیران با استفاده از تئوری مبنایی مطالعات رفتارهای سازمانی، ۱(۱)، صص ۲۲-۱۰
۱۱. زبردست؛ محمد امجد غلامی، خلیل رحیمی؛ مهناز (۱۳۹۶) رابطه بین رهبری تحول گرای مدیران و جو سازمانی دیدگاه معلمان مدارس دخترانه ابتدایی مدیریت مدرسه ۵(۱) ۱۲۹-۱۵۰
۱۲. زین آبادی، حسن رضا (۱۳۸۹)، رهبران تحول بخش در مدرسه مدیران زن یا مدیران مرد زن در توسعه و سیاست پژوهش زنان دوره ۸ شماره ی ۲، صص ۱۱۵-۱۴۱
۱۳. زین آبادی؛ حسن ،رضا بهرنگی؛ محمدرضا نوه ابراهیم؛ عبدالرحیم فرزاد؛ ولی اله (۱۳۸۹)، نقش مدیران در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی پسرانه شهر تهران آزمون اثر سبک رهبری تحولی نوآوریهای آموزشی تابستان ۱۳۸۹ دوره ۹، شماره ۳۴ : از صفحه ۸۹ تا صفحه ۱۲۶
۱۴. ضایی بهرام تارین؛ حمید (۱۳۹۶) فراتحلیل در مورد عوامل موثر بر عملکرد مدیران مدارس مجله مدیریت مدارس (۲)۵، صص ۲۱۵-۱۹۳
۱۵. عمارلو، پروانه ،شاره. (۱۳۹۸). حمایت اجتماعی، مسئولیت پذیری و اهمالکاری شغلی: نقش میانجی گرانه ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران. 176-189, 24(2) ,
۱۶. فتی لادن، همایون ولیانی فریده ،بیگدلی شعله. (۱۳۹۴) بررسی ارتباط بین ارضا نیازهای روانی بنیادین با فرسودگی شغلی در بین اعضا هیات علمی علوم پایه و بالینی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۴.
۱۷. مساح، عریضی سامانی، سیدحمیدرضا کلاتری. (۱۴۰۰) نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه ی الگوی خودگردان. مشاوره شغلی و سازمانی. 9(30), 48-72 ,