

Research Paper

Sustainable well-being: direct and indirect resources to deal with hedonic adaptation

Mirza Ali Sabouryinia¹, Hassan Rangriz², Akbar Hassanpour³, Saeed Jafarinia³

1. Ph.D Student, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Citation: Sabouryinia M.A, Rangriz H, Hassanpour A, Jafarinia S. Sustainable well-being: direct and indirect resources to deal with Hedonic adaptation. J of Psychological Science. 2021; 20(104): 1295-1311.

URL: <https://psychologicalscience.ir/article-1-1274-fa.html>



ORCID



doi:10.52547/JPS.20.104.1295

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Sustainable well-being,
Hedonic adaptation,
Career well-being

Background: Although research has traditionally shown that resource diversity is the best strategy to increase well-being, the mechanism of hedonic adaptation and stabilizing well-being and the ways to achieve it is still a hot challenge among researchers.

Aims: The general purpose of this study is to identify methods of stabilizing career well-being, in other words, identifying resources that directly or indirectly increase well-being and effectively prevent adaptation to organizational stimuli.

Methods: The statistical population is the employees and managers of the National Iranian Gas Company in Tehran. A researcher-made questionnaire whose validity and reliability derived by literature (Humphery et al., 2007 & Luthans, et al., 2007) was sent through the organization's internal network, and 396 people completed it. Multimodel analysis adapted to explore the links between variables/resources and career well-being. The data were analyzed by structural equation modelling using the partial least squares method. Finally, the best model was selected using the criteria of the structural equation method.

Results: Examination of different models showed that individual factors/ psychological capital (path coefficient =.358 and t = 3.606) and intentional activities/ professional virtues (path coefficient =.458 and t = 5.452) are directly related to well-being, but Environmental resources linked to it through the mediation of professional virtues (intentional activities). It can be said that unlike individual sources and intentional activities, diversity in work environment (social virtues of work) resources do not have a direct impact on improving organizational well-being.

Conclusion: These findings indicate that employees adapt to the environmental factors of work (social virtues of work), so diversification of resources through professional virtues is a better strategy to make employees' job well-being sustainable.

Received: 24 Jun 2021

Accepted: 19 Jul 2021

Available: 23 Oct 2021

* **Corresponding Author:** Hassan Rangriz, Associate Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

E-mail: Rangriz@khu.ac.ir

Tel: (+98) 9122262026

2476-5740/ © 2021 The Authors. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).



Extended Abstract

Introduction

Scholars in different disciplines have focused boost well-being as an individual and social goal, but controversies have remained on its nature, whether it is hedonic or eudaimonic (Diener et al., 1997; Ryff, 1989; Waterman, 1993), and its sustainability (Diener et al., 2006; Lyubomirsky et al. 2005 & Sheldon et al. 2018). Variety is the best strategy to boost individual well-being (Sheldon et al., 2013). Lyubomirsky et al. (2005) proposed that individuals could improve their happiness by engaging in intentional activities that yield variety in life.

The set-point theory is a hot challenge for improving well-being. It states that individuals have an innate tendency to experience a fixed level of well-being (Brickman & Campbell, 1971). As a rule, people adapt to constant stimuli so, well-being could not be affected permanently or sustainably. Thus researchers proposed a variety of stimuli as the solution to keep well-being at a high level. There are studies investigating the effects of genetics and environmental factors on job satisfaction (e.g. Arvey et al. 1991, Brief & Weis, 2002). But there is little on career well-being sustainability. Although it is proposed that varied intentional activities fight directly with adaptation and help the sustainability of well-being (Lyubomirsky et al. 2005), there is no evidence about the effects of organizational factors on it. It is not clear if employees adapt to job sources of well-being too and which sources fight directly with adaptation. If a stimulus/resource shows a positive and direct relationship with well-being, then it directly fights adaptation too.

Although the diversity of resources is critical to well-being, research evidence suggests that it is systematic. Martella (2014) discusses the how of or the process of emergence of well-being in employee relations. He identified four interrelated systems in the organizational context for the emergence of well-being. The Hedonic Adaptation Prevention (HAP) model developed by Sheldon et al. (2013) discusses adaptation and proposes the ways to prevent it for sustainable well-being. Thus, in addition to variety, attention to the processes is also worthy for well-

being. So, the connection of some resources with the well-being of employees may not be direct/simple relationship. In other words, it may be indirect or through some mediators. It is worthy because inappropriate stimuli might be applied to improve well-being that causes ineffective results. Therefore, knowing the direct or indirect relationship of resources with well-being prevents errors with regard to well-being.

Shreds of evidence show that the nature and dimensions of well-being vary in different contexts (Diener et al. 2018, Zheng et al., 2015). For example, context-based metrics have been developed to measure career well-being (Kazemi 2017; Martella, 2014). Recently, Rangriz et al. (2021) have developed a context-based study of Career/job or organizational well-being and its resources. Their findings are suitable for this study. Using the grounded theory approach, they concluded that the career well-being of employees consists of three professional, reflective, and relational pleasures. Professional pleasures are satisfaction and psychological feelings related to the profession and expert at work. Reflective pleasures refer to feelings derived after success in work activities and knowledge of results. Relational pleasure is feelings about the relationships with managers and colleagues in the work environment. They also introduced three main antecedents of well-being: 1- Professional virtues of the work, 2- social virtues of work, and 3- psychological capital, as the sources of well-being. These sources are compatible with Lyubomirsky's (2005) intentional/practical activities, genetic, and environmental elements, respectively. Thus, Rangriz et al.'s (2021) findings in the organizational context provide a suitable structure and platform to test Lyubomirsky et al. (2005) wholistic model of sustainable well-being.

Method

Research strategies should be suitable to the objectives of each research. "mediation is an attractive methodology as it can shed light on complex relationships between two variables through a third mediating variable" (Zigler & Ye, 2019). Understanding which organizational sources indirectly linked with well-being and its mediator is

helpful to boost well-being or make it sustainable. We measured the current status of the perceived amount of sources available and well-being in the individuals. Since forecasting the highest level of well-being is the objective, structural equation Modelling (SEM) with

PLS is suitable for this study. Multiple models were developed and tested to understand which sources directly boost well-being and or fight hedonic adaptation.

Table 1. reliability and validity

Structure/concepts	Dimensions	Mean	Std. Deviation	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Professional virtues	skill	3.2240	0.59868	0.600443	0.913039	0.888675
	diversity	3.1155	0.67181	0.689667	0.898726	0.849444
	Work identity	3.2525	0.65232	0.769278	0.909092	0.849909
	autonomy	3.3542	0.66730	0.677361	0.893446	0.841693
	effort	3.1515	0.69521	0.728496	0.889477	0.813582
Psychological Capital	Emotional effort	3.4823	0.72835	0.682841	0.86551	0.770827
	Personal background	3.5208	0.65582	0.569219	0.840256	0.747483
	social support	3.2064	0.71567	0.729759	0.915215	0.87628
	interdependencies	3.3333	0.73145	0.752078	0.900451	0.83405
Social Virtues of Work	justice	3.0322	0.74550	0.715262	0.909485	0.867428
	work life balance	2.9830	0.66599	0.619347	0.865974	0.792846
	cooperation	3.0985	0.72419	0.77257	0.910577	0.852498
	valueing	3.1182	0.70626	0.704742	0.922659	0.895149
	professional pleasure	3.6606	0.60123	0.558324	0.862678	0.799949
Organizational/Career Well-being	reflective pleasure	3.6692	0.69537	0.732359	0.891402	0.817334
	relatinal pleasure	3.7443	0.56266	0.58507	0.846871	0.753232

A Questionnaire was designed based on the sources and well-being dimensions in Rangrz et al.'s (2021) research. The variables of the antecedents of well-being had an analogy with Humphery et al. (2007) in professional and social virtues and Luthans et al. (2007) for psychological capital. Well-being dimensions had an analogy with Kazemi's (2017) occupational social well-being and Hackman and Oldham's (1980) psychological states. It ensures the context validity of the variables in the questionnaire. Data gathered from the sample confirmed the validity (outer loadings>.5 AVE>.5 and Cross-Loading showed that each item had the highest loading with its structure) and reliability (Cronbach's alpha and composite reliability (CR) all higher than.70) of the questionnaire.

The sample and site for the study were employees / experts and middle managers from different departments of the Iranian National Gas company in Tehran. According to a rule of thumb, ten times the number of paths leading to the target variable, the sufficient number of samples to predict using the variance-based method (VBM) for this research in the highest case (Model 4) is 40 people. But the higher the number of samples, the more accurate the findings

that ensure the generalization of results in VBM (Heir et al., 2017 p. 25). The questionnaire was sent through the company's Local Area Network (LAN) then 396 people completed it.

Results

The first model tests the possible direct relationship between sources and well-being (Figure 1). The antecedents of well-being include professional virtues / intentional activities, social virtues / environmental factors, and social capital/personal or genetic factors. Empirical data shows that the relationship between social virtues (environmental factors) and organizational well-being is not significant (path coeff=.149 and t=1.297). Thus its relationship with well-being in all other models in figure (2) is assumed indirectly through mediators. The best model considering the R2 and goodness of fit (GoF) is model (5). According to model no (5), the two factors of psychological capital (individual elements) and professional virtues (intentional activities) have a direct relationship with organizational well-being. The relationship between

social virtues of work (environmental factors) and well-being is mediated totally by professional virtues (intentional activities). It shows that the social virtues

of work explain and predict more than 70% of professional virtues at work.

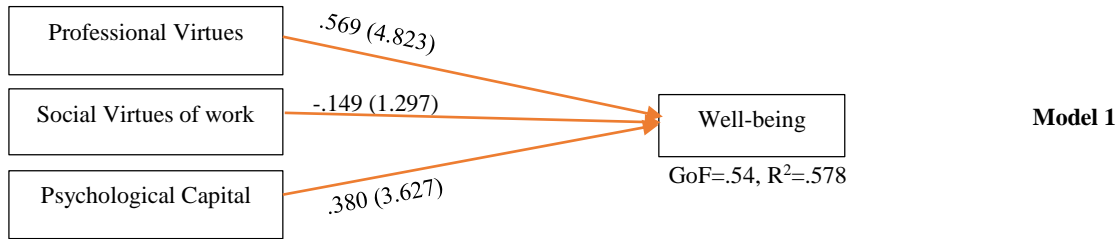


Figure 1: Simple Model

Table 2. Demographic information

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Age	396	28.00	59.00	41.3333	7.16708
Work Experience/Year	396	4.00	36.00	17.1780	7.41026
Work Grade	396	9.00	20.00	15.3712	1.91888

Conclusion

Although there is relatively extensive research on organizational well-being and its relationship with organizational performance (Tenny et al., 2016), there is scant research considering hedonic adaptation to organizational stimuli concerning sustainable well-being.

The environmental variables in Lyubomirski et al.'s (2005) model are uncontrollable macro-level factors. So, it is not possible to test it at the community level. Given the fact that controllable environmental variables and practical intentional activities are widespread in the workplace, it is possible to inquire Lyubomirski et al.'s (2005) comprehensive sustainable well-being model in this context. The findings of Rangriz et al. (2021) in organizational well-being and its antecedents are suitable for testing the model. Examining the direct and indirect relationships of resources with job well-being shows which work elements fight directly with hedonic adaptation in the workplace and make well-being sustainable. The possible mediating relationships between the sources and well-being provides practical suggestions on how to prescribe resources to improve the well-being of employees.

Findings clearly show that individual factors (psychological capital) have a relationship with the

job well-being of individuals. Professional virtues (intentional activities) in the workplace are directly linked to well-being too. These findings are in line with the literature (Luthans et al. 2007; Humphrey et al., 2007; Boyd & Novell, 2020). Specifically, in relation to the model of Livomirski et al. (2005), their findings confirm the effectiveness of practical and intentional activities of individuals to improve their well-being. In general, intentional activities have a direct impact on it both in the workplace and outside the workplace.

Regarding the effect of environmental factors (social virtues of work) on well-being, the findings of this study do not confirm the direct relationship between these factors and well-being. According to the path coefficient criterion in Model 1, it can be concluded that mental adaptation to this source of well-being has occurred rapidly, which has led to the absence of a relationship. The evidence in the literature regarding the impact of social factors on overall and occupational well-being is inconsistent and sometimes contradictory. Some evidence suggests that adaptation to environmental factors occurs and these elements will not have a direct relationship with well-being. The findings of this study are in line with the literature in terms of adaptation to environmental factors. Other studies support that the social elements

of the workplace are the best determiners of career well-being (e.g. Martella, 2014 and Kazemi 2017). So it is inconsistent with the literature in that social/work-related factors are one of the predictors of well-being. The findings of this study emphasize that the relationship between the social virtues of work and employee well-being are indirect (or through the mediators). It prescribes that social elements of work reinforce professional factors of work and improves organizational well-being through it.

Findings in the context of organizations can help to expand knowledge in other disciplines, especially social psychology. A study shows that immigrants to developed counties like Canada had higher well-being compared to their origin countries. The findings of this study suggest that such a relationship is through mediators. The environment of developed countries promotes some type of activities (through positive or negative reinforcement) that boost well-being. Further research is needed to identify the effective mediators between macro-environmental factors and the well-being of individuals.

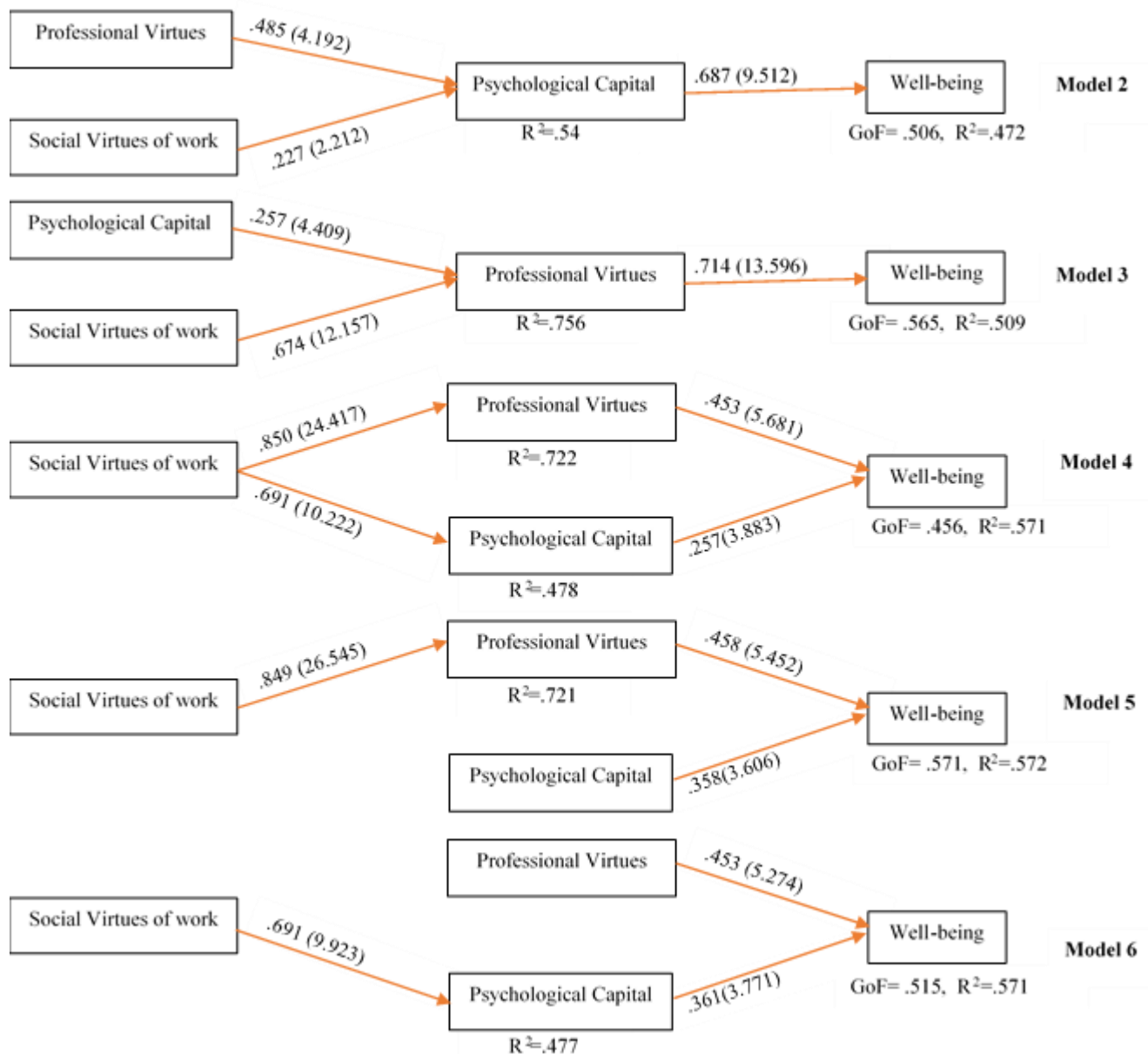


Figure 2: Models with mediators

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: The authors extracted this article from the PhD dissertation of the first author, which approved under No 20746 date, 26.06.2019 in the Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran. The Iranian National Gas Company authorities have signed the permission to carry the research. Ethical considerations like gaining the informed consent of the participants and the confidentiality of responses were considered in this research.

Funding: This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author, the second were the supervisors and the third and forth was the advisors.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: I would like to appreciate the supervisor, the advisors, the participants, and the authorities of the Iranian National Gas Company in Tehran, Iran.

بهروزی پایدار: ارتباط مستقیم و غیرمستقیم منابع برای مقابله با سازش یابی ذهنی

میرزا علی صبوری نیا^۱، حسن رنگریز*^۲، اکبر حسن پور^۳، سعید جعفری نیا^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

مشخصات مقاله

کلیدواژه‌ها:

بهروزی پایدار، سازش یابی ذهنی، بهزیستی شغلی

چکیده

زمینه: با وجودی که تحقیقات نشان داده است به طور سنتی تنوع منابع بهترین راهبرد برای افزایش بهزیستی یا بهروزی قلمداد می‌شود اما هنوز مکانیسم سازش یابی ذهنی و پایدارسازی بهزیستی یا بهروزی در سطحی بالا چالش جدی در میان محققان است و هنوز روش‌های رسیدن به آن به خوبی شناسایی نشده است.

هدف: هدف کلی از این پژوهش شناسایی روش‌های پایدارسازی بهزیستی شغلی از طریق شناسایی منابعی که بطور مستقیم و یا غیرمستقیم بهزیستی یا بهروزی شغلی را افزایش می‌دهند و به طور مؤثری مانع از عادت کردن به محرک‌های سازمانی می‌شوند.

روش: جامعه آماری کارکنان و مدیران شرکت ملی گاز ایران در تهران است. پرسشنامه محقق ساخته‌ای که اعتبار و پایایی آن با بررسی ادبیات (هامفری و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ کاظمی ۲۰۱۷؛ هاگمن و اولدهام ۱۹۸۰) به تأیید رسید از طریق شبکه داخلی سازمان ارسال گردید و ۳۹۶ نفر آن را تکمیل نمودند. تجزیه و تحلیل مدل‌های چندگانه برای شناسایی روابط بین متغیرها / منابع و بهزیستی یا بهروزی شغلی مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی آزمون گردید. مدل بهینه در بین مدل‌های چندگانه با استفاده از معیارهای روش معادلات ساختاری انتخاب گردید.

یافته‌ها: بررسی مدل‌های مختلف نشان داد که عوامل فردی / سرمایه روانشناختی (ضریب مسیر = ۰/۳۵۸ / تی = ۳/۶۰۶) و فعالیت‌های ارادی / فضیلت‌های حرفه‌ای (ضریب مسیر = ۰/۴۵۸ / تی = ۵/۴۵۲) به طور مستقیم با بهزیستی یا بهروزی ارتباط دارند ولی عوامل محیطی از طریق میانجی فضیلت‌های حرفه‌ای (فعالیت‌های ارادی) به طور غیرمستقیم با آن ارتباط دارند. می‌توان گفت که برخلاف عوامل فردی و فعالیت‌های ارادی، تنوع در منابع محیطی کار (فضیلت‌های اجتماعی کار) تأثیر مستقیم برای بهبود بهزیستی سازمانی ندارد.

نتیجه‌گیری: این یافته‌ها نشان می‌دهند که کارکنان به عوامل محیطی کار (فضیلت‌های اجتماعی کار) عادت می‌کنند بنابراین تنوع منابع از طریق فضیلت‌های حرفه‌ای استراتژی بهتری برای پایدارسازی بهزیستی شغلی کارکنان است.

دریافت شده: ۱۴۰۰/۰۴/۰۳

پذیرفته شده: ۱۴۰۰/۰۴/۲۸

منتشر شده: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱

* نویسنده مسئول: حسن رنگریز، دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

رایانامه: Rangriz@khu.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۲۲۲۶۲۰۲۶

مقدمه

بهروزی، بهزیستی، شادی، و رفاه واژه‌هایی هستند که برای توصیف حس خوب^۱ در افراد توسط محققین در رشته‌های علمی مختلف به کار گرفته شده است (امراللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳؛ عربان و همکاران، ۱۳۹۴؛ میرسمیعی و همکاران، ۱۳۹۸؛ شیخ‌الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۹). محققین تلاش کرده‌اند تا بهزیستی یا بهروزی را افزایش دهند ولی مباحث راجع به ابعاد ذهنی و کمال‌جو^۲ در رابطه با ماهیت آن شکل گرفت (ریف، ۱۹۸۹، داینر ۱۹۸۴). عده‌ای آن را معادل بهزیستی ذهنی^۳ می‌دانند. آن ارزیابی شناختی و عاطفی افراد از زندگیشان است (داینر و همکاران ۱۹۹۷). درحالی‌که برخی دیگر بهزیستی واقعی را "به دنبال خودِ درست بودن" تعریف کرده و ابعاد آن را تشریح کرده‌اند (ریف ۱۹۸۹ و واترمن ۱۹۹۳). بر اساس شواهد یکی از بهترین شیوه‌های بهبود بهزیستی تنوع است. شلدون و همکاران (۲۰۱۳) از تنوع در شرایط و فعالیت‌ها برای پایدارسازی بهزیستی بحث کرده و نتیجه گرفته‌اند که آن نه تنها چاشنی زندگی است بلکه چاشنی شادی نیز است. هوتا و رایان (۲۰۱۰) تأثیر اهداف انگیزاننده لذت‌جویانه و کمال‌جو بر بهزیستی را بررسی نمودند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که افرادی که هم اهداف لذت‌جویانه و هم اهداف کمال‌جو بالاتری داشتند، در اغلب شاخص‌های بهزیستی، نمره بالاتری داشتند (هوتا و رایان، ۲۰۱۰). یافته دیگر این محققین این بود که اهداف انگیزاننده کمال‌جو تأثیر بلندمدت‌تری بر آن داشتند (اهداف لذت‌جویانه تأثیر یک‌ماهه و اهداف کمال‌جو تأثیر سه‌ماهه داشتند). این موضوع نه تنها تأثیر تنوع بر بهزیستی را تأیید می‌کند بلکه تأثیر نوع هدف (منبع) را نیز نشان می‌دهد. شواهد تجربی اخیر توسط شلدون و همکاران (۲۰۱۸) نشان از تأثیر پایدارتر عناصر کمال‌جو بر بهزیستی در مقایسه با عناصر لذت‌جویانه دارند. با توجه به یافته اخیر شلدون و همکاران (۲۰۱۸)، واضح است که تنوع لذت‌جویانه به‌سختی قادر به پایدارسازی بهزیستی در سطحی بالاتر از نقطه مرجع خواهد بود بنابراین تنوع کمال‌جو نیز در این راستا مهم است. برای مثال شواهد اخیر نشان می‌دهند که نحوه زندگی افراد بر پایداری بهزیستی آنان در زندگی تأثیر دارد (شلدون و لیوبومیرسکی، ۲۰۱۹). همان‌طور که واضح است

اغلب یافته‌ها بر ابعاد کمال‌جو در فعالیت‌ها تأکید دارند. به‌عبارت‌دیگر فعالیت‌هایی که مستقیماً فعالیت‌های هدف محسوب می‌شوند در ایجاد بهزیستی پایدار شکست می‌خورند و فعالیت‌هایی که به‌طور غیرمستقیم با هدف مرتبط هستند بر بهزیستی پایدار منجر می‌شوند. ابعاد کمال‌جو زندگی و فعالیت‌های مرتبط با آن بر فرآیندها متکی هستند و نه نتایج.

جالب‌ترین و چالشی‌ترین بحث در رابطه با بهروزی یا بهزیستی، تئوری نقطه مرجع^۴ شادی است (بریکمن و کمپبل ۱۹۷۱). آن همچنین با نام‌های سازش‌یابی ذهنی^۵ و تردمیل ذهنی^۶ نیز شناخته شده است. معادل این عبارات سازش‌یابی ذهنی یا عادت است که در حیطه روان‌شناسی مثبت می‌توان آن را سازش به لذت‌جویی نامید. این تئوری بیان می‌کند که بهزیستی هر فرد توسط عوامل ژنتیکی تثبیت شده است. تلاش‌ها برای افزایش آن به‌مثابه دویدن روی تردمیل است چراکه وقایع بیرونی تأثیر موقتی بر آن دارند و بهزیستی هر فرد به نقطه ثابتی که به‌طور ژنتیکی مشخص شده است برمی‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، این تئوری می‌گوید بهزیستی توسط عوامل محیطی و بیرونی و فعالیت‌های افراد متأثر نمی‌شود.

تحقیقات همچنان بر نحوه مقابله مؤثر با سازش‌یابی ذهنی (البته در حیطه مثبت‌گرایی) در راستای بهبود بهزیستی تمرکز کرده‌اند (داینر و همکاران، ۲۰۰۶). لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) با بررسی و استنباط از تحقیقات قبلی سه دسته عوامل را منابع بهروزی و بهزیستی افراد می‌دانند: ۱. نقطه مرجع ژنتیکی شادی (۵۰٪). ۲. عوامل محیطی (۱۰٪) و ۳. فعالیت‌های ارادی افراد (۴۰٪). آن‌ها ادعا نمودند که افراد نمی‌توانند نقطه مرجع ژنتیکی خود را تغییر دهند چون وراثتی هستند. همچنین افراد کنترلی بر عوامل محیطی ندارند چراکه اولاً تا حدود زیادی خارج از کنترل افراد است ثانیاً آن‌ها ثابت (مداوم) هستند و همین مداوم بودن آن‌ها باعث می‌شود از طریق مکانیسم سازش یا همان عادت، شادی به نقطه مرجع در طول زمان برگشت شود. به‌عبارت‌دیگر، به‌عنوان یک اصل پذیرفته شده، افراد به محرک‌های مداوم عادت می‌کنند؛ بنابراین پیشنهاد شده است که تنها راه برای افزایش بهروزی و بهزیستی افراد تنوع است (شلدون و همکاران، ۲۰۱۲)؛ بنابراین انجام دادن فعالیت‌های (فعالیت‌های شناختی و رفتاری) ارادی و متنوع مرتبط با بهزیستی تنها راه‌حل افزایش مؤثر آن محسوب می‌شود.

4. Set-point theory

5. Hedonic Adaptation

6. Hedonic Treadmill

1. Well-being

2. Eudaimonic well-being

3. Subjective Well-being

خصصیت‌های موقتی و گذرا بودن (در مقابله با مداوم بودن) و متنوع بودن، باعث می‌شوند که فعالیت‌های ارادی بتوانند به‌طور مستقیم با سازش‌یابی ذهنی مبارزه کنند و به بهبود بهزیستی در حدی بالاتر از نقطه مرجع ژنتیکی کمک می‌کنند (لیوبومیرسکی و همکاران، ۲۰۰۵).

اگرچه تنوع منابع برای حصول بهروزی یا بهزیستی حیاتی است ولی شواهد مطالعاتی حاکی از این است که فرایندها در وقوع آن تأثیر دارند. برای مثال مارتلا (۲۰۱۴) در رابطه با چگونگی یا فرآیند ظهور بهروزی در روابط بین کارکنان بحث نموده و ۴ نوع فرآیند در بستر سازمانی برای ظهور بهروزی تشخیص داده است. همچنین این عبارت از لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۱۹) که "نحوه زندگی افراد بر پایداری بهزیستی آنها تأثیر دارد"، حاکی از تأثیر فرآیندهای زندگی بر پایداری بهروزی و بهزیستی است. مدل^۱ HAP که توسط شلدون و همکاران (۲۰۱۳) بسط یافته از فرآیندهای سازش‌یابی و مقابله با آن برای پایداری بهزیستی بحث نموده است. آنچه از این مباحث می‌توان استنباط نمود این است که علاوه بر تنوع فرآیند نیز برای پایداری بهروزی یا بهزیستی تأثیر دارد. ارتباط برخی منابع با بهزیستی و بهروزی کارکنان ممکن است مستقیم نباشد عبارت دیگر ممکن است آن از طریق برخی میانجی‌ها باشد. این موضوع بسیار مهم است چراکه ممکن است برخی محرک‌ها به اشتباه برای بهبود بهروزی مستقیم اعمال شوند که در این صورت مکانیسم سازش‌یابی ذهنی آن‌ها را بی‌اثر خواهد نمود. بنابراین دانستن ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم منابع با بهروزی مانع از خطاهای اعمال مستقیم و بی‌جای برخی محرک‌ها با هدف ایجاد بهزیستی می‌شود.

رابطه با سازش‌یابی ذهنی کارکنان برای محرک‌های مختلف سازمانی تحقیقاتی وجود ندارد. برای مثال بررسی کلیه منابع یک مطالعه مروری توسط شلدون و لیوبومیرسکی (۲۰۱۹) در رابطه با تئوری نقطه مرجع نشان داد که هیچ‌یک از آن‌ها به بررسی نقطه مرجع شادی کارکنان در محیط سازمانی نپرداخته‌اند! این موضوع یک خلأ مهم در مطالعات بهزیستی یا بهروزی سازمانی است. مشخص نیست که برای کدام محرک‌های سازمانی بهروزی، سازش‌یابی سریع رخ می‌دهد و برای کدام یک از آن‌ها سرعت عادت کمتر است. با استفاده از یافته‌های مطالعاتی می‌توان استنباط نمود که استفاده از تنوع محرک‌های سازمانی می‌تواند مانع از عادت به این

¹. Hedonic Adaptation Prevention (HAP) model

محرک‌ها بشود. نکته دوم در این رابطه توجه به فرآیند بهروزی سازمانی است؛ یعنی چگونه می‌توان محرک‌هایی را که عادت به آن‌ها رخ می‌دهد را اعمال نمود تا سرعت سازش را کاهش داد. برخی محرک‌ها ممکن است رابطه مستقیم با بهزیستی یا بهروزی داشته باشند و برخی دیگر از متغیرها ممکن است ارتباط غیرمستقیم با بهروزی سازمانی داشته باشند؛ بنابراین دانستن این موضوع که کدام محرک‌های سازمانی و چگونه یا از طریق چه مکانیسمی می‌توانند منجر به بهزیستی بالاتر شوند مهم است. بدیهی است در صورتی که برخی محرک‌ها ارتباط مستقیم با بهروزی نداشته باشند این تنوع با هدف بهروزی یا پایداری آن مؤثر نخواهد بود.

محققین اغلب از سنجه‌های ترکیبی ذهنی و کمال‌جو برای سنجش بهزیستی استفاده کرده‌اند (برای مثال عربان و همکاران، ۱۳۹۴). برخی سفارشی سازی صوری بهروزی را برای بسترهای مختلف توصیه کرده‌اند (داینر و همکاران، ۲۰۱۸) ولی محققان اخیراً سنجه‌های مرتبط با بستر را بسط و پیشنهاد داده‌اند (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کاظمی، ۲۰۱۷؛ مارتلا، ۲۰۱۴؛ آدابی و همکاران، ۱۳۹۹). به نظر می‌رسد معیارهای بهروزی مبتنی بر بستر بهتر از مقیاس‌های کلی بهزیستی باشند چراکه مقیاس‌های مبتنی بر بستر، ابعاد و مؤلفه‌های بهزیستی شغلی و سازمانی را از منظر خود افراد و در ارتباط با محیط نزدیکشان مشخص می‌کنند و ابزارهای دقیق‌تر و کاربردی‌تری را برای مدیران سازمان‌ها فراهم می‌کنند. ابعاد پیشنهاد شده توسط رنگریز و همکاران (۱۳۹۹) برای این تحقیق مناسب است چون اولاً با مطالعه اکتشافی از بستر سازمان بسط و از منظر خود افراد به تشریح چستی و ابعاد آن می‌پردازد، ثانیاً بهزیستی شغلی کارکنان را به‌طور کلی در نظر می‌گیرد و برخلاف تحقیقات کاظمی (۲۰۱۷) و مارتلا (۲۰۱۴) صرفاً به یک بعد خاص از آن محدود نمی‌شود. ثالثاً علیرغم اینکه ابعاد متفاوتی پیشنهاد می‌دهد ولی با ادبیات موجود همخوان است؛ و نهایتاً امکان آزمون تجربی مدل لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) را در بستر سازمانی فراهم می‌کند. بهزیستی سازمانی شامل سه بعد مهم و اصلی مرتبط با کار و محیط آن است:

• بهروزی حرفه‌ای: شامل احساسات مرتبط با حرفه یا شغل است. احساس شایستگی، اطمینان کاری، احساس جایگاه، موفقیت و لذت بردن از انجام کار است.

ایجاد بهزیستی است. اگرچه تحقیقات تأثیر عوامل محیطی بر بهزیستی را تأیید می‌کنند ولی در رابطه با نحوه تأثیر (مستقیم یا غیرمستقیم) این عوامل بر آن هیچ آگاهی وجود ندارد. آن‌ها ادعا کرده‌اند که فعالیت‌های ارادی به‌طور مستقیم با سازش‌یابی ذهنی مقابله می‌کنند بنابراین به‌طور مستقیم بهبود بهروزی تأثیر دارند؛ اما این موضوع که آیا رابطه مستقیم یا غیرمستقیم است نیاز به آزمون دارد. همچنین رابطه مستقیم و غیرمستقیم عوامل محیطی با بهزیستی نیز بررسی خواهد شد. بررسی رابطه مستقیم یا غیرمستقیم عوامل محیطی با بهزیستی قادر است بصیرت‌هایی در رابطه با نحوه تجویز منابع برای جلوگیری از عادت به محرک‌ها را داشته باشد. این موضوع ایده مهمی را در رابطه با نحوه پایدارسازی بهروزی و غلبه بر مکانیسم‌های تثبیتی آشکار می‌کند. برای رسیدن به اهداف در این پژوهش از روش آزمون مدل‌های مختلف و انتخاب مدل بهینه استفاده می‌شود. با توجه به توضیحات فوق هدف اصلی در این تحقیق پایدارسازی بهروزی کارکنان در سطح بالا است؛ بنابراین سؤال اصلی این تحقیق این است که کدام منابع و محرک‌های سازمانی با بهروزی شغلی کارکنان ارتباط مستقیم دارند و کدام‌یک به‌طور غیرمستقیم با آن مرتبط هستند؟

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: استراتژی‌های تحقیق بایستی با اهداف آن تحقیق متناسب باشند. این تحقیق به دنبال بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم پیشنهادی (منابع) بهزیستی بر پیش‌بینی بهزیستی سازمانی بالاتر است به همین خاطر با مدل‌های مختلف - رابطه ساده و رابطه‌های پیچیده از طریق میانجی - تأثیر منابع بر روی بهزیستی سازمانی بررسی می‌شوند. در این راستا مدل‌های مختلف از روابط محتمل بین عوامل فردی، محیطی و حرفه‌ای با بهزیستی سازمانی بسط و آزمون می‌شوند. با توجه به اهداف تحقیق و با استفاده از معیارهای انتخاب مدل، ایده تحقیق آزمون شده و مدل بهینه انتخاب می‌شود؛ یعنی مدل رابطه‌ای ساده و مدل‌های رابطه‌ای فرآیندی از نوع میانجی^۱ بررسی می‌شوند و در صورتی که مدل‌های فرآیندی با نقش میانجی بهتر از مدل ساده باشند آنگاه وجود رابطه غیرمستقیم منابع با بهزیستی تأیید می‌شود (زیگلر و یی ۲۰۱۹). در صورتی که هر منبعی ارتباط مستقیم با بهروزی نداشته باشد آنگاه می‌توان

بهروزی رابطه‌ای: شامل احساساتی است که از روابط اجتماعی در محیط کار حاصل می‌شود. احساس احترام، جو خوشایند، لحظات خوب با همکاران و حس اعتماد.

بهروزی انعکاسی: شامل احساساتی است که به خاطر پیامدهای فعالیت در حرفه و شغل عاید فرد می‌شوند. حس تأثیر اجتماعی، حس مفید بودن و آگاهی از نتایج (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۹).

ادبیات بهزیستی یا بهروزی سرشار از یافته‌هایی است که رابطه متغیرهای مختلف زندگی، فردی و کار را با بهروزی - به‌عنوان منابع آن - آزمون و اثبات نموده‌اند. در رابطه با منابع بهزیستی نیازهای سه‌گانه اساسی (رایان و دسی ۲۰۰۰)، عوامل فردی و ژنتیکی (برای مثال آروی و همکاران ۱۹۹۱؛ بریف و ویز ۲۰۰۲؛ حسن‌زاده‌نمین و همکاران، ۱۳۹۸)، عوامل محیطی (هلی ول و همکاران ۲۰۱۶، بوید و ناول ۲۰۲۰)، عوامل اجتماعی و رابطه‌ای (کایز ۱۹۹۸؛ مارتلا، ۲۰۱۴؛ کاظمی ۲۰۱۷؛ دی فابو و کنی، ۲۰۱۹) و در ۲۰۰۷؛ آدابی و همکاران، ۱۳۹۹) تأثیراتی بر بهروزی شغلی افراد دارند. با بررسی منابع بهروزی در مدل رنگریز و همکاران (۱۳۹۹) و نیز تطبیق دادن آن با مدل سه‌بعدی لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) می‌توان گفت که سازمان بستر مناسبی برای آزمون مدل کلی و جامع بهزیستی لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) هست چراکه در آن سه بعد مهم مرتبط با بهروزی را هم‌زمان می‌توان یافت. فضیلت‌های حرفه‌ای کار (معادل فعالیت‌های ارادی در مدل لیوبومیرسکی)، فضیلت اجتماعی کار (معادل عوامل محیطی مؤثر بر بهروزی) و سرمایه روان‌شناختی (معادل با عوامل تثبیت‌شده فردی در مدل لیوبومیرسکی). مدل لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) با بررسی ادبیات استخراج شده‌است و کلیت آن تا به امروز به‌طور تجربی آزمون نشده‌است.

این مقاله به دنبال تجزیه و تحلیل تئوری‌ها و مستندات موجود در ادبیات بهروزی پایدار است تا با ترکیب مجدد آن‌ها درک جدیدی از نحوه پایدارسازی آن را با استفاده از آزمون تجربی و انتخاب مدل در بستر سازمانی ایجاد نماید. اولین موضوع آزمون حالات مختلف رابطه بین منابع در مدل سه‌بعدی لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) بخصوص در ارتباط با نحوه اثرگذاری عوامل محیطی و فعالیت‌های ارادی افراد بر همدیگر برای

¹. mediator

کار، گویه‌های آن با متغیرهای پرسشنامه تحقیق‌های همفری و همکاران، (۲۰۰۷) تطبیق داده شد. برای بعد سرمایه روانشناختی گویه‌های پرسشنامه ابعاد سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) را پوشش می‌دهند. و در ابعاد بهروزی سازمانی با حالات روانشناختی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) و کاظمی (۲۰۱۷) مشابهت داشتند. تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه نشان می‌دهد که بارهای عاملی در کلیه گویه‌های پرسشنامه بزرگ‌تر از ۵/۰ بوده و حاکی از روایی تأییدی گویه‌های پرسشنامه است و روایی واگرایی آن نیز با جدول بارهای عرضی نشان داد که هر گویه در زیرمجموعه بعد اصلی خود بالاترین ضریب را دارد. میانگین واریانس استخراجی در کلیه سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵ بوده و حاکی از اعتبار مناسب سازه‌ها می‌باشد. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز پایایی مناسب پرسشنامه را تأیید می‌کند (جدول ۱).

استنباط نمود که بین آن عامل یا منبع با بهزیستی مکانیسم سازش‌یابی ذهنی به‌طور مؤثری وارد عمل شده و رابطه را صفر نموده است؛ بنابراین مدل‌های فرایندی قادرند این موضوع را آشکار سازند که منابع بهزیستی چگونه یا در چه رابطه‌ای با هم هستند. استفاده از میانجی‌ها به درک بهتر روابط پیچیده موجود بین منابع بهزیستی و بهبود بهروزی سازمانی کمک می‌کند.

(ب) ابزار

پرسشنامه این تحقیق محقق ساخته بوده و از متغیرها و گویه‌هایی ساخته شده است که منطبق با متغیرهای تحقیق کیفی رنگریز و همکاران (۱۳۹۹) است. برای اطمینان از اعتبار صوری پرسشنامه نخبگانی از دانشگاه و مؤسسه مورد مطالعه مربوط بودن آن‌ها را تأیید نمودند. برای اطمینان بیشتر از روایی محتوای پرسشنامه در ابعاد فضیلت‌های حرفه‌ای و فضیلت‌های اجتماعی

جدول ۱. اعتبار و پایایی پرسشنامه

ابعاد کلی	ابعاد پرسشنامه	میانگین	انحراف معیار	AVE میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
	مهارت	۳/۲۲	۰/۵۹۸	۰/۶۰۰	۰/۹۱۳	۰/۸۸۸
	تنوع	۳/۱۱	۰/۶۷۲	۰/۶۸۹	۰/۸۹۹	۰/۸۴۹
فضیلت حرفه‌ای	هویت کاری	۳/۲۵	۰/۶۵۲	۰/۷۶۹	۰/۹۰۹	۰/۸۴۹
	خودمختاری	۳/۳۵	۰/۶۶۷	۰/۶۷۷	۰/۸۹۳	۰/۸۴۱
	تلاش	۳/۱۵	۰/۶۹۵	۰/۷۲۸	۰/۸۸۹	۰/۸۱۳
سرمایه روانشناختی	تلاش عاطفی	۳/۴۸	۰/۷۲۸	۰/۶۸۳	۰/۸۶۵	۰/۷۷۰
	زمینه‌های فردی	۳/۵۲	۰/۶۵۶	۰/۵۶۹	۰/۸۴۰	۰/۷۴۷
	حمایت اجتماعی	۳/۲۰	۰/۷۱۵	۰/۷۲۹	۰/۹۱۵	۰/۸۷۶
	به‌هم وابستگی	۳/۳۳	۰/۷۳۱	۰/۷۵۲	۰/۹۰۰	۰/۸۳۴
فضیلت اجتماعی کار	عدالت	۳/۰۳	۰/۷۴۵	۰/۷۱۵	۰/۹۰۹	۰/۸۶۷
	تعادل کار و زندگی	۲/۹۸	۰/۶۶۶	۰/۶۱۹	۰/۸۶۶	۰/۷۹۲
	مشارکت	۳/۰۹	۰/۷۲۴	۰/۷۷۲	۰/۹۱۰	۰/۸۵۲
	بها دادن	۳/۱۱	۰/۷۰۶	۰/۷۰۵	۰/۹۲۲	۰/۸۹۵
	حرفه‌ای	۳/۶۶	۰/۶۰۱	۰/۵۵۸	۰/۸۶۲	۰/۷۹۹
بهروزی سازمانی	لذت انعکاسی	۳/۶۶	۰/۶۹۵	۰/۷۳۲	۰/۸۹۱	۰/۸۱۷
	لذت رابطه‌ای	۳/۷۴	۰/۵۶۲	۰/۵۸۵	۰/۸۴۷	۰/۷۵۳

است. در نهایت ۳۹۶ پرسشنامه تکمیل شده عودت داده شد. همچنین بر اساس قاعده ده برابر تعداد مسیرهای منتهی به متغیر هدف تعداد کافی نمونه برای پیش‌بینی با استفاده از روش واریانس محور برای این تحقیق در بالاترین حالت (مدل ۴) ۴۰ نفر هست و هرچه تعداد نمونه بیشتر از آن باشد دقت یافته‌ها را بالا می‌برد (هیر و همکاران، ۲۰۱۷ ص ۲۵). از آنجایی که

سایت مورد مطالعه شرکت ملی گاز ایران در تهران است که پرسشنامه از طریق شبکه داخلی شرکت به کارکنان و مدیران ارسال شد. افزایش تعداد نمونه بهترین روش برای کاهش خطاهای نوع آلفا و بتا در تعمیم‌های آماری می‌باشند. در این تحقیق برای کاهش این نوع خطاها حداکثر نمونه لازم برای جامعه نامحدود مطابق جدول کریسی و مورگان در نظر گرفته شده

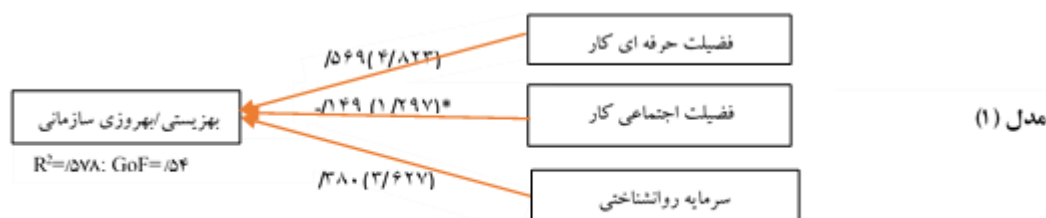
و برازش کلی مدل (GoF) بهتر از مدل اول باشند، رابطه مستقیم منابع با بهزیستی طرد شده و ارتباط غیرمستقیم برخی منابع با آن تأیید می‌شود. آمار توصیفی داده‌ها مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نمونه در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. متغیرهای جمعیت شناختی

تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن	۲۸	۵۹	۴۱/۳۳۳	۷/۱۶۷
تجربه کاری	۴	۳۶	۱۷/۱۷۸	۷/۴۱۰
رتبه شغلی	۹	۲۰	۱۵/۳۷۱	۱/۹۲۰

حجم نمونه در این پژوهش بالا است این موضوع حاکی از دقت بسیار بالای یافته این پژوهش می‌باشد همچنین از آنجایی که تعداد بالای نمونه باعث خروجی‌های مشابه در روش‌های واریانس محور و کوواریانس محور می‌شود بنابراین با اطمینان بالا یافته‌های این تحقیق قابل تعمیم به کل جامعه نیز هست.

در مدل اول (شکل ۱) ارتباط مستقیم پیشایندها با بهزیستی سازمانی بررسی می‌شود ولی در مدل‌های بعدی انواع حالات ارتباط بین پیشایندها بر روی بهروزی سازمانی بررسی می‌شود. در صورتی که هر یک از مدل‌های بعدی به لحاظ معیارهای انتخاب مدل از قبیل برازش ضرایب مسیر، ضریب تعیین



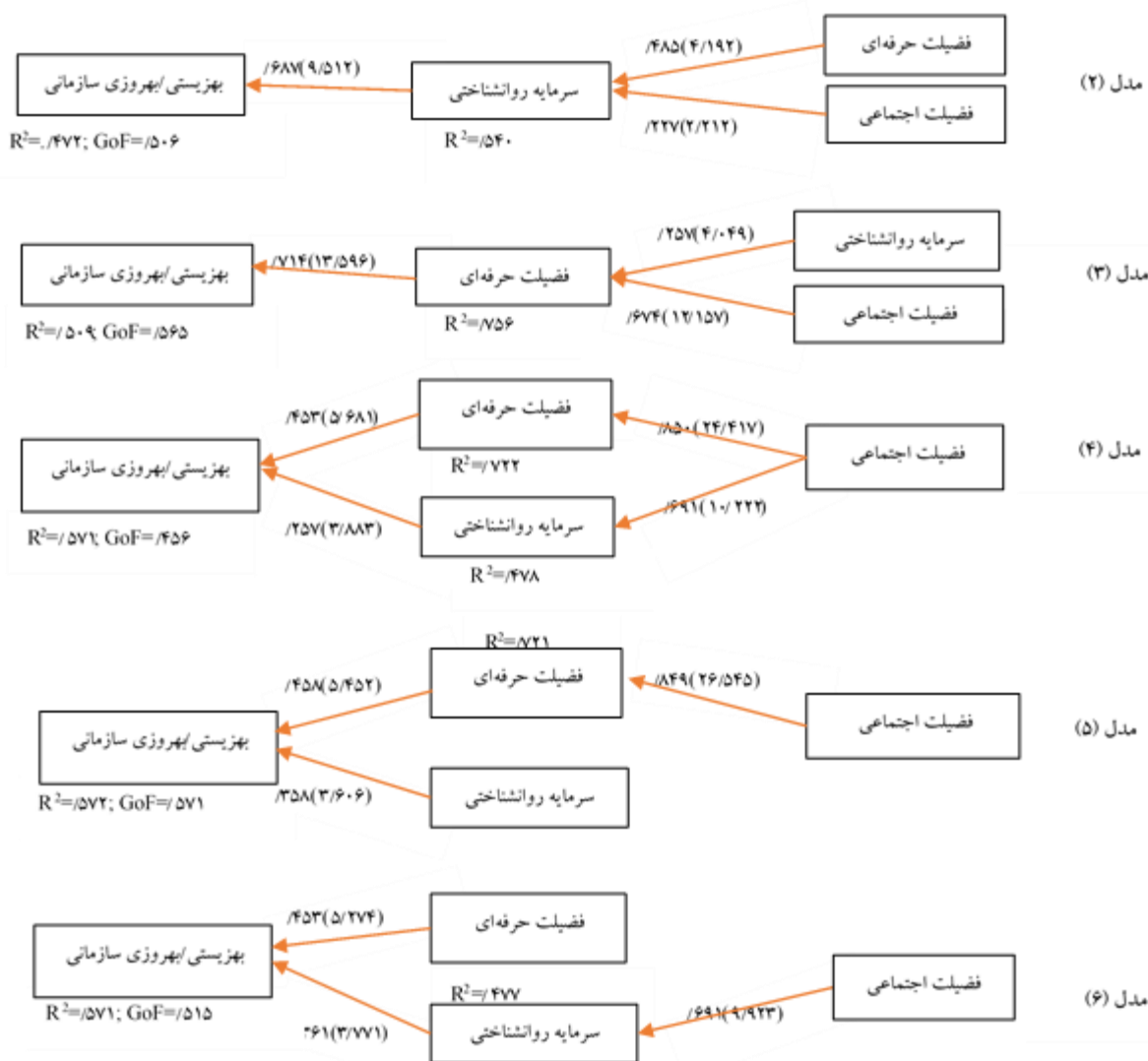
*رابطه مستقیم فضیلت اجتماعی با بهروزی غیرمعنی دار است. / اعداد داخل پرانتز مقادیر t می باشند

شکل ۱. مدل ساده رابطه پیشایندها (منابع یا عوامل) با بهزیستی سازمانی

محیطی) با بهروزی به‌طور کامل از طریق میانجی فضیلت حرفه‌ای (فعالیت‌های ارادی) است. آن همچنین نشان می‌دهد که فضیلت اجتماعی به‌تنهایی قادر است بیش از ۷۰ درصد فضیلت حرفه‌ای در کار را تبیین و پیشگویی کند.

یافته‌ها

مدل اول مربوط به آزمون رابطه مستقیم میان پیشایندها و بهزیستی است (شکل ۱). آزمون مدل با داده‌های تجربی نشان می‌دهد که رابطه بین فضیلت اجتماعی (عوامل محیطی سازمان) با بهروزی سازمانی غیرمعنی دار است. با توجه به این موضوع، رابطه غیرمستقیم آن با بهروزی در مدل‌های بعدی مفروض گرفته شده است. همچنین حذف این عامل همان‌طور که در مدل‌های ۴ تا ۶ مشخص است تأثیر بسیار ناچیزی بر ضریب تعیین (پیشگویی بهزیستی) دارد. با توجه به یافته‌های مدل ۱، مدل‌های ۲ الی ۶ مطابق شکل ۲ بسط یافت. کلیه مدل‌های فوق حاکی از این هستند که ارتباط فضیلت اجتماعی کار با بهروزی سازمانی غیرمستقیم (از طریق میانجی‌ها) است. مقایسه مدل‌های ۲ تا ۶ به‌وضوح نشان می‌دهد که مدل ۵ به لحاظ معیارهای ضریب تعیین و برازش کلی مدل (GoF) بهترین مدل است. بر اساس این مدل، ۲ عامل سرمایه روانشناختی افراد (عوامل فردی) و فضیلت‌های حرفه‌ای (فعالیت‌های ارادی افراد) به‌طور مستقیم با بهروزی / بهزیستی سازمانی در ارتباط هستند درحالی‌که ارتباط فضیلت اجتماعی کار (عوامل



شکل ۲. مدل‌های فرآیندی پیشنهادی با بهروزی

بحث و نتیجه‌گیری

ارائه نمی‌دهند؛ بنابراین موضوع بهروزی پایدار سازمانی نه تنها در مراحل ابتدایی شکل‌گیری خود است بلکه اجتناب‌ناپذیر نیز است. آزمون مدل جامع بهزیستی پایدار لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) به‌طور تجربی در سطح جامعه امکان‌پذیر نیست. علت این است که متغیرهای محیطی در مدل آن‌ها عوامل سطح کلان غیرقابل کنترل می‌باشند. با توجه به اینکه متغیرها و محرک‌های محیطی و فعالیت‌های ارادی قابل کنترل در محیط کار بسیار شایع می‌باشند، امکان آزمون عملی مدل لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) در محیط سازمانی وجود دارد. یافته‌های تحقیق رنگریز و همکاران (۱۳۹۹) در رابطه با منابع بهروزی شغلی برای آزمون این مدل مناسب می‌باشند. این تحقیق با بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم منابع با

علیرغم این که تحقیقات نسبتاً وسیعی در رابطه با بهزیستی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی وجود دارند (تنی و همکاران، ۲۰۱۶) ولی تحقیقات سازمانی برای بررسی سازش‌یابی به محرک‌های سازمانی در ادبیات دیده نمی‌شود. تئوری X و Y مک‌گریگور در ادبیات روانشناسی کار وجود دارند که نشان می‌دهند بهزیستی شغلی می‌تواند ناشی از عوامل تثبیت‌شده فردی باشد. تحقیق اخیر لی و همکاران، (۲۰۱۶) رابطه عوامل تثبیت‌شده فردی با بهزیستی در سازمان را نشان می‌دهد. اگرچه این تحقیقات به‌طور ضمنی در سطح فردی تأثیر عادت بر محرک‌های بیرونی را در افراد نشان می‌دهد ولی هیچ راهکاری برای مقابله با آن در جهت بهبود پایدار بهروزی

اجتماعی کار با بهزیستی شغلی کارکنان به‌طور غیرمستقیم است بنابراین تناقض موجود در ادبیات را به این شکل مرتفع می‌کند.

یافته‌های این تحقیق در بررسی مدل‌های چندگانه نشان می‌دهند که فضیلت‌های اجتماعی کار نباید در ارتباط مستقیم آن‌ها یا بهزیستی شغلی در نظر گرفته شوند بلکه آن‌ها بیشتر با فضیلت‌های حرفه‌ای مرتبط هستند و از این طریق باعث بهبود بهره‌وری سازمانی کارکنان می‌شوند. این یافته با تحقیق ایزنبرگر و همکاران (۱۹۹۰) که در آن بها دادن و حمایت از کارکنان (فضیلت اجتماعی کار) باعث تعهد و مسئولیت‌پذیری (فضیلت‌های حرفه‌ای) کارکنان می‌شود کاملاً همخوان است. ولی بایستی توجه نمود که امید بستن به بهبود مستقیم بهره‌وری سازمانی از این طریق مایوس‌کننده خواهد بود. به‌عبارت‌دیگر حمایت‌هایی که صرفاً با هدف دل‌خوش کردن کارکنان انجام می‌شوند تأثیرات کوتاه‌مدتی بر بهره‌وری دارند. عدم رابطه مستقیم فضیلت‌های اجتماعی با بهزیستی شغلی مؤید این موضوع است که در رابطه مستقیم این عوامل با بهره‌وری سازش‌یابی ذهنی به‌سرعت وارد عمل می‌شود. این موضوع نشان می‌دهد که محرک‌های مربوط به فضیلت اجتماعی کار را نباید برای بهبود مستقیم بهره‌وری در سازمان استفاده نمود بلکه مدیران بایستی این محرک‌ها را با فضیلت‌های حرفه‌ای در محیط کار مرتبط نمایند.

یافته‌های تحقیقات در بستر سازمان‌ها می‌تواند بر گسترش دانش در سایر حیطه‌های علمی خصوصاً روانشناسی اجتماعی کمک کنند. به‌عنوان یک نتیجه‌گیری تبعی در رابطه با دلیل بالا بودن بهزیستی ذهنی مهاجران به کانادا بر اساس یافته‌های این تحقیق می‌توان استنباط نمود که محیط کشورهای توسعه‌یافته مشوق نوع خاصی از فعالیت‌های ایجادکننده بهزیستی در افراد است (از طریق تقویت مثبت یا منفی فعالیت‌ها) و از این طریق در بهبود بهره‌وری مؤثر واقع می‌شوند؛ بنابراین توسعه اقتصادی این جوامع یا قوانین مربوط به حقوق بشر و آزادی‌های سیاسی و یا میزان فساد این جوامع با بهزیستی آن‌ها رابطه مستقیم ندارد. تحقیقات تکمیلی در این زمینه لازم است و ما تحقیقات بیشتر در این زمینه را برای شناسایی میانجی‌های مؤثر بین عوامل کلان و بهزیستی سطح فردی (خرد) و نحوه تعامل آن‌ها توصیه می‌نماییم.

بهزیستی شغلی به دنبال دانشی از مکانیسم ایجاد و پایدارسازی آن و ارائه طریق مقابله با سازش‌یابی ذهنی است. در این مقاله رابطه میانجی بین منابع بهره‌وری در مدل لیوبومیرسکی نیز آزمون گردید. این موضوع به این جهت مهم است که پیشنهادها و تجویزات کاربردی در رابطه با نحوه استفاده از منابع برای بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها به مدیران ارائه می‌دهد.

این تحقیق به‌وضوح نشان می‌دهد که عوامل فردی (سرمایه روانشناختی افراد) با بهزیستی شغلی افراد مرتبط است. رابطه سرمایه روانشناختی با بهزیستی زندگی در تحقیقات مختلف به اثبات رسیده است (برای مثال عربان و همکاران، ۱۳۹۴). یافته‌های این تحقیق رابطه مشابهی را بین سرمایه‌های روانشناختی افراد و بهزیستی شغلی را نیز تأیید می‌کند.

فضیلت‌های حرفه‌ای (فعالیت‌های ارادی افراد) در محیط کار به‌طور مستقیم با بهزیستی شغلی افراد ارتباط دارند. این یافته‌ها با ادبیات و یافته‌های سایر محققین در این حیطه کاملاً همخوان است (هامفری و همکاران، ۲۰۰۷ و بوید و ناول ۲۰۲۰). به‌طور اخص در ارتباط با مدل لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) یافته آن‌ها را در مؤثر بودن فعالیت‌های ارادی افراد برای بهبود بهره‌وری‌شان را تأیید می‌کند. به‌طور کلی فعالیت‌های اداری افراد چه در محیط کار و چه در خارج از محیط کار به بهزیستی کلی و بهزیستی شغلی افراد مرتبط است و تأثیر مستقیم بر آن دارند.

در ارتباط با تأثیر عوامل محیطی (فضیلت‌های اجتماعی کار)، یافته‌های این تحقیق ارتباط مستقیم این عوامل با بهزیستی را تأیید نمی‌کند. با توجه به معیار ضریب مسیر در مدل ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که سازش‌یابی ذهنی به این منبع بهره‌وری به‌سرعت رخ داده است که باعث عدم وجود رابطه شده است. شواهد موجود در ادبیات در رابطه با تأثیر عوامل اجتماعی بر بهزیستی کلی زندگی و بهزیستی شغلی هم‌راستا نیستند و بعضاً متناقض نیز می‌باشند. بر اساس پیشنهاد لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) سازش‌یابی به عوامل محیطی رخ می‌دهد بنابراین این عوامل با بهره‌وری رابطه مستقیم نخواهند داشت. یافته‌های این تحقیق با ادبیات از این حیث که سازش‌یابی به عوامل محیطی رخ می‌دهد کاملاً همخوان است. تحقیقات دیگر عوامل اجتماعی محیط کار را با بهزیستی شغلی مرتبط دانسته و پیشگویی‌کننده آن می‌دانند (برای مثال مارتلا، ۲۰۱۴ و کاظمی ۲۰۱۷) بنابراین با این یافته‌ها که عوامل اجتماعی / محیطی کار یکی از پیشگویی‌کننده‌های بهزیستی است ناهمخوان است. یافته‌های این تحقیق تأکید می‌کند که ارتباط فضیلت

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول است در رشته مدیریت رفتاری در دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران با کد فعالیت ۲۰۷۴۶ و تاریخ تصویب پروپوزال ۱۳۹۷/۴/۵ است. همچنین مجوزهای مربوط به پژوهش در جامعه آماری از طرف شرکت ملی گاز ایران صادر شده است.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده اول محقق اصلی این پژوهش است. نویسنده دوم استاد راهنما و نویسندگان سوم و چهارم استادان مشاور رساله می‌باشند.

تضاد منافع: نویسندگان هیچ تضاد منافی در رابطه با این پژوهش اعلام نمی‌نمایند.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاوران این تحقیق و نیز کارکنان بخش پژوهش و منابع انسانی شرکت ملی گاز ایران که در انجام این تحقیق یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

Adabi M, Hajiha A, Khorshidi A. (2020). Designing and evaluating organizational happiness pattern of professors of islamic azad university of tehran branches (combined study). *Journal of psychological science*, 19(94). 1291-1360. (Persian). [\[Link\]](#)

Amrolahi, N., Danaee fard, H., Fani, A., Rezaeian, A. (2015). Designing Organizational Well-being Model: Explaining the Pivotal Role of Positive Psychological Capital in Iran's Governmental Organizations. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 3(1 & 2), 100-73. (Persian) [\[Link\]](#)

Araban, S., Arshadi, N., Neisi, A., Beshlideh, K. (2015). Designing and testing a model of some personal, job-related, and organizational variables as antecedents of organizational well-being in employees of National Iranian South Oil Company. *Journal of Psychological Achievements*, 22(2), 117-136. doi: 10.22055/psy.2016.12311. (Persian). [\[Link\]](#)

Arvey, Richard, D., Carter, Gary, W., & Buerkly, Deborah, K. (1991). Job satisfaction: dispositional and situational influences. *International review of industrial and organizational psychology*, Chichester: Wiley. [\[Link\]](#)

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. DOI: 10.1037/0022-0663.99.2.274. [\[Link\]](#)

Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation level theory: A symposium* (pp. 287–302). New York: Academic Press. [\[Link\]](#)

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1): 279-308. [\[Link\]](#)

Boyd, N. M., & Nowell, B. (2020). Sense of community, sense of community responsibility, organizational commitment and identification, and public service motivation: a simultaneous test of affective states on employee well-being and engagement in a public service work context. *Public Management Review*, DOI: 10.1080/14719037.2020.1740301. [\[Link\]](#)

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychol. Bull.* 95:542–75. [\[Link\]](#)

Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being, *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41. [\[Link\]](#)

Diener, E.; Lucas, R. E.; Scollon, C. N, (2006). Beyond the Hedonic Treadmill Revising the Adaptation Theory of

Well-Being, *American Psychology*. 61(4):305-14. NCBI. [\[Link\]](#)

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260: Macmillan publishers limited, part of springer nature. [\[Link\]](#)

Di Fabio, A. & Kenny, M. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of Emotional Intelligence and Positive Relational Management, *Personality and individual differences*, 151, DOI: 10.1016/j.paid.2019.02.022. [\[Link\]](#)

Eisenberger, R., Fasolo, Peter., Davis-LamMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, And Innovation. *Journal of applied Psychology*. 75(1). 51-59. [\[Link\]](#)

Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319: SAGE Publication. [\[Link\]](#)

Hackman, J. R., Oldham, G. R., (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley. [\[Link\]](#)

Hair, Joseph F., Hult, G. Tomas, M., Ringle, Christian M., Sarstedt Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Second edition, Los Angeles, ISBN 9781483377445. Sage. [\[Link\]](#)

Helliwell, J. F., Bonikowska, A. & shiplett, H. (2016). *Migration as a test of the happiness set-point Hypothesis: evidence from immigration to Canada working paper series No. 22601* (national Bureau of economic research). [\[Link\]](#)

Hasanzadeh Namin F., Peymani J., Ranjbaripoor T., Abolmaali, Alhoseini, K. (2019). Predictive model of psychological well-being based on resilience considering the mediating role of perceived stress. 18(77), 569-578. (Persian). [\[Link\]](#)

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. [\[Link\]](#)

Huta, Veronika. & Ryan, Richard, M. (2010). Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies*. 11. 735-762. Springer. [\[Link\]](#)

Kazemi, Ali. (2017). Conceptualizing and measuring occupational social well-being: a validation study, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 Iss 1. [\[Link\]](#)

- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. DOI: 10.2307/2787065. [Link]
- Li, W., Zhang, Z., Song, Z., & Arvey, R. D. (2016). It is also in our nature: Genetic influences on work characteristic and in explaining their relationships with well-being, *Journal of organizational behavior*, DOI: 10.1002/job.2079. [Link]
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541–572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x. [Link]
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. DOI: 10.1037/1089-2680.9.2.111. [Link]
- Madhi S & Najafi M. (2018). The relationship between spiritual well-being and hope with quality of life, and happiness in older adults. *Journal of Psychological science*. 17(65). 94-78. (Persian). [Link]
- Martela, Frank. (2014). Sharing Well-Being in a Work Community Exploring Well-Being-Generating Relational Systems. In *Emotions and the Organizational Fabric*. 79-110. [Link]
- Rangriz H, Hassanpour A, Jafarinia S, Sabouri Nia M A. (2021). Designing a model of organizational well-being in the National Iranian Gas Company. *Human Resource Management in Oil Industry*. 12 (46):37-56. (Persian). [Link]
- Rath, T. & Harter, J. (2010). *Well-being: The Five Essential Elements*. Gallup. [Link]
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68. [Link]
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. [Link]
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. [Link]
- Sheldon, M. Kennon. Boehm, Julia. Lyubomirsky, Sonja. (2013). Variety is the Spice of Happiness: The Hedonic Adaptation Prevention Model, In Ilona Boniwell, Susan A. David, and Amanda Conley Ayers, *Oxford Handbook of Happiness*. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0067. [Link]
- Sheldon, Kennon M., Corcoran, Mike., & Prentice, Mike. (2018). Pursuing Eudaimonic Functioning Versus Pursuing Hedonic Well-Being: The First Goal Succeeds in Its Aim, Whereas the Second Does Not. *J Happiness Stud*. DOI: 10.1007/s10902-018-9980-4. [Link]
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2019). Revisiting the Sustainable Happiness Model and Pie Chart: Can Happiness Be Successfully Pursued? *The Journal of Positive Psychology*, 1–10. DOI:10.1080/17439760.2019.1689421. [Link]
- Tenny, E. R.; Poole, J. M.; Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 36. 27-46. Elsevier. [Link]
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. [Link]
- Wingerden, Van, J., & Stoep, Van der, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS One*, 13(6), e0197599. DOI: 10.1371/journal.pone.0197599. [Link]
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. DOI: 10.1002/job.1990. [Link]
- Zigler, Christina, K., & Ye, Feifei. (2019). A Comparison of Multilevel Mediation Modeling Methods: Recommendations for Applied Researchers. *Multivariate Behavioral Research*, DOI: 10.1080/00273171.2018.1527676. [link]